

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ДАВИДОВА НАТАЛІЯ АНДРІЇВНА

УДК 37.018.46

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕДІАКУЛЬТУРИ
КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ
В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ**

011 – освітні, педагогічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Н. А. Давидова

Науковий керівник: Лузан Людмила Олександрівна, кандидат педагогічних наук.

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Давидова Н. А. **Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки». – ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2023.

Зміст анотації

Дисертаційне дослідження присвячено проблемі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Реформування, що відбуваються в усіх сферах життя, активний рух України в освітній простір Європи зумовлюють незворотні зміни в освітній галузі, які тримають курс на нові цінності. У Концепції «Нова українська школа» звернено увагу на те, що держава повинна надати можливість кожному її члену розвиватися відповідно до її індивідуальних особливостей, бажань, що базуються на основі навчання протягом життя. З урахуванням попередньої інформації звертаємо увагу, що відбувається зміна стратегічних цілей в освіті, що регламентуються законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», Концепцією розвитку освіти України на період 2015–2025 років, Концепцією «Нова Українська школа». Основне завдання соціальної політики – розвивати соціальну дієвість людини, а саме здійснення професійної діяльності з урахуванням інтеграції медіа в освітній процес.

Значний потенціал освітнього процесу щодо підвищення його якості знаходиться саме в управлінських можливостях. Управління розвитком

медіакультури керівників закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи посідає одну із ключових позицій.

У межах такого підходу питання управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти потребує глибокого вивчення й теоретичного обґрунтування та розроблення механізмів упровадження в практику. Актуальність зазначеної проблеми та недостатність її розробленості в теорії та практиці зумовили вибір теми дослідження: «*Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи*».

З'ясовано, що *медіакультура* – це здатність людей ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі та вміння формувати образи й знаки, через які здійснюється ідеологічний, політичний, культурний вплив на аудиторію. Було визначено, що *медіакультура керівника закладу загальної середньої освіти* – це здатність управлінця ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі (вміння виражати себе й спілкуватися за допомогою медіазасобів), осмислено розуміти реальність, створену медіаджерелами та вміння засвоювати та передавати нові знання за допомогою медіа.

У ході аналізу наукових праць було уточнено, що *управління* – це цілеспрямована дія керуючої системи на керовану з метою забезпечення її розвитку, а *управління розвитком медіакультури керівників у закладі загальної середньої освіти в системі методичної роботи* – це цілеспрямована дія керуючої системи на керовану, у результаті якої відбуваються зміни об'єктів від нижчого рівня до вищого, а саме формується здатність управлінця ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі (вміння виражати себе й спілкуватися за допомогою медіазасобів), осмислене розуміння реальності, створеної медіаджерелами та вміння засвоювати та передавати нові знання за допомогою медіа через систему методичної роботи.

Визначено *структурні компоненти* медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти:

- стійка мотивація та інтерес до формування й розвитку медіакультури, формування мотивації готовності щодо роботи в медіа просторі;
- розуміння впливу медіа на особистість і суспільство;
- здатність до критичного мислення;
- здатність розрізняти інформаційне забезпечення сучасного суспільства;
- уміння здійснювати обґрунтований вибір медіазасобів для реалізації педагогічних цілей;
- уміння комунікувати: отримувати та передавати медіаінформацію;
- здатність до самоосвіти та саморозвитку за допомогою медіасередовища.

У ході дослідження створено, науково обґрунтовано та експериментально перевірено модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи на засадах системного, андрагогічного, акме-синергетичного, компетентнісного, кваліметричного підходів та описано технологію її реалізації. В основу моделі покладені блоки: концептуально-цільовий; змістовий, організаційно-структурний; процесуально-технологічний; результативно-корекційний блоки, які мають двосторонні зв'язки між собою.

Концептуально-цільовий блок розробленої моделі включає закони, концепції, закономірності, наукові *підходи*: компетентнісний, андрагогічний, акме-синергетичний, особистісно орієнтований, *принципи* управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи.

Змістовий блок побудованої нами моделі уточнює структурні компоненти медіакультури керівника ЗЗСО, уміщує факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель розвитку медіакультури керівників ЗЗСО та подає напрями розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.

Організаційно-структурний блок моделі передбачає вплив суб'єктів на об'єкт управління: розвиток медіакультури керівників ЗЗСО, а також умови

розвитку медіакультури: створення позитивної мотивації в керівників ЗЗСО до розвитку медіакультури; організація в центрі професійного розвитку педагогічних працівників компетентнісно спрямованого навчання; інтеграція онлайн/офлайн-навчання в методичну роботу щодо розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.

Процесуально-технологічний блок моделі містить відповідну технологію управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО (медіакультура керівників):

1. Визначення критеріїв і показників розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.
2. Розроблення субмоделі розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.
3. Діагностика та аналіз стану розвитку медіакультури керівника.
4. Планування та проєктування структури та змісту розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.
5. Організація процесу розвитку медіакультури керівника ЗЗСО в умовах методичної служби.
6. Оцінювання, аналіз рівня розвитку медіакультури керівника ЗЗСО в умовах методичної служби.
7. Керування процесом розвитку медіакультури керівника ЗЗСО в умовах методичної служби

Результативно-корекційний блок передбачає аналіз результативності діяльності методичної служби щодо розвитку медіакультури керівників ЗЗСО та створення модифікованої траєкторії для системного та індивідуального підходу до розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи.

Для успішного застосування моделі ми побудували науково-методичний комплекс із розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи, який включає:

1) комплект моніторингових матеріалів (гул-анкета для самоаналізу рівня медіакультури керівника ЗЗСО, діагностичні картки, факторно-критеріальна (кваліметрична) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівника ЗЗСО);

2) розроблення й запровадження онлайн-курсу «*Розвиток медіакультури керівників ЗЗСО*», а також його науково-методичне забезпечення;

3) технологію запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи, а саме: етапи здійснення:

- теоретичний аспект основ управління;
- формування навичок роботи з факторно-критеріальним моделюванням для створення кваліметричної субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;
- здійснення замірів рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;
- аналіз, узагальнення результатів та створення бази даних по кожному керівнику ЗЗСО й по навчальному закладу в цілому про рівень стану розвитку медіакультури керівників ЗЗСО;
- регулювання процесу розвитку медіакультури керівників ЗЗСО.

Удосконалено зміст методичної роботи щодо управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти через запровадження дистанційного та змішаного навчання.

Деталізовано *критерії* рівнів медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти:

- *недостатній (критичний) рівень* (низький рівень знання та використання концептуальних нормативно-правових актів з питань медіакультури; низький рівень знання та володіння інноваційними технологіями, що лежать в основі розвитку медіакультури; низький рівень здатності до створення оригінальних медіапродуктів);

– *базовий рівень*. (директори закладів загальної середньої освіти мають базові знання з медіакультури: теоретичні знання з медіакультури медіаспецифічні, слабо виражені вміння щодо протистояння медіаманіпуляціям, агресивній рекламі тощо);

– *достатній рівень* (широко застосовуються знання щодо використання концептуального та регуляторного законодавства з питань медіакультури. Управлінець теоретично обізнаний стосовно питань медіакультури. Володіє достатніми знаннями для боротьби з фейковим новинам, інформаційним шахрайством. Знається на інноваційних технологій, які є основою розвитку медіакультури та вміє їх ефективно використовувати);

– *високий рівень* (керівник самостійно конструює оригінальні педагогічно доцільні прийоми взаємодії. Професійна діяльність із застосування медіакультури сформувала персоніфікований стиль. Сприяє розвитку медіакультури викладацького та учнівського колективів. Психологічно та педагогічно готовий протистояти маніпуляціям ЗМІ, нав'язливій рекламі, фейковим новинам та витоку інформації.. Знає, як найкраще використовувати медіа на професійних заходах. Усвідомлене ставлення до сприйняття та розповсюдження інформації. Важливий вибір може робити щодо способу передачі інформації у такому вигляді, який безумовно буде прийнятний тощо.

На основі принципів педагогічної кваліметрії розроблено факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти, яка включає в себе: «вагомість факторів (m)» та «вагомість критеріїв (v)», значення яких виводиться за методом Дельфі на підставі проведених замірів пріоритетності структурних компонентів медіакультури керівників ЗЗСО. Указані вагомості є змінними, як наслідок зміни пріоритетів учасників процесу моніторингу. Для визначення m використано метод Дельфі. Для прискорення та полегшення розрахунків стану розвитку медіакультури керівників ЗЗСО за факторно-критеріальною

(кваліметричною) субмоделлю визначення рівня медіакультури керівників ЗЗСО запропоновано комп'ютерну підтримку із застосуванням редактора Excel, де у вигляді таблиці її формалізовано.

В основу факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти покладено *критерії та показники* розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

У межах дослідження була здійснена експериментальна перевірка, метою педагогічного експерименту була апробація моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. Для здійснення експерименту був запропонований алгоритм введення розробленої моделі в практичну діяльність центру професійного розвитку педагогічних працівників.

Експериментальна частина наукового дослідження була спрямована нами на перевірку ефективності та дієвості розробленої нами моделі, що, у свою чергу, передбачала розв'язання проблеми осучаснення змісту консультативно-методичної роботи з управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти, знаходження інноваційних методів, прийомів, форм управління розвитком медіакультури керівника ЗЗСО в системі методичної роботи.

Розроблено науково-методичні рекомендації щодо впровадження запропонованої моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи для консультативно-методичної роботи ЦПРПП, які будуть управляти розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти,.

У межах проведення експериментальної перевірки моделі застосовано комплекс *методів дослідження* – теоретичних та емпіричних. На основі вивчення та відбору необхідних методів, сформовано методичку експериментальної перевірки, яка була реалізована *за трьома етапами*, які

традиційно визначені більшістю науковців: констатувальним, формувальним, контрольним або узагальнювально завершальним.

Під час *констатувального* етапу було підготовлено науково-методичну та емпіричну бази експерименту та проаналізовано стан існуючої ситуації, описано її; у межах *формувальної* частини експерименту було упроваджено модель управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи; під час *контрольного* етапу експериментально підтверджено результативності впровадження моделі.

Результатами запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи є:

- підвищення рівня якості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в процесі підвищення їх кваліфікації в системі методичної роботи центру професійного розвитку педагогічних працівників (достатній, високий рівні);
- позитивна динаміка рівня розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (високий рівень);
- побудова індивідуальної траєкторії розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти;
- досягнення взаємоузгодженості дій на рівнях: центр професійного розвитку педагогічних працівників – адміністрація школи щодо визначення рівня розвитку сформованості медіакультури керівника;
- розвиток ініціативи й підвищення активності керівника закладу загальної середньої освіти щодо участі в самооцінюванні;
- позитивна динаміка задоволеності учасників освітнього процесу результатами діяльності щодо медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти.

Ключові слова: управління, розвиток, керівник закладу загальної середньої освіти, медіакультура, медіакультура керівника, методична робота,

управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти, цифрові технології, технологізація та цифровізація освіти, інформаційно-цифрова компетентність, інформаційно-цифрове освітнє середовище, підвищення кваліфікації, підвищення професійного розвитку керівника, неперервна освіта, менеджмент знань, менеджмент освіти, менеджер освіти, заклад загальної середньої освіти, керівник закладу загальної середньої освіти, компетентність, управлінська компетентність, професіоналізм, професіоналізм управлінської діяльності, саморозвиток, самовдосконалення, саморозвиток керівника, якісна освіта, якість освітнього процесу адаптивність, акмеологія, акме-синергетичний підхід

ANNOTATION

Davydova N. Management of development of media culture of general education institutions' heads in the system of methodical work. – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 011 – «Educational, pedagogical sciences». State Institution of Higher Education Management «University of Education Management» of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2023.

Annotation content

The dissertation is devoted to the problem of managing the development of media culture of general education institutions' heads in the methodical work system.

The integration of Ukraine into the European Community which is taking place in all spheres of life is leading to radical changes in education oriented towards new values and results. As noted in the New Ukrainian School Concept the state should ensure personal development of the person according to his individual abilities, needs based on life-long learning. In accordance with the above the strategic goals in education are changed. They are defined by the Law of Ukraine «On Education», «On General Education», the Concept of Development of

Education of Ukraine for the period 2015–2025, the New Ukrainian School Concept. The priority of social policy is development of social activity of the person namely implementation of professional activity taking into account integration of media into education process.

The significant potential of the education process of improving its quality is in the management capabilities. It is the management of the development of media culture of managers of a general education institution in the system of methodical work occupies one of the key positions.

As part of this approach the issue of managing the development of media culture of general education institutions' heads requires in-depth study and theoretical justification and development of mechanisms for implementation in practice. The relevance of this problem and the insufficiency of its development in theory and practice determined the choice of the research topic: «*Management of development of media culture of general education institutions' heads in the system of methodical work*».

It has been found that media culture is the ability of a person to interact effectively with mass media, to behave adequately in the information medium and to form images and signs through which an ideological, political, cultural influence is exercised on the audience. It was determined that the *media culture of the head of the general education institution* is the ability of the manager to interact effectively with the media, adequately behave in the information center (the ability to express themselves and communicate with the help of media), to comprehend reality, created by media experts and ability to assimilate media.

During the analysis of scientific works it was clarified that management is a purposeful operation of the management system for the purpose of ensuring its development and «*management of the development of media culture of the general education institution's head*» – it is the purposeful action of the control system on the managed, as a result of which there are changes from the lowest level to the highest, namely forming the ability of the manager to effectively interact with the

media, adequately behave in the information medium (ability to express and communicate through media), meaningful understanding of the reality created by media people and the ability to absorb and communicate new media knowledge, *management of the development of media culture of heads in the general education institution in the system of methodical work* – a purposeful action of the management system on a manageable, as a result of which there are changes of objects from the lower level to the higher. It is the ability of the manager to interact effectively with the media, adequately behave in the information environment (the ability to express themselves and communicate with the help of media), meaningful understanding of reality, created by media experts and ability to assimilate and transfer new knowledge through media through a system of methodical work.

Structural components of media culture of general education institutions' heads have been identified: ability to critical thinking; understanding the influence of media on individuals and society; development of skills to analyze and discuss media; ability to distinguish between information support of modern society; ability to communicate.

The research created, scientifically substantiated and experimentally tested a model for managing the development of media culture of general education institutions' heads in the conditions of methodical work on the basis of systemic, andragogical, acmeological, competence, qualimetric approaches. The technology of its implementation is described. The model is based on the following blocks: conceptual and target; informative, organizational and structural; process and technological; effective and corrective blocks having bilateral links among themselves.

The conceptual and target block of the developed model includes Laws, concepts, regularities, scientific *approaches*: competence, andragogical, acme-synergistic, personalized, *principles* of management of development of media culture of GEI heads in the system of methodical work.

The informative block of our model clarifies the components of the media culture of the GEI head. It contains a factor-criterion (qualimetric) sub-model of the development of media culture of GEI heads and presents directions for the development of media culture of the GEI head.

The organizational and structural block of the model assumes the influence of subjects on the object of management: the development of media culture of the GEI heads as well as conditions for the development of media culture: creating a positive motivation among the GEI heads to the development of media culture; organization of competently directed training at the centre of professional development of pedagogical staff; integration of online/offline training in the methodical work on the development of media culture of the GEI head.

The procedural and technological block of the model contains the appropriate technology for managing the development of media culture of GEI heads (media culture of heads):

1. Definition of criteria and indicators for the development of the media culture of the GEI head.
2. Development of a sub-model for the development of the media culture of the GEI head.
3. Diagnostics and analysis of the development of media culture of the head.
4. Planning and design of the structure and content of the development of the media culture of the GEI head.
5. Organization of the process of development of media culture of the GEI head in the context of methodical service.
6. Evaluation, analysis of the level of development of the media culture of the GEI head in the context of methodical service.
7. Regulation of the development of media culture of the GEI head in the context of methodical service.

The effective and correction block provides analysis of the effectiveness of the methodical service of development of the Ministry of Internal Affairs of the

Republic of Kazakhstan and construction of a corrective trajectory of a systemic and individual approach to the development of the Ministry of Internal Affairs in the methodical work system.

In order to successfully apply the model, we have developed a scientific and methodical complex on the development of media culture of the head of the general education institution in the system of methodical work, including:

- a set of monitoring materials (questionnaire for self-analysis of the level of media culture of the GEI head, diagnostic cards, factor-criterion (qualimetric) sub-model of determination of the level of media culture of the GEI head formation);
- development and implementation of the online course «Development of media culture of GEI heads» as well as its scientific and methodological support;
- methodology of introduction of the model of management of development of media culture of the GEI heads in the system of methodical work, namely: stages of implementation:
 - theoretical aspect of the foundations of management;
 - formation of skills of working with factor-criterial modeling for the creation of a qualimetric submodel for determining the level of the media aculture of GEI heads formation;
 - measurement of the level of the media culture of the GEI heads formation;
 - analysing, synthesizing the results and creating a database for each GEI head and for the education institution as a whole on the level of development of the media culture of GEI heads;
 - regulating the development of the media culture of the GEI heads.

The content of methodical work on the development of media culture of GEI heads through the introduction of distance and mixed training *has been improved*.

Criteria for the levels of media literacy of general education institutions' heads *have been elaborated*:

- *insufficient (critical) level* (knowledge and usage of conceptual laws and regulations on media culture at a low level, knowledge and ownership of innovative

technologies as the basis for the development of media culture are almost non-existent. Ability to create their own media products at a low level);

- *basic level* (general education institutions' heads possess the basics of media culture: theoretical knowledge of media aculture mediated, poorly defined skills in counteracting media literacy, aggressive advertising, etc.);

- *sufficient level* (knowledge of the use of conceptual legislative and regulatory acts on media culture is widely used. The manager is theoretically aware of media culture issues. The head is sufficiently aware of the topic which is able to withstand fake news, information throwing. The head has knowledge about innovative technologies as a basis for the development of media culture and successfully owns them);

- *high level* (the head independently constructs original pedagogical appropriate methods of interaction. An individual style of professional activity was formed for the media culture usage. Contributes to the development of media culture of pedagogical and students' groups. Psychology and pedagogy are ready to oppose media amateurization, aggressive advertising, better opportunities. media in their professional activities consciously relates to the perception and dissemination of information. It is able to make a critical choice of the way of transmitting information in a form that will ensure its unconditional perception.

On the basis of the principles of pedagogical qualimetry, a factor-criterion (qualimetric) sub-model for the development of media culture of the head of the general education institution was developed, which includes: «significance of factors (m)» and «significance of criteria (v)» the value of which is derived by the Delphi method on the basis of the measured priority of the structural components of the media aculture of the GEI heads. The indicated significances are variables as a consequence of the change of priorities of the participants of monitoring procedures. The Delphi method was used to determine M. In order to speed up and facilitate calculations of the state of development of media culture of GEI heds on the factor-criterion (qualimetric) sub-model of determination of the level of media aculture of

GEI heads, computer support using Excel editor was proposed. It is formalized as a table.

The *criteria and indicators* for the development of media culture of general education institutions' heads are the basis of the factor-criterion (qualitative) sub-model for determining the level of formation of media culture of general education institutions' heads.

As part of the research a pilot test was carried out, the purpose of the pedagogical experiment was to test the model of management of the development of media culture of general education institutions' heads in the system of methodical work. To implement the experience a method of introduction of the developed model in the practical activity of the center of professional development of pedagogical workers was proposed.

The experimental part of the scientific research was aimed at testing the effectiveness and efficiency of our model which in turn addressed the problem of updating the content of the advisory of methodical work on managing the development of media culture of the head of the general education institution, finding innovative methods, techniques, forms of management of the development of media culture of the GEI head in the system of methodical work.

Scientific and methodical recommendations on introduction of the proposed model of management of development of media culture of general education institutions' heads in the system of methodical work for advisory and methodical work of CPRPP which will manage the development of media culture of general education institutions' heads.

As part of the experimental test of the model a set of *research methods* – theoretical and empirical were applied. On the basis of the research and selection of the necessary methods, a method of experimental verification was formed which was implemented in three stages, traditionally defined by the majority of scientists: substantiating, forming, controlling or generalizing and completing.

During the substantiating stage the scientific-methodical and empirical bases of the experiment were prepared and the state of the existing situation was analyzed and described; as part of the forming part of the experiment a model for managing the development of media aculture of GEI heads in the system of methodical work was introduced; during the controlling stage the effectiveness of the model was experimentally confirmed.

The results of the implementation of the media education development management model by general education institutions' heads in the system of methodological work are as follows:

- raising the level of media literacy among general education institutions' heads in the system of methodical work (sufficient, high level);
- positive dynamics in the development of media literacy among heads of general secondary schools (high level);
- building an individual trajectory for the development of media culture by general education institutions' heads;
- achieving mutual coordination of actions at the levels: methodical service - school administration - the head of the general education institution to determine the level of formation of the media culture of GEI heads;
- developing the initiative and increasing the involvement of GEI heads in the self-assessment;
- positive dynamics of satisfaction of participants of education process with results of activity both for students and professional teachers.

The results of the implementation of the management model for the development of media culture by general education institutions' heads in the system of methodical work:

- improving the quality of the media education of general education institutions' heads in the process of upgrading their qualifications in the system of methodical work of the centre for the professional development of teachers (sufficient, high level);

- positive development in the level of development of media literacy among GEI heads (high level);
- building an individual trajectory for the development of media culture by general education institutions' heads;
- achieving mutual coordination of actions at the levels: the center of professional development of pedagogical staff - the school administration to determine the level of development of the media culture of the leader;
- development of initiative and increase of activity of the head of the general education institution on participation in self-evaluation;
- positive dynamics of satisfaction of education process participants with results of activity on media culture of GEI head.

Key words: management, development, general education institution's head, media culture, media culture of the head, methodical work, management of development of media culture of the general education institution's head, digital technologies, technologization and digitalization of education, information and digital educational environment, professional development, promotion professional development of the manager, continuous education, knowledge management, education management, education manager, institution of general secondary education, head of institution of general secondary education, competence, management competence, professionalism, professionalism of managerial activity, self-development, self-improvement, self-development of the manager, quality education, quality of the educational process, adaptability, acmeology, acme-synergistic approach

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН)

1. Давидова Н. А. Теоретичні засади управління розвитком лідерськими якостями менеджера освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»*: електрон. наук. фахове вид. 2018. № 5(9). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/55/38>

2. Давидова Н. А. Формування медіакультури керівника в умовах реформування нової української школи. *Інноваційна педагогіка*. Одеса : ПУ «Причорномор. наук.-дослід. ін-т економіки та інновацій», 2019. Вип. 12. С. 86–88 <https://doi.org/10.32843/2663-6085.2019.12-2.18>
URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2019/12/part_2/20.pdf

3. Давидова Н. А. Модель управління розвитком медіакультури керівника школи в умовах методичної служби району. *Витоки педагогічної майстерності*. Полтава : 2019. Вип. 23 С. 72-76. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13720/1/DAVYDOVA.pdf>

Стаття в міжнародному виданні:

4. Давидова Н. А. Критерії та показники рівнів сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. *Věda a perspektivy*. 2023. No 1(20). P. 60–73. [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-1\(20\)](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-1(20)) URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/vp/article/view/3473/3492>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

Публікації в інших наукових виданнях та матеріалах науково-практичних конференцій:

5. Давидова Н. А. Впровадження моделі управління розвитком медіакультури керівника школи в системі методичної роботи. *Virtus: Scientific*

journal. 2019, May № 34. P. 66–69. URL: <http://conference-ukraine.com.ua/en/archivej>

Участь у всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях

6. Давидова Н. А. Формування медіакультури керівника ЗЗСО в системі методичної роботи. *Всеукраїнська літня наукова школа «Адаптивне управління Новою Українською школою: ціннісні орієнтири»*. 2019 (сертифікат № ПК 2 / ВФ-ЛШ-19) Виступ.

7. Давидова Н. А. IV Всеукраїнська міжнародна літня наукова школа «Адаптивні процеси в управлінні». 2021 (сертифікат Som21-0721034) член організаційного комітету.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	23
ВСТУП	24
РОЗДІЛ 1 ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА РОЗВИТКУ МЕДІАКУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ	34
1.1 Медіакультура керівників закладів загальної середньої освіти як теоретична проблема	34
1.2 Теоретичний аналіз управління розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	59
1.3 Стан управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	83
Висновки до першого розділу	100
РОЗДІЛ 2 МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕДІАКУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ	104
2.1 Обґрунтування структури та змісту моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	104
2.2 Критерії та показники рівнів сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти	124
2.3 Технологія управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	138
Висновки до другого розділу	155

РОЗДІЛ 3	ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕДІАКУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ	158
3.1	Організація експериментальної перевірки моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	158
3.2	Експериментальна перевірка результативності моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	175
3.3	Методичні рекомендації щодо впровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	189
	Висновки до третього розділу	203
	ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	208
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	214
	ДОДАТКИ	232

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- ЕГ – експериментальні групи;
- ЗЗСО – заклад загальної середньої освіти;
- ЗМК – засоби масової комунікації;
- КГ – контрольні групи;
- НУШ – Нова українська школа;
- ЦПРПП – Центр професійного розвитку педагогічних працівників.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Реформи, що здійснюються в усіх сферах життя та інтеграція України до європейської спільноти зумовлюють фундаментальні зміни у сфері освіти, рух до нових цінностей та нових результатів. Як зазначено в Концепції «Нова українська школа», держава має забезпечити розвиток особистості на основі навчання впродовж життя та відповідно до її індивідуальних здібностей і потреб. Відповідно до цього розвиваються стратегічні цілі в освіті, які визначені законами України «Про освіту» (2017) [104], «Про повну загальну середню освіту» [105], Концепцією «Нова Українська школа» [54]. Так, пріоритетним завданням соціальної політики є розвиток соціальної активності людини, а саме здійснення професійної діяльності з урахуванням інтеграції медіа в освітній процес.

У Концепції впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція) вважається, що ЗМІ мають сильний і суперечливий вплив на виховання молоді, часто перетворюється на визначальний фактор у процесі соціалізації, спонтанного соціального навчання, стає засобом дистанційної та джерелом неформальної освіти. До цього додається недосконалий захист дітей від медіаконтенту, який може завдати шкоди їхньому здоров'ю та розвитку, а відсутність ефективного саморегулювання інформаційного ринку запобігає виробництву неякісних ЗМІ, поганій морально-ціннісній ідеології та іншій соціально шкідливій інформації та медіавкидів. Також зазначено, що медіаосвіта стає фундаментальною складовою інформаційної безпеки країни та відіграє стратегічну роль у вихованні патріотизму молоді, формуванні української ідентичності. Одним із завдань, що стоїть перед медіаосвітою є запобігання вразливості людини до медіаманіпуляцій і медіанасильства, утечі від реальності, у профілактиці поширення медіазалежностей [55].

Нині, коли наша держава перебуває в стані війни (від 24 лютого 2022 р.), коли в ЗМІ багато фейкових новин пропагандистського характеру, які

з'явилися на просторах медіа із початком повномасштабного вторгнення росії, коли новини створюються й поширюються із мегашвидкістю, уміння відрізнити правду від брехні на сучасному етапі життя – це навичка, яка особливо потрібна людині, а під час війни медіаграмотність необхідна для збереження свого життя. Хочемо зазначити, що для ефективного здійснення управлінської діяльності керівникові ЗЗСО потрібні абсолютно нові особистісні та професійні характеристики, знання, уміння, навички, здібності, компетенції. Віримо, що саме рівень медіаосвіти, медіаграмотності та медіакультури менеджера освіти дасть йому можливість досягти високого професійного рівня в розпізнанні фейкової інформації та показати високий рівень сприйняття й передавання належним чином її учасникам освітнього процесу [26].

Тому переорієнтація системи освіти на компетентнісну модель діяльності суб'єктів освітнього процесу, на надання якісних освітніх послуг має відбутися й в управлінні розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. Орієнтуючись на те, що якість професійного розвитку керівників закладів загальної середньої освіти впливає на якість соціального управління, а останнє – на якість соціального розвитку та життєдіяльності, вимагаючи визнання, усвідомлення та бачення того, що розвиток професійної кваліфікації менеджера освіти безпосередньо впливає на соціальний статус. Як довели наукові дослідження та реалії повсякденного життя суспільства, панівна на сьогодні освітня модель підготовки керівників закладів загальної середньої освіти не може забезпечити ефективний розвиток суспільства. Тому необхідно переорієнтувати професійну підготовку менеджерів у контексті ЗМІ, починаючи з перегляду місії навчального курсу, його змісту та методів навчання з метою розвитку культурних та медіа якостей керівників закладів загальної середньої освіти в цілому [52].

Ці тенденції роблять прямий вплив на постановку освітніх цілей і вимагають нових, ефективніших підходів до управлінської діяльності.

Питанню *управління* в системі освіти приділили увагу В. Андрущенко, Ю. Бабанський, В. Бакуменко, Л. Беззубко, Н. Білик, Д. Дзвінчук, Г. Єльнікова, О. Жабенко, О. Званицька, І. Каленюк, В. Козубняк, В. Кремень, Т. Лукіна, В. Луговий, В. Майборода, В. Огаренко, В. Огнев'юк, В. Олійник, Н. Протасова, З. Рябова та ін.

У рамках нашого дослідження інтерес викликали наукові роботи вчених, які брали участь у дослідженні з теми «*управлінням в освіті й управлінням діяльністю закладу освіти*»: О. Ануфрієвої, В. Базелюка, В. Беспалька, Н. Білик, О. Боднар, О. Галуса, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, І. Жерносєка, Л. Калініної, Ю. Конаржевського, Н. Клокар, Г. Кравченко, С. Крисюка, І. Лернера, В. Маслова, О. Мармази, В. Мельник, М. Набока, Н. Ничкало, В. Олійника, Л. Онищук, О. Почуєва, Н. Протасової, В. Пуцова, М. Романенка, З. Рябова, В. Саюк, О. Снісаренко, Т. Сорочан, В. Супруна, Т. Сущенко, Д. Татьянченка, П. Худоминського, А. Чміля, В. Якуніна та ін.

Питання про *особистісних характеристик успішного менеджера* детально досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні вчені: М. Вудкок, В. Лебедєв, О. Левченко, Г. Мальована, В. Нікітін, В. Третьяченко, Д. Френсіс та ін.

Основні концепти *медіа* та розвиток медіакультури вчителів, теоретичне та практичне обґрунтування зазначеної проблеми, були в полі зору як зарубіжних науковців: Р. Арнхейм, А. Базен, В. Беньямін, Ж. Дельоз, М. Маклюєн, Г. Маркузе, Х. Ортега-і-Гассет, Ч. Пірс, Д. Соссюр, Е. Тоффлер, М. Кастельс, Ю. Кристева, К. Леві-Стросс, Д. Рашкофф, так і вітчизняних: Л. Бойченко, О. Волошенюк, Н. Габор, Г. Дегтярєва, І. Доніна, Ю. Казаков, М. Кузьміна, В. Мантуленко, Л. Масол, І. Міщишин, О. Мокрогуз, Л. Найдьонова, Г. Онкович, Б. Потятиник, Н. Приходькіна, В. Протопопова, Н. Троханяк, І. Фатєєва, О. Федоров тощо.

Темами досліджень останніх років у сфері медіакультури є: *інтегрована медіаосвіта* (С. Гудиліна, Т. Жарковська, О. Журін, Л. Зазнобіна,

Г. Новикова, Н. Приходькіна, К. Тихомирова, І. Фомічова), *аудіовізуальна медіаосвіта* (О. Баранов, О. Бондаренко, А. Бурнашев, К. Грибанова, Г. Дегтярьова), *медіаосвіта на матеріалі преси* (О. Ваганова, К. Вєтров, О. Волошенюк, Д. Григорова, О. Короченський).

Незважаючи на публікації у спеціальній літературі й зацікавленість цією проблематикою практиків, необхідно констатувати недостатню розробленість змісту медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти; технології управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи та інструментарію діагностування медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти з метою подальшого її розвитку.

Практика показує, що значний потенціал освітнього процесу щодо підвищення його якості знаходиться саме в управлінських можливостях. Управління розвитком медіакультури керівників закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи посідає одну із ключових позицій і забезпечує з'ясування таких протиріч:

- між поширенням медіаінформації, до якої діти мають необмежений доступ, та невідповідністю керівників закладів загальної середньої освіти щодо впровадження медіакурсів в освітній процес щодо формування в учнів медіакультури належного рівня;

- між рівнем вимог до професіоналізму керівників закладів загальної середньої освіти й недостатнім рівнем їхньої медіакультури, необхідним для успішної професійної діяльності;

- між необхідністю розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти й недостатньою мобільністю методичної служби ЦПРПП;

- необхідністю неперервного підвищення особистісного та професійного рівня керівників закладів загальної середньої освіти з питань розвитку медіакультури та недостатньою розробленістю технології

управління щодо розвитку медіакультури керівників закладів загальної освіти в системі методичної роботи.

Щоб розв'язати визначені проблеми та сформувати медіакультуру в учнів, потрібно, перш за все, формувати її в керівників закладів загальної середньої освіти. Саме сформовані навички щодо інформаційної обізнаності дадуть можливість результативно контактувати із засобами масової комунікації та виважено поводитися в інформаційному полі, та конструктивно вибудовувати життєдіяльність освітнього процесу в умовах сучасної медіареальності.

У межах такого підходу питання управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти потребує глибокого вивчення й теоретичного обґрунтування та розроблення механізмів упровадження в практику. Актуальність зазначеної проблеми та недостатність її розробленості в теорії та практиці зумовили вибір теми дослідження: *«Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з планами науково-дослідницьких робіт Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України та відображає окремі результати науково-дослідницької теми «Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти» (реєстраційний номер УкрІНТЕІ 0120U104637, дата реєстрації 30.10.2020 р). Тему дослідження зареєстровано на засіданні Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні (протокол № 3 від 28.05.2019 р.).

Мета дослідження: з'ясувати науково-теоретичні основи розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти; розробити

модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи, теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити її.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити аналітичний огляд літературних джерел з теми дослідження, виокремити базові поняття.
2. Проаналізувати стан управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.
3. Розробити, науково обґрунтувати та експериментально перевірити модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.
4. Розробити відповідні методичні рекомендації запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Об'єкт дослідження – розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Предмет дослідження – управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Для досягнення поставленої мети та розв'язання окреслених завдань застосовано комплекс загальнонаукових **методів**:

теоретичних: проблемно-цільовий, системно-структурний, порівняльно-зіставний, що дали змогу проаналізувати наукову літературу, матеріали, розміщені в мережі Інтернет за темою дослідження, із метою розкриття змісту, структури, особливостей розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти; систематизація та узагальнення нормативно-правових документів, іншої науково-методичної інформації;

емпіричних: інформаційні (педагогічне спостереження), діагностичні (анкетування, інтерв'ювання, тестування, опитування, бесіда, спостереження), експертне оцінювання (метод Дельфі), прогностичні (проєктування та

моделювання), метод самооцінки для визначення рівня якості надання освітніх послуг;

статистичних: (кваліметричне оброблення даних із застосуванням комп'ютерної техніки);

експериментальних: (констатувальний і формувальний експерименти), *метод середнього арифметичного та індексного оцінювання, графічних* (для унаочнення результатів дослідження, а саме для ілюстрації та порівняння результатів експерименту у графічних формах і таблицях).

Загальнонаукову методологію дослідження складають системний, андрагогічний, акме-синергетичний, культурологічний, особистісно-діяльнісний, системний, синергетичний та андрагогічний підходи; адаптивне управління.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

Вперше розроблено й теоретично обґрунтовано модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи на засадах системного, андрагогічного, акме-синергетичного, компетентнісного, кваліметричного підходів, яка буде спрямована на розв'язання наступних завдань: розробку й запровадження в роботу центрів професійного розвитку педагогічними працівниками корекційно-розвивальних програм онлайн-курсу для підвищення медіакультури керівника ЗЗСО з урахуванням особливостей контингенту й умов закладів освіти, у яких вони працюють; добір методів і прийомів щодо формування на високому рівні медіакультури, які будуть сприяти ефективній роботі керівника ЗЗСО та описано технологію її реалізації, яка створена з метою розв'язання таких завдань, як розробка й запровадження в методичну роботу корекційно-розвивальних програм онлайн-курсу з метою підвищення медіакультури управлінців з урахуванням специфіки колективу та умов організації, у якій працює людина, та реалізація через застосування технології управління розвитком медіакультури керівника ЗЗСО в системі методичної роботи, а саме: визначення критеріїв та показників розвитку МКК ЗЗСО,

розробка субмоделі розвитку МКК ЗЗСО, діагностика та аналіз стану розвитку МКК ЗЗСО, планування та проєктування структури та змісту розвитку МКК ЗЗСО, організація процесу розвитку МКК ЗЗСО в системі методичної роботи, оцінка, аналіз рівня розвитку МКК ЗЗСО в системі методичної роботи, регулювання процесу розвитку МКК ЗЗСО в системі методичної роботи;

уточнено визначення поняття «управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи», під яким розуміємо цілеспрямовані дії керуючої системи (методична консультативна служба ЦПРПП) на керовану (керівник ЗЗСО), у результаті якої відбуваються зміни об'єктів від нижчого рівня до вищого, а саме формується здатність управлінця ефективно взаємодіяти зі ЗМІ, належним чином поводитися в інформаційному середовищі (здатність позиціонувати себе та спілкуватися за допомогою медіа), глибоке розуміння відчуття реальності, створюваної медіаджерелами та вміння навчатися та передавати нові знання з використанням медіа; структурні компоненти медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, а саме: стійка мотивація та інтерес до формування й розвитку медіакультури, формування мотивації готовності щодо роботи в медіапросторі; розуміння впливу медіа на особистість і суспільство; здатність до критичного мислення; здатність розрізняти інформаційне забезпечення сучасного суспільства; уміння здійснювати обґрунтований вибір медіазасобів для реалізації педагогічних цілей; уміння комунікувати: отримувати та передавати медіаінформацію; здатність до самоосвіти та саморозвитку за допомогою медіа середовища;

удосконалено зміст методичної роботи щодо управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти через запровадження дистанційного навчання.

Практична значущість одержаних результатів полягає в розробленні методичних рекомендацій щодо запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі

методичної роботи. Практична цінність результатів визначається тим, що на основі концептуальних положень дисертаційного дослідження розроблено й запроваджено програму, навчальний і навчально-тематичний план онлайн-курсу «Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти».

Основні положення та результати дисертаційного дослідження запроваджено в освітній процес Борівського центру професійного розвитку педагогічних працівників (довідка № 01-16/11 від 06.03.2023), Центру професійного розвитку педагогічних працівників Люботинської міської ради Харківської області (довідка № 01-30/192 03.03.2023), Центру професійного розвитку педагогічних працівників Балаклійської міської ради Харківської області (довідка № 01-20/19 22.02.2023), Центру професійного розвитку педагогічних працівників Богодухівської міської ради Харківської області (довідка № 01-26/29 27.02.2023).

Апробація результатів дисертації здійснювалась шляхом публікації основних положень і результатів дослідження, їхнє обговорення на засіданнях кафедри менеджменту освіти та права Центрального інституту післядипломної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, науково-методичних заходах, науково-практичних конференціях, форумах, круглих столах, у тому числі:

усеукраїнських: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Розвиток інформаційної компетентності та медіаграмотності керівника Нової української школи в умовах післядипломної педагогічної освіти» (25 квітня 2019 р., організована Харківською академією неперервної освіти); Всеукраїнському науковому форумі «Адаптивні системи управління в освіті» (24 – 28 січня 2019 року, м. Харків, організований ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами» за підтримки Української інженерно-педагогічної академії, Інституту професійно-технічної освіти НАПН України; ХНЕУ імені Семена Кузнеця; Харківської академії

неперервної освіти; Національного Центру «Мала академія наук України» Міністерства освіти і науки України і Національної академії наук України); Всеукраїнській літній науковій школі за темою «Адаптивне управління новою українською школою: ціннісні орієнтири (04 – 08.07.2019 р., м. Бердянськ / ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»); IV Всеукраїнській міжнародній літній науковій школі «Адаптивні процеси в управлінні». 2021 (сертифікат Som21-0721034)

Публікації. Основні положення й висновки дисертації знайшли відображення у 5 публікаціях автора (4 з них надруковано в наукових фахових виданнях).

Структура й обсяг дисертації. Робота складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел із 144 найменувань (із них 8 – іноземною мовою) і 5 додатків. Загальний обсяг дисертації – 244 сторінки, з них 17 сторінок – анотації, 190 – основного тексту. Робота містить 28 таблиць та 12 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА РОЗВИТКУ МЕДІАКУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

1.1 Медіакультура керівників закладів загальної середньої освіти як теоретична проблема

Стрімкий розвиток новітніх технологій призводить сьогодні до виникнення суперечливості між збільшенням об'ємів інформації, до якої практично не обмежується доступ, яскраво вираженим зануренням молоді в споживання медіапродукції з одного боку та психологічною невідповідністю людини до цих змін, несформованістю в молодого покоління індивідуальної медіакультури належного рівня, як того вимагає час, – з іншого.

Підвищення рівня медіакультури та медіаграмотності суспільства є одним із основних напрямів забезпечення інформаційної безпеки України. Нині, коли Україна перебуває у стані війни із росією, конче необхідно бути захищеним від деструктивного впливу дезінформації та маніпулятивної інформації, маємо проявляти стійкість та відповідальність у медіасередовищі. Важливим завданням є створення сприятливих умов для підвищення рівня професійної підготовки медіафахівців [102].

Як зазначено на головній сторінці сайту Міністерства культури та інформаційної політики України, що розвиток медіаграмотності серед українців є одним зі стратегічно важливих завдань. Під час міжнародної експертної конференції «Медіаграмотність у час війни: нові виклики та трансформації», міністр культури та інформаційної політики Олександр Ткаченко наголосив, що медіаграмотність має стати базовою навичкою українців в умовах широкомасштабної війни з росією [76].

Полегшити розв'язання означеної проблеми можна шляхом упровадження медіакультурних знань у практику закладів загальної середньої освіти. Медіакультура сприяє формуванню таких особистісних якостей, які допоможуть людині конструктивно вибудувувати свою життєдіяльність в умовах сучасної медіареальності. Отже, медіаграмотність – це не лише новий предмет в українських школах, це знання, які має засвоїти кожна свідома людина, а саме: навчання медіагігієни; критичне мислення; уміння орієнтуватися в інформації та її джерелах, а не тільки вивчення технології щодо створення айдоблених творів, чи маніпуляцій у ЗМІ тощо.

Нами вже було згадано про особливість спеціальних операцій, які влаштовує росія, а саме: інформаційно-психологічних. Повномасштабна війна, яка розпочалася 24 лютого 2022 року, є не тільки фізичною, але на арену вийшла інформаційна війна. Отже, українському народу надважливо вміти розрізняти де якісні новини, а де маніпуляції та пропаганда [69].

Упевнене володіння програмними засобами загального призначення та його використання у професійній діяльності є гарантією засвоєння керівником та педагогічними працівниками базового рівня ІК-компетентності [31].

Серед основних вимог до базового рівня технологічної грамотності педагогічних працівників є вимоги до володіння базовими Інтернет-технологіями та сервісами, що вимагає від учителя вміння працювати з браузером, здійснювати запити інформації в пошукових системах, зберігати інформацію, а саме: текст, графіку, відео, аудіо - яку знайшли в інтернеті. При цьому необхідно врахувати особливості шкільних предметів» [32, с. 50].

Нині засоби масової комунікації (ЗМК) відіграють одну із головних ролей в освіті особистості та переходять у розряд основного носія неформальної освіти. Функції, які здійснюють ЗМК у сучасному освітньому просторі: інформаційна, виховна, просвітницька, розважальна тощо [63].

Пріоритетною ціллю освіти є використання засобів масової комунікації та медіапедагогіки для формування умінь орієнтації в інформаційному полі,

для протистояння маніпуляціям громадською свідомістю, для адаптації людей до нових соціальних умов життя, позитивного саморозвитку особистості [42, с. 56–57].

У зв'язку з цим місія освітніх закладів полягає в комплексній підготовці дітей та підлітків до безпечної та ефективної взаємодії з сучасними комунікаційними системами, формування в громадян медіакультури, що відповідає їх віковим, індивідуальним та іншим характеристикам.

У Концепції впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція) стверджується, що існує необхідність проведення широкомасштабного поступового експериментального й подальшого посиленого широкого впровадження медіаосвіти та медіакультури в педагогічну практику на всіх рівнях. Основні завдання української педагогіки: підготувати нове покоління до життя за сучасних інформаційних умов, до сприйняття будь-якої інформації; навчити її розумінню; усвідомлювати, як буде медіа впливати на психіку; опанувати за допомогою технічних засобів усіма видами спілкування, в основі яких лежать невербальні форми комунікації [55].

Зауважимо, що в особистості має бути сформована одна із важливих життєвих компетенцій – медіакультура, що передбачає володіння такими вміннями, як критичне розуміння інформації, яка надходить через засоби масової інформації різними текстами.

Зазначене вище спонукає до розгляду питання розуміння понять «культура», «медіакультура», «медіакультура керівника закладу загальної середньої освіти».

У статті 1 Закону України «Про культуру» визначено, що *культура* – це сукупність матеріального й духовного надбання певної людської спільноти (етносу, нації), нагромадженого, закріпленого й збагаченого протягом тривалого періоду, що передається від покоління до покоління, включає всі види мистецтва, культурну спадщину, культурні цінності, науку, освіту та відображає рівень розвитку цієї спільноти [103].

Великий тлумачний словник сучасної української мови першим значенням подає таке трактування терміну «культура», як сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії; рівень розвитку суспільства у певну епоху; те, що створюється для задоволення духовних потреб людини; друге значення цього поняття таке: освіченість, вихованість [11, с. 596].

Філософський енциклопедичний словник у третьому визначенні подає *культуру* як сукупність способів і прийомів організації, реалізації та поступу людської життєдіяльності, способів людського буття; у четвертому – сукупність матеріальних і духовних надбань на певному історичному рівні розвитку суспільства і людини, які втілені в результатах продуктивної діяльності. Культура – це те, що твориться людиною, на відміну від того, що твориться природою [131, с. 313].

У термінологічному словнику з культурології подане таке визначення поняття *культура*: сукупність штучних порядків та об'єктів, створених людьми як додаток до природних, засвоєних форм людської поведінки, здобутого знання, образів самопізнання й символічних позначень навколишнього світу. Крім першого тлумачення, нам імпонує визначення культури як світ особистостей, чия свідомість та поведінка мотивується та регулюється не стільки біологічним, скільки соціальними інтересами й потребами, загальноприйнятими нормами й правилами їх задоволення. Візьмемо до уваги ще одне трактування, а саме: «культура» – це світ творчих новацій зі способів і результатів пізнання, інтелектуальних та образних рефлексій буття та його практичного перетворення з метою розширення обсягів виробництва, розподілу та споживання соціальних надбань [17, с. 96].

Аналізуючи словникові статті, можемо зробити певні узагальнення, зокрема, поняття «культура» вживається:

– для характеристики певних історичних епох (первісна культура, антична культура, середньовічна культура тощо);

- для визначення конкретних людських спільнот, народностей, націй (українська культура, культура племені майя, американська культура тощо);
- для визначення специфічних сфер життєдіяльності (культура праці, політична культура, художня культура), у вузькому смислі як сфера духовної життєдіяльності людей;
- як сумарний термін, що характеризує предметні результати діяльності людини: машини, споруди, результати пізнання, твори мистецтва, норми моралі й права тощо).

Науковці зазначають такі функції культури:

- людинотворчу: засвоюючи досягнення культури, людина вчиться пізнавати себе та визначати своє місце в суспільстві, у світі, а також визначати цілі життя;
- інформативну: збагачення людини попереднім досвідом, тобто, щоб стати культурною, людині необхідно пройти через усі епохи попередньої культури;
- регулятивну: культура створює норми й правила для організації людського співіснування;
- аксіологічну: встановлення ціннісних пріоритетів;
- гедоністичну: спрямування на отримання задоволення, насолоди.

Як бачимо, культура має вплив на характер поведінки людей, стиль і форму спілкування, їхню свідомість, внутрішнє тяжіння до краси, ціннісні орієнтації, рівень культури визначає подальшу долю людини, ціль її життя.

Отже, культура – це сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людьми протягом певного історичного періоду для задоволення потреб людини.

У час модернізації та реформування суспільства виникає необхідність створення нових технологічних умов для забезпечення суспільства засобами пошуку, обробки та передачі інформації. Такі зміни спричиняють утвердження в науці терміну «медіакультура». Зазначимо, що одним із різновидів загальної

культури є інформаційна й зокрема, медіакультура, що потребує певного аналізу.

Складовими терміну «медіакультура» є «медіа» й «культура». Термін «культура» було розглянуто вище. Пропонуємо акцентувати увагу на терміні «медіа».

Слово «медіа» походить від латинського «medium» (засіб) і в цей час використовується як аналог терміна «мас-медіа» – засіб масової комунікації та інформації. Щоб зрозуміти їх різноманіття, особливо щодо користувачів, часто виділяють:

- автономні ЗМІ (не потребують підключення до окремої мережі (книги, газети, компакт-диски.);
- засоби масової інформації (телебачення, радіо тощо), що передаються за допомогою електронних хвиль або кабелів;
- комунікаційні засоби, здатні встановлювати інтерактивні комунікації.

Перераховані засоби масової інформації є частиною концепції мультимедіа, яка розуміється як взаємодія візуальних й звукових ефектів, керована інтерактивним програмним забезпеченням. Отже, засоби масової комунікації є комплексом організаційних структур і каналів зв'язку, які готують і поширюють інформацію в масах [101, с. 80–88].

У своєму дослідженні ми будемо оперувати поняттям «медіа», яке запропонували провідні науковці, що досліджували медіа, як інформацію, що може бути передана реципієнту за допомогою різних засобів / каналів трансляції та яка може / має бути відкоригована відповідно до завдань, які ставить перед собою комунікатор [100].

Звернемо увагу на термін «медіаосвіта», що має надавати знання щодо того, як: 1) аналізувати, критично осмислювати і створювати медіатексти; 2) визначати джерела медіатекстів, їхні політичні, соціальні, комерційні, культурні інтереси й контекст; 3) інтерпретувати медіатексти й цінності, що

несуть в собі медіа; 4) добирати відповідні медіа для створення та розповсюдження власних медіатекстів і залучення зацікавленої в них аудиторії; 5) уможливлювати вільний доступ до медіа для споживання та виробництва власної медіапродукції [88].

Результатом медіаосвіти має бути підвищення рівня медіакомпетенції. У своєму дослідженні будемо дотримуватися бачення Н. Приходькіної щодо визначення поняття «медіакомпетентність особистості», а саме як: сукупність її знань, умінь, здібностей, що сприяють відбору, використанню, критичному аналізу, оцінці, створенню й передачі медіатекстів у різних видах, формах і жанрах, аналізу складних процесів функціонування медіа в соціум [101].

Медіакомпетенція, або медіаосвіта, що включає сукупність мотивацій, знань, умінь і можливостей, які сприяють відбору, використанню, критичному аналізу, оцінюванню, створенню та передачі комунікаційних текстів різних форм і жанрів, а також аналізу складних процесів комунікаційної діяльності. Вважається, що термін «медіаграмотність» походить від термінів «критичне бачення» та «візуальна освіта». Використовуються також терміни, як «технологічна грамотність», «інформаційна грамотність», «комп'ютерна грамотність» [73, с. 36].

Медіаграмотність не може розглядатися як «усталена категорія, тому що процес формування медіаграмотності триває упродовж усього життя людини. Особливе значення мають медіатексти, що виступають елементами щоденного життя, дозволять пізнавати світ у численних соціальних варіаціях». Такі медіатексти сприяють формуванню активних читачів та глядачів, спроможних змінювати ситуацію в інформаційному просторі [70].

Медіаосвіта, або медіакультура, (*media culture* – Британія, екранна освіта/*screen education* – Канада) з'явилося наприкінці 30-х рр. ХХ ст. у Концепції впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція) розуміється як когнітивна й продуктивна культура соціальних груп та суспільства в цілому інформаційно-комунікаційних засобів, що діють у суспільстві, систем

символів, комунікаційних технологій, пошуку, збору, виробництва й передачі інформації. На індивідуальному рівні медіакультура означає здатність людини ефективно взаємодіяти з медіа, адекватно поводитися в інформаційному середовищі, здійснювати довільну ціннісно-вольову рефлексивну регуляцію інформаційної поведінки [55].

Український педагогічний енциклопедичний словник подає медіакультуру як сукупність інформаційно-комунікативних засобів, цінностей, матеріальних та інтелектуальних, які створені людством у процесі культурно-історичного розвитку [22, с. 275].

Так, наприклад, у термінологічному словнику з культурології медіакультуру тлумачать як сукупність інформаційно-комунікативних засобів пошуку, збирання, виробництва й передавання інформації та культури її сприйняття соціумом [22, с. 96].

В Енциклопедії освіти подане наближене до попереднього визначення трактування поняття медіакультури як «сукупність інформаційно-комунікативних засобів, матеріальних та інтелектуальних цінностей, що вироблені людством у процесі культурно-історичного розвитку» [68, с. 349].

У Вільній енциклопедії медіакультура тлумачиться так «сукупність інформаційно-комунікативних засобів, що функціонують у суспільстві, знакових систем, елементів культури комунікації, збирання, виробництва, передавання та аналізу інформації, а також культури її сприймання соціальними групами та соціумом у цілому». На персоналізованому рівні медіакультура розуміється як здатність індивідуума якісно взаємодіяти з медіа, розумно себе вести в інформаційному середовищі [72].

Уперше медіакультуру як осмислене загальне соціокомунікаційне явище, а не окремий тип культури мас-медіа, розглянув відомий культуролог-комунікативіст Г. Інніс. У наукових розвідках дослідник показав закономірний зв'язок між розвитком цивілізацій і засобами комунікації: був наведений як приклад багатий історичний матеріал, у якому науковець довів,

що медіа тісно співіснують із соціальними, культурними процесами суспільства, а також мають значний вплив на них. Розглядаючи праці М. Маклюєна, знаменитого комунікативіста ХХ століття, на якого в науковому плані безпосередньо впливав Г. Інніс, зазначимо, що дослідник об'єднав поняття культури з її комунікаційно-технічною природою. Науковець переконував, що «у більшій мірі суспільне життя залежить від особливостей засобів, за допомогою яких люди утримують між собою зв'язок, аніж від змісту інформації» [142].

На теоретичному рівні питанням медіакультури та її ролі в культурному та соціальному житті суспільства займалися Г. Тард, Г. Лебон, М. Вебер, А. Гофман. П. Лазарсфельд, Г. Лассуелл та ін. Науковці досліджували характер та сутність мас-медіа; масову комунікацію та її значення в історії й культурі, вивчали «глобальне село» (М. Маклюєн), «футурошок» (О. Тоффлер), спеціальні теорії масової комунікації: мас-медіа як маніпулятор і міфотворець (Г. Шиллер); партисипаторна культура (Г. Дженкінс), вікіноміка (Т. Гарпскот, Г. Уільям) та багато інших. У ґрунтовному дослідженні Д. Мак-Квейла «Теорія масової комунікації» [113] медіакультура розглянута як комунікаційне явище, яке відображене в соціокультурних процесах. А такі зарубіжні науковці як Д. Келлнер, Дж. Бігнелл та інші розглядають медіакультуру у зв'язку із соціальними трансформаціями. Г. Почепцов анонсує в книзі «Супермен і Гаррі Поттер. Конструювання нематеріального в масовій культурі» (2013) комунікаційний підхід до вивчення медіакультури [97].

Проблема медіакультури цікавить не тільки зарубіжних, а й вітчизняних науковців: Л. Найдьонова розглядає медіа як ресурс та потенційний майданчик для медіаторчості, акцентуючи увагу на можливому негативному впливі на особистість [78, с. 37–54], Г. Почепцов наголошує на маніпулятивних впливах медіа та їх дослідженнях [98]; О. Вознесенська сформуvala концепцію парасоціальних стосунків, які з'являються в діяльних

споживачів медіапродуктів, що мають виключно однобічний характер та тенденцію до заміни реальних взаємин [12]. Звернемо увагу, що українські науковці С. Баранчук, О. Гриценко, В. Зернецька, Н. Костенко, А. Ручка та інші медіакультуру вивчають у поєднанні процесів глобалізації, інформатизації сучасного суспільства, питань соціальної ідентичності.

Багато років проблему медіакультури та її розвитку вивчали науковці різних напрямів, а саме: Ю. Лотман (представник семіотиків), М. Бахтін, Ю. Тиняков (мовознавці), Л. Виготський (психолог), В. Біблер, М. Ямпольський, О. Якимович (представники культурології).

Більшість дослідників тлумачать явище медіакультури як культуру передаванні змістів, знаків, образів у суспільстві людей.

Ми підтримуємо думку науковців, що *медіакультура* – це культура образів, звуків і зображень, що передаються через певні технічні засоби: радіо, фільми, телебачення, музика, друковані медіа, такі як журнали, газети, комікси тощо [140, с. 1–3].

У науковій літературі, де вивчається медіакультура в соціокомунікаційному аспекті, зазначене явище тлумачиться як комунікаційний феномен, пов'язаний із передаванням культурних артефактів і змістів у соціальному середовищі, формуванням образів і знаків, через які здійснюється ідеологічний, політичний, культурний вплив на аудиторію [46].

Як зазначає Л. Ороховська, медіакультура репрезентує історичне буття через зміну матеріальних та ідеальних засобів комунікації, особистостей, спільнот, народів тощо, набуваючи при цьому трансісторичного характеру [84].

Дослідниця І. Колеснікова наголошує, поняття «медіакультура» є не просто формальним поєднанням слів «медіа» і «культура», а становить синтетичне поняття, що характеризує нове суспільне явище, яке постійно розширює своє значення та вміщує а соціальні, моральні, психологічні та інтелектуальні складники. Медіакультура залучає людину до участі в суспільному житті, сприяє її самоствердженню, освоєнню різних соціальних

ролей, регулює людські прагнення і вчинки, пропонує можливості для оцінювання дій інших, суспільного життя, дозволяє сучасній, активній особистості діяти в інформаційному середовищі, використовуючи новітні технологічні досягнення. Науковиці зауважують, що медіакультура передбачає розвиток в особистості певних навичок:

- інтерпретувати інформацію;
- зрозуміти її природу;
- визначати напрямок цілі;
- розуміти стрижневе в інформації;
- знаходити необхідну інформацію з різних джерел;
- трансформувати інформацію (змінювати її обсяг, форму, символіку тощо);
- виявляти помилки в інформації та виправляти, аргументуючи їх;
- сприймати різні погляди на проблему та знаходити вагомі аргументи «за» та «проти» них;
- встановити зв'язок між повідомленнями;
- мати особисту думку щодо змісту повідомлення;
- може довести правильність своєї точки зору з дорученого питання [51].

Зважаючи на розмаїття наукових підходів до визначення поняття «медіакультура», Т. Фурсикова пропонує розглядати цей феномен із позицій культурологічного, синергетичного, герменевтичного, системного, аксіологічного, особисто-діяльнісного підходів [132, с. 176–184].

Отже, можна зробити проміжний висновок, що *медіакультура*, якщо брати до уваги культурологічні аспекти вивчення, є показником рівня сформованості медіацінностей і характеристикою особистості, яка володіє культурою сприйняття інформації.

У посібнику з медіаграмотності поняття явища медіакультура роз'яснюють як навичку уміло використовувати інформаційно-комунікативну техніку, уміння показувати себе й спілкуватися з використанням медіазасобів, усвідомлено сприймати й критично тлумачити інформацію, відокремлювати реальність від її віртуальної імітації, тобто розуміти реальність, створену медіаджерелами, обдумувати владні стосунки, міфи й типи контролю, які вони культивують. На думку науковців, медіакультура – це сукупність духовних цінностей, створених роллю інформаційно-комунікаційних засобів у суспільстві, що включає культурні елементи комунікації, пошуку, збору, виробництва та розповсюдження інформації, а також сприйняття інформації соціальними групами та суспільства в цілому [73, с. 36].

Н. Череповська визначає, що медіакультура – це [136]:

- суспільний, культурно-історичний феномен;
- практична, інтелектуально-духовна, інформаційна діяльність людини, опосередкована медіазасобами;
- сукупність інформаційно-комунікативних засобів;
- нові медіа, медіатехнології та медіапродукція у формі книг, журналів, радіопрограм, телевізійних програм, документальних і художніх фільмів, фотозображень тощо;
- бізнес: медіавиробництво очолюють певні комерційні, адміністративні, владні, політичні та інші структури – «агенції», що утримують виробництво й реалізують свої інтереси в медіапродукції, заробляючи на цьому;
- медіакультура може бути й мистецтвом, особливо у сфері фотографії, кінематографії, новітніх видів мистецтва, так званого медіамистецтва (відео-арт, сайєнс-арт, нет-арт тощо).

Поняття «медіакультура» вміщує не тільки мас-медіа, а й усі явища, що напряду пов'язані з посередницькою місією в передачі інформації. Отже, медіакультура посідає чільне місце в соціальних комунікаціях різного типу.

Вивчаючи наукові праці як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників, узагальнімо тлумачення дефініції «медіакультура» з позиції різних підходів, що задають вектор у її трактуванні в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

**Узагальнення тлумачення поняття «медіакультура»
з позиції різних наукових підходів**

Назва наукового підходу	Зміст поняття	Тлумачення медіакультури з позиції наукових підходів
1	2	3
Культурологічний підхід	<p>Підхід здійснюється в контексті загальнофілософського розуміння культури, що трактується на рівні буденної свідомості, у якій культуру подано неоднозначно: з одного боку, це розуміється як щось нормативне, встановлене як модель, на яку представники суспільства або професійної групи мають рівнятися; з другого – культура ототожнюється з утвореною інтелігентністю людини; з третього – пов’язується з характеристикою її місця в способі життя людини.</p> <p>Осмислення життєвого розуміння культури дає змогу виділити два важливі для подальшого аналізу досліджуваної проблеми положення: культура розглядається як механізм, що регламентує та регулює поведінку й діяльність людини, а сама людина – як носій цієї культури</p>	<p>Медіакультура особистості – це ступінь і спосіб її творчої самореалізації в різних видах професійної діяльності в умовах інформатизації суспільства. Основним ядром медіакультури особистості постає загальна культура, діяльність і ціннісні орієнтації особистості (Т. Фурсикова) [132]</p>

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Герменевтичний підхід	Розглядаємо як початкове аксіоматичне уявлення про необхідність вивчення явищ соціальної дійсності крізь призму загальних схем розуміння та інтерпретації медіаінформації, мовних знаків, якими ці явища позначаються, відбір досліджуваних фактів та інтерпретація результатів дослідження	Медіакультура – це система кодів, знаків: (ними вважаються звуки мови, букви, цифри, слова й числа, символи, зображення тощо), певної кількості текстів (сислової інформації), що виражається, кодується у знаках і символах. У процесі свого розвитку людство примножує та збагачує цю систему, що містить програми людської поведінки, втілює духовний досвід минулих поколінь. Така система, на наш погляд, уможлиблює накопичувати, зберігати, передавати, сприймати та інтерпретувати інформацію (Д. Келлнер) [140]. Таким чином, герменевтичний підхід сприяє розумінню та осягненню смислу і значення знаків; вивченню теорії та загальних правил інтерпретації та сприйняття медіаінформації
Системний підхід	Один із спеціальних напрямів наукового дослідження, спрямований на розкриття цілісності об'єктів дослідження, виявлення в них різних видів зв'язків і об'єднання їх у єдину теоретичну картину, тобто систему	Системний підхід дає змогу досліджувати медіакультуру особистості, що є цілісним системним об'єктом з певною структурою та експлуатаційними характеристиками. Структура медіакультури характеризує її своєрідність: компоненти медіакультури особистості виступають як самостійні, проте неізолювані складники, які взаємопов'язані та взаємодіють між собою [73]
Синергетичний підхід	Сучасна теорія самоорганізації, нове світобачення, пов'язане з дослідженням явищ самоорганізації, нелінійності (багатоваріантності, ритмічності, хвильового характеру функціонування процесів, можливості прискороного, бурхливого розвитку),	У межах синергетичного підходу процесам зміни культури, зміни ціннісних домінант і становлення медіакультури з новими ціннісними орієнтаціями завжди буде передувати пошук нових цінностей, способів взаємодії із зовнішнім середовищем.

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Синергетичний підхід	нерівноважності, глобальної еволюції, дослідженням процесу становлення «порядку через хаос», біфуркаційних змін, незворотності часу, нестійкості як засновничої характеристики процесів еволюції» Найважливішим здобутком синергетики є виявлення загальних законів самоорганізації в розвитку всіх існуючих явищ, а також загальна тенденція до прогресу цієї самоорганізації	Таким чином, синергетичний підхід дає змогу розглядати медіакультуру особистості як складну відкриту нелінійну систему, здатну до самоорганізації та саморозвитку; дослідити особливості її виникнення та перспективи розвитку як особистісного утворення (В. Герман) [16]
Аксіологічний підхід	Своєрідну філософсько-педагогічна стратегія, що ґрунтується на ідеї пріоритету загальнолюдських цінностей та самооцінки особистості та визначає перспективи її подальшого розвитку. Зміст аксіологічного підходу розкривається через систему провідних аксіологічних принципів: рівність філософських поглядів у рамках єдиної гуманістичної системи цінностей при збереженні різноманіття їх культурних та етнічних особливостей; • еквівалентність між традиціями та інноваціями, визнання необхідності творчого використання минулих досягнень і зосередження на духовних відкриттях у сьогоденні та майбутньому; • організація конструктивного діалогу між традиціоналістами й новаторами, що дає змогу забезпечити їх взаємозбагачення в культурному аспекті	Медіакультура – це сукупність матеріальних і духовних цінностей та комунікацій. Зміст аксіологічного підходу до вивчення медіакультури особистості полягає у вивченні системи загальнолюдських цінностей, які визначають її ставлення до світу, власної діяльності, самої себе (В. Федоров) [130]
Особистісно-діяльнісний підхід	Персоналізований підхід варто розглядати як особливий психолого-педагогічний принцип, як методологічний інструментарій, підґрунтям якого є сукупність вихідних концептуальних уявлень,	Медіакультура – це специфічний спосіб людської діяльності, як процес творчої самореалізації особистості, що передбачає не лише привласнення здобутків медіакультури суспільства,

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Особистісно-діяльнісний підхід	цільових інструктажів, методико-психодіагностичних та психолого-технологічних засобів, які забезпечують глибше цілісне розуміння, знання про особистість дитини і на цій основі – гармонійний розвиток її в умовах існуючої освітньої системи. В особистісно-діяльнісному підході важливим висновком є виявлення вміння та бажання використовувати особистісно-орієнтовані освітні технології [5]	а й культуровідтворення та культуротворення. Особистісно-діяльнісний підхід передбачає вивчення медіакультури на засадах усебічного врахування індивідуальних потреб особистості й можливостей, глибокої поваги до неї, ставлення як до свідомого й відповідального суб'єкта інформаційного суспільства [55]

Спираючись на зазначені вище трактування, у нашому дослідженні розглядатимемо *медіакультуру як здатність людини ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі та вміння формувати образи й знаки, через які здійснюється ідеологічний, політичний, культурний вплив на аудиторію [28].*

Досліджуючи явище медіакультури, бачимо, що існує низка теорій медіакультури, перелік яких подано в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Теорії медіакультури

Теорії медіакультури	Автори
теорія розвитку критичного мислення	Л. Мастерман
культурологічна	К. Безелгет, Е. Харт
соціокультурна	А. Шаріков
семіотична	Р. Барт, К. Метц
естетична	О. Баранов, Ю. Усов
практична або утилітарна	Д. Шретер
соціокомунікаційна	Г. Інніс
ідеологічна	узагальнено
споживання і задоволення	
протекціоністська	
етична	

Таке розмаїття визначень, підходів і теорій свідчить про неабиякий інтерес до проблеми та прагнення досягнути значення цього феномену в життєдіяльності людини та розвитку цивілізації. Вивчивши матеріали наукових джерел щодо розуміння терміна «медіакультура», можемо стверджувати, що більшість науковців подають це поняття в такій же інтерпретації, що й терміни «інформаційна культура», «комунікативна культура». Так, наприклад, у навчальному посібнику «Медіакультура особистості: соціально-психологічний підхід» зазначено: поняття медіакультури є дуже вузьким, тому що це система потреб, орієнтацій, знань, умінь, навичок та інших соціальних рис особистості, що сформовані та розвинені в процесі знаходження в медіасередовищі з використанням саме засобів медіа з метою отримання інформації із соціуму. Нам імпонує думка науковців, що медіакультура особистості – це частка інформаційної культури, що неопосередковано стосується комунікативної культури, а остання є частиною загальної культури людини, що зазначено на рисунку 1.1 [85, с. 5–77].



Рис. 1.1 Складники загальної культури особистості

Медіакультура охоплює й масову аматорську репродуктивну й творчу діяльність, яка завдяки економічній доступності та простоті застосування

медіапристроїв нині стала дуже поширеною, особливо в галузі фотографії, відео. Медіакультура у вузчому значенні є індивідуальною культурою у сфері медіареальності [136].

Аналіз наукових джерел дозволяє констатувати, що існують різні погляди на розуміння структури медіакультури, нам імпонують саме такі складники медіакомпетентності:

- знання сучасних тенденцій розвитку різних мультимедійних технологій та дидактичних можливостей їх реалізації;
- орієнтація в потоці інформації та вміння швидко аналізувати цей потік;
- знання способів проектування електронних дидактичних засобів та вміння використовувати їх навчальному процесі;
- розуміння педагогічних особливостей різних медіазасобів та їх можливостей для особистісного розвитку слухачів;
- уміння здійснювати обґрунтований вибір мультимедіа-засобів для реалізації педагогічних цілей;
- уміння проектувати педагогічні цілі й завдання з обліком педагогічних ресурсів електронних засобів навчання;
- знання особливостей сприйняття медіатекстів;
- навички аналізу змісту медіатекстів;
- здатність до самостійного створення медіатекстів;
- уміння розробляти методики проведення комп'ютерних практичних занять;
- уміння розробляти конспекти навчальних занять, фрагменти відеосупроводу в аналоговому й цифровому форматі, електронні навчально-методичні комплекси;
- уміння працювати з електронною поштою (e-mail);

– уміння адмініструвати вебсайт (вебсторінку), проводити віртуальні консультації та відеоконференції [80].

Цікавим для нашого дослідження було звернути увагу на структуру медіакомпетентності інших спеціалістів, а саме: структуру медіакомпетентності лікаря визначено як сукупність взаємопов'язаних компонентів, як то:

– мотиваційно-ціннісного (усвідомлення цінності медіаінформації, стійка мотивація та інтерес до формування і розвитку медіакомпетентності, формування мотивації готовності щодо роботи в медіапросторі),

– пошуково-аналітичного (здатність інтерпретувати та оцінювати медіаінформацію, здатність протидіяти медіаманіпуляціям, вміння використовувати медіатехнології у навчання та професійній діяльності),

– інноваційно-технологічного (спрямованість майбутніх лікарів на інноваційний підхід у навчанні та професійній діяльності, вміння створювати власний медіапродукт, вміння отримувати та передавати медіаінформацію)

– акме-синергетичного (Акмеологія, схоже до синергетики, направлена на реалізацію принципу цілісності, бо акме особистості, що перебуває у полі зору акмеології, тут розуміється як природне поєднання психологічних і соціальних установок, у рамках чого з'ясовується досяжною повнота буття в межах особистого стану. Ключовим завданням акмеології є формування особистості фахівця, що піднісся до акмевершин творчого професійного стану то педагогічна синергетика як наука у своїх суттєвих характеристиках спрямована на розв'язання зазначеної проблеми) [13].

У своїх наукових працях А. Сілверблет виділяє такі структурні компоненти медіаграмотності:

- здатність до критичного мислення;
- розуміння дії масової комунікації;
- розуміння дії медіа на особистість і суспільство;
- розвиток навичок аналізу й уміння обговорювати медіатексти;

- розгляд змісту медіа як «тексту»;
- розвиток здібностей отримувати задоволення, розуміти, й оцінювати медійний зміст [144].

Вивчаючи феномен медіакультури, ми спостерігаємо, що науковці називають її основні властивості, зокрема:

- цілісність (медіакультура є цілісним утворенням, що відображає особистісні якості, всі її складники є пов'язаними між собою і не розвиваються самостійно);

- системність (медіакультура являє собою складну систему, що є підсистемою складнішої біологічної системи – людина, а також підсистемою культури як такої);

- цілеспрямованість (системоутворювальними факторами розвитку медіакультура є розширення діапазону освітніх послуг шляхом використання медіазасобів, медіатехнологій тощо) [118].

У нашому дослідженні виділимо такі *структурні компоненти медіакультури*, зважаючи на її особистісний компонент:

- стійка мотивація та інтерес до формування й розвитку медіакультури, формування мотивації готовності щодо роботи в медіапросторі
- розуміння впливу медіа на особистість і суспільство;
- здатність до критичного мислення;
- здатність розрізняти інформаційне забезпечення сучасного суспільства;
- уміння здійснювати обґрунтований вибір медіазасобів для реалізації педагогічних цілей;
- уміння комунікувати: отримувати та передавати медіаінформацію;
- здатність до самоосвіти та саморозвитку за допомогою медіасередовища.

Нині кожен розуміє, що сучасна освіта неможлива без мас-медіа й інформаційних технологій, що здійснюють певну кількість функцій: виховну, інформаційну, розважальну, просвітницьку тощо. Для вдосконалення якості

сучасної освіти, забезпечення її доступності й ефективності, адаптації молоді до життя й роботи в інформаційному суспільстві нині доцільно враховувати процес бурхливого розвитку інформаційних технологій у різних областях [75]. Зміст освітнього процесу спрямований на формування та розвиток необхідних компетентностей для повноцінного життя, однією із яких є розвиток медіакультурної грамотності особистості.

Саме медіакультура має суттєві можливості для розвитку учнів, їх інтелектуальних особливостей, творчого потенціалу, самостійного мислення та вміння робити правильний життєвий вибір. Наголошуючи на значенні інформації та її впливові на формування майбутнього як особистості, так і держави, заважуємо, що явище медіакультури має набути особливої ваги в сучасному закладі освіти, у діяльності педагога, його професійному розвитку.

Отже, медіакультура як соціальне явище створює нові умови, нові реалії, нові вимоги до професійної компетентності керівників закладу освіти, що припускає високий рівень медіакультури. Сформована на високому рівні медіакультура керівників закладів загальної середньої освіти в цілому дозволяє менеджерам бути інноваційними, активно діяти в медіапросторі освітнього середовища та застосовувати нові досягнення науки та техніки. Отже, медіакультура повинна стати частиною сучасної управлінської культури та певним інструментом взаємовигідного комунікативного співробітництва всіх учасників освітнього процесу.

Як зазначає І. Сузанська, керівник сучасного закладу освіти – це центральна фігура всього освітнього процесу. Висока якість надання освітніх послуг неможлива без компетентного кваліфікованого директора, який володіє основами управління, психології, економіки та є лідером, менеджером, експертом. Науковиця виділяє такі риси та уміння, необхідні для успішного керівництва закладом освіти:

– *професійні*: професіоналізм, ерудиція, демократичність, гуманність;

– *особистісні*: висока культура, повага, довіра до людей, чесність, уважність, охайність, ввічливість;

– *ділові*: комунікативність, організованість, принциповість, урівноваженість, відповідальність, співпраця, тактовність, толерантність, здатність до ризику [127].

Як зазначає В. Гладкова, І. Лапшина в науковій праці «Директор школи як лідер змін», директор школи є «генератором змін», повинен стати підготовленим до подолання перепон, таких як: опір будь-якій новій ідеї; опір науково-теоретичним обґрунтуванням; опір технологічному прогресові; фінансово-економічний опір; соціальний опір; психологічний опір, авторитарна ментальність, стереотипність побудови уроку, підсвідоме прагнення залишити все, як є. Дослідниці зазначеної проблеми виокремлюють такі типи директорів, що працюють у сучасній українській школі: директор-господарник; директор, який має статус недоторканності; директор науковець; директор-бюрократ; директор-громадський діяч; директор, якого не чекали та директор-менеджер [27].

Ми підтримуємо думку, що сучасному закладу освіти потрібен такий управлінець, який має бути не просто висококласним фахівцем у сфері освітнього менеджменту, а й особою ідеї, з особистим світобаченням мети й завдань нової української школи та спроможною оперативно реалізувати ці ідеї, будувати технологічно продуману систему в освіті. Це може бути керівник, на якого не чекали: сучасний, молодий, амбітний, енергійний, сміливий, можливо, у чомусь жорстко та безапеляційно здійснює управління, ерудований та креативний [94].

Досліджуючи наукові засади професійної мобільності керівника-менеджера, виходимо з розуміння цієї мобільності як інтегрованого утворення, що передбачає володіння широким науковим світоглядом, системою професійно-педагогічних знань високого рівня, узагальнення та уміння їх ефективно застосовувати, здатність порівняно легкого переходу від

одного виду діяльності до іншого для виконання будь-яких завдань та швидкого опанування змінами у галузі своєї професії та суміжних професійних галузях, вибудовувати та реалізовувати траєкторію свого подальшого професійного зростання [141].

Керівник – це особистість, на яку покладені функції управління колективом й організації його діяльності офіційно. Як зазначено у професійному стандарті керівника (директора) ЗЗСО та підтверджено деяким працями науковців, що досліджували діяльність керівників ЗЗСО основними функціями керівника закладу загальної середньої освіти можна вважати такі:

– *бачення стратегії* (обізнаність із філософією освіти, законодавчою та нормативною базою, особливостями розвитку місцевих освітніх систем, вміння прогнозувати розвиток школи, використовувати надбання світової педагогічної думки, готовність до змін тощо);

– *керівництво освітнім процесом та його моніторинг* (обізнаність із методичними основами, теорією та практикою навчально-виховного процесу, вміння організувати роботу персоналу, спрямовану на досягнення поставленої мети, готовність приймати управлінські рішення та здійснювати моніторинг якості управління навчальним закладом тощо);

– *мотивація та управління персоналом* (обізнаність із теоретичними основами, психолого-педагогічними особливостями, формами і методами роботи з персоналом, вміння використовувати ті чи інші стимули, розв'язувати конфліктні ситуації, готовність до виправданого ризику, здатність толерантно ставитися до опонентів тощо);

– *управління розвитком та фінансами* (обізнаність з основами економіки й маркетингу та відповідною законодавчою і нормативною базою, вміння ефективно використовувати матеріальні та фінансові ресурси, здійснювати фандрайзинг і маркетинг, бути готовим до запровадження інновацій тощо);

– *внутрішня та зовнішня комунікація* (загальні знання про комунікаційні процеси, володіння іноземними мовами; уміння організувати такі сучасні форми взаємодії, як робота в команді; готовність до управління навчальним закладом як відкритою педагогічною системою тощо) [94, 108].

Завданням керівників закладу загальної середньої освіти є:

– активізувати творчі здібності свої та кожного педагога закладу загальної середньої освіти;

– спрямувати свою активність у русло досягнення конкретних новаторських результатів.

Необхідно створити умови для повної реалізації творчого потенціалу співробітників, сформувати в них стійку потребу в напруженій та ефективній праці. При цьому керівникам важливо передбачити не тільки особисті здібності вчителів, але і їх власний творчий потенціал, особисті мотиви, потреби, інтереси, пріоритети та індивідуальні компетенції [8, с. 47; 108].

Керівник закладу освіти має все своє професійне життя прагнути підвищувати фахову майстерність й управлінську компетентність. У статті 59 «Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» Закону України «Про освіту» зазначено, що професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, у яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації [104].

Нам імпонує думка Н. Білик, що управління неперервним професійним розвитком педагогічних працівників передбачає перехід на персоніфіковану модель підвищення кваліфікації активними методами і засобами, модернізацією роботи методичних об'єднань, творчих спільнот, інтеграцією системи підвищення кваліфікації й атестації. Уважаємо, що лише оптимальне застосування проаналізованих підходів (системного, функціонального, інтегративного,

особистісно зорієнтованого, діяльнісного, ситуативного, управління результатами, коучингового, маркетингового) й управлінських рішень призведе до успішності професійного розвитку як керівника, так і педагога [9].

Звернемо увагу, що в Законі України «Про освіту» зазначено: підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо) у тих закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою. Педагогічний (науково-педагогічний) працівник може самостійно обирати вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації [104].

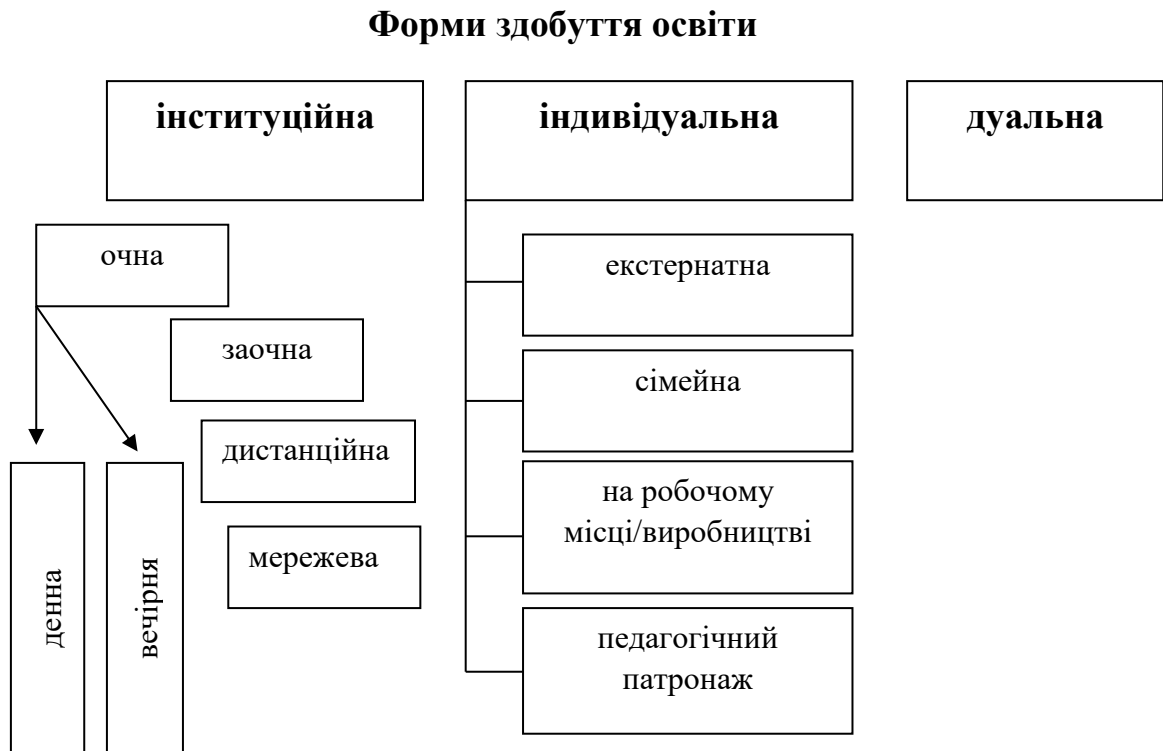
Змістове наповнення різних видів освіти та форм здобуття освіти відповідно до положень Закону України «Про освіту» подано в таблицях 1.3 та 1.4.

Таблиця 1.3

Види освіти

№ з/п	Види освіти	Змістове наповнення поняття
1	Формальна освіта	Освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою
2	Неформальна освіта	Освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій
3	Інформальна освіта (самоосвіта)	Освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям

Таблиця 1.4



Отже, підвищення рівня управлінської компетентності директори шкіл можуть здійснювати поза закладом освіти, із кваліфікованим консультантом й у конкретному професійному співтоваристві, бо реалізація свого права на освіту впродовж життя може відбуватися шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти та за різними формами здобуття освіти.

1.2 Теоретичний аналіз управління розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи

Швидкі зміни у соціально-економічному, політичному житті країни, виклики глобалізації, цифровізації, поступовий перехід до децентралізації суспільства, повномасштабна війна в Україні потребують від керівника готовності до управління закладом освіти на засадах сучасної теорії менеджменту, організації освітнього процесу за державними освітніми стандартами в контексті реформування системи освіти. Концепція «Нова

українська школа», яка базується на компетентнісному й персоналізованому підходах, вимагає здійснення управлінських трудових функцій керівника відповідно до вимог професійного стандарту [54].

Поняття «компетентність» походить з латини – «competentio», «compro» означає «досягаю, відповідаю, підходжу». Глумачний словник сучасної української мови компетентність подає як властивість, що полягає в наявності достатніх знань у якій-небудь галузі, характеризує того, хто з чим-небудь добре обізнаний, тямущий, спирається на знання, кваліфікований, має певні повноваження [11, с. 445].

Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної освіти визначає, що компетентність – це динамічне поєднання знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, що визначають результати навчання. Це єдність загальної й професійної підготовки, що дає можливість адекватно реагувати на виробничі проблеми й залежить від ставлення людини до своєї роботи, досвіду, старанності та уміння поповнювати свої знання [129, с. 75].

У статті 1 Закону України «Про освіту» зазначено, що компетентність – це динамічна комбінація знань, способів мислення, поглядів, цінностей, навичок, умінь, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [104].

За визначенням П. Олешко [82], управлінська компетентність керівника навчального закладу – це готовність і здатність виділяти, точно формулювати, цілісно й глибоко аналізувати проблеми навчального закладу й знаходити з більшого числа альтернативних підходів до їх вирішення найдоцільніший та ефективніший щодо конкретної ситуації. Науковиця зазначає, що професіоналізм менеджерської діяльності керівника закладу освіти – це сукупність компетенцій, що формуються й надають можливість професійно виконувати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об'єкта керування, пов'язаних із

розв'язанням дидактичних завдань. «Професійну компетентність» сучасного керівника дослідниця пропонує наповнити компетенціями:

- функціональна компетенція полягає у відтворенні традиційного управлінського циклу та володіння вміннями здійснювати управлінські функції;

- соціально-педагогічна компетенція передбачає управління навчальним закладом як соціальною системою;

- соціально-економічна компетенція означає управління в умовах складних економічних перетворень, оволодіння менеджментом і маркетингом в освіті;

- інноваційна компетенція спрямована на розвиток педагогічної системи шляхом опанування інновацій [82, с. 113–132].

Серед важливих професійно значущих якостей, які необхідні керівнику в управлінні інноваціями, учені визначають гнучкість, адаптивність, здатність оцінювати й передбачати ситуації, бути спрямованим на інновації. Отже, до улюблених рис професійної компетентності керівника закладу освіти можна віднести:

- знання та розуміння сутності управлінської праці та процесів менеджменту;

- знання посади та функціональних обов'язків менеджера освіти;

- вміння використовувати ІКТ та інші засоби комунікації, що необхідні в процесі управлінської праці; «людинознавча» компетентність;

- володіння техніками побудови зовнішніх зв'язків;

- здатність до самооцінювання;

- вміння робити правильні висновки [82].

Л. Даниленко визначає, що керівник нової української школи – є не тільки посада управлінця, а й величезна педагогічна майстерність. Діяльність менеджера будь-якого колективу є складною та відповідальною, але в

директора школи – це особлива місія. Нині він покликаний поєднувати в одній особі вчителя, методиста, державного інспектора, господарника, організатора навчально-виховного процесу, чуйного й уважного наставника дитячого й дорослого колективів. Це вимагає не тільки всебічних знань, досконалого володіння наукою управління, а й високою професійною культурою, справжньої самовідданості й безмежної відповідальності за доручену справу [29, с. 2–4].

В. Маслов у своїх наукових працях професійну компетентність керівника освітнього закладу розглядає як системну сукупність теоретико-методологічних, нормативних положень, наукових знань, організаційно-методичних і технологічних умінь, що необхідні людині для виконання посадово-функціональних обов'язків, а також відповідні морально-психологічні характеристики. Кожну функцію управлінської діяльності керівника освітнього закладу науковець визначає певним обсягом знань і класифікує їх як: методологічні, нормативні, загальнотеоретичні (психологічні та педагогічні), організаційні та методичні, специфічні [67, с. 7–8.].

Науковці, які вивчають професіоналізм управлінської діяльності керівника освітнього закладу, подають змістову сутність його, як набір таких компетенцій: функціональна компетенція, що полягає у відтворенні традиційного для закладу освіти управлінського циклу та володінні навичками здійснювати управлінські функції; соціально-педагогічна компетенція – це управління освітнім закладом як соціальною системою; соціально-економічна компетенція – управління закладом освіти в ринковому середовищі, оволодінні менеджментом і маркетингом в освіті; інноваційна компетенція, що полягає у спрямованості на розвиток педагогічної системи школи шляхом опанування інновацій; фасилітативна компетенція – спрямування творчої діяльності педагогів на створення креативних освітніх практик [124].

Хочемо погодитися, що компетентність у застосуванні до директора закладу загальної середньої освіти означає стійку здатність останнього до діяльності зі знанням справи, що вміщує:

- глибоке розуміння сутності роботи, яку потрібно виконати, та проблеми, яку маємо вирішити;
- вміння вибирати адекватні засоби та способи дій для конкретної ситуації;
- почуття відповідальності за досягнуті результати;
- вміння вчитися на помилках і вносити корективи в процес досягнення мети.

Тож, нам імпонують вимоги до сучасного керівника ЗЗСО, які виокремлює низка науковців:

- повинен бути професійно компетентним, ерудованим у питаннях управління, педагогіки, психології, логіки, філософії;
- повинен знати освітні нормативні документи, найефективніші шляхи та засоби розв'язання шкільних проблем;
- повинен володіти технологічними навичками управління, методиками аналізу педагогічних проблем, методами обробки інформації, методикою колективного творчого виховання;
- повинен мати чітке уявлення про мету й завдання освіти, структуру й функцію управління, а також види інформації;
- повинен бути обізнаним з основними шляхами реформування освіти, проблемами соціального й економічного розвитку в Україні;
- повинен уміти організувати самоуправління, створити умови для співпраці, планувати роботу, приймати педагогічні й управлінські рішення, стимулювати працю педагогів;
- повинен мати моральне право керувати педагогічним колективом.

Отже, можемо зробити висновок, що керівник сучасного освітнього закладу – це компетентний фахівець у всіх сферах управлінської діяльності.

Зважаючи на освітню реформу, у межах якої розширилася можливість закладів загальної середньої освіти автономно приймати рішення, 17 вересня 2021 року Міністерство економіки України затвердило професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти та внесло його до державного реєстру. Стандартом були окреслені трудові функції, також визначені загальні та професійні компетентності директора нової української школи, якими має володіти керівник, щоб бути успішним управлінцем [94].

Професійний стандарт окреслив модель керівника закладу освіти із зазначенням трудових функцій та описом компетентностей, які мають стати в основі професійності менеджера, щоб стати успішним управлінцем у сучасних реаліях. Професійний стандарт дав відповіді на проблемні питання, хто може бути директором школи і що він має робити. Основна мета дій керівника закладу загальної середньої освіти – здійснення безпосереднього управління закладом освіти та відповідальність за його освітню, фінансово-господарську та іншу діяльність організації.

Так, набір знань, умінь і навичок, професійно значущих характеристик особистості, що передбачають здатність виконувати на певному етапі трудові функції, що визначені відповідним професійним стандартом, тобто професійні компетентності керівників закладу освіти складаються із загальних (громадянської, соціальної, культурної, когнітивної, підприємницької) та професійних компетентностей, зокрема: нормативно-правова, стратегічного управління закладом освіти, стратегічного управління персоналом, забезпечення якості освітньої діяльності та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти, організації діяльності закладу освіти на засадах зовнішньої системи забезпечення якості освіти, лідерська, емоційно-етична, педагогічного, соціального та мережевого партнерства, здоров'язберезувальна, інклюзивна, проєктувальна, інноваційна, інформаційно-цифрова [108].

Зосереджуючись на інформаційно-цифровій компетентності керівника закладу освіти, зазначимо, що її зміст розгортається через здатності орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею в управлінській діяльності; ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) управлінські ресурси та керувати процесами створення ефективного безпечного електронного (цифрового) освітнього середовища закладу та забезпечення умов для його ефективного використання [108].

Спираючися на визначення ЮНЕСКО, інфомедійна грамотність уміщує три взаємопов'язані комплекси компетенцій:

- інформаційна грамотність уміння знаходити, аналізувати, використовувати інформацію;
- медійна грамотність уміння отримувати доступ до медіа, а також створювати контент для самовираження та спілкування;
- цифрова грамотність уміння користуватись сучасними інформаційними технологіями та програмним забезпеченням з урахуванням усіх можливостей [74].

Як бачимо, медіаграмотність стала стрижневою ознакою фаховості спеціаліста. У Концепції впровадження медіаосвіти в Україні у тлумаченні медіакультури спиралися на засоби ІК-технологій, і індивідуальний рівень особистості: «медіакультура – це єдність інформаційно-комунікаційних засобів, що діють у суспільстві, системи знаків, частин культури комунікації, пошуку, збирання, виробництва та передачі інформації, а також культури її сприйняття окремими групами та соціумом у цілому».

На індивідуальному рівні медіакультура – це ефективна взаємодія між людиною та мас-медіа, належним чином поводитися в інформаційному просторі» [72]. Тому ми вважаємо це визначення фундаментальним для розуміння природи медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти.

Поєднуючи визначення поняття «медіакультура» та розуміння того, яким має бути сучасний керівник закладу освіти, можемо стверджувати, що *медіакультура керівника закладу загальної середньої освіти* – це здатність управлінця ефективно взаємодіяти з медіа, належним чином поводитися в інформаційному середовищі (вміння подавати себе й комунікувати за допомогою медійних засобів), розуміти реальність, створену медіаджерелами, на осмисленому рівні, та вміння засвоювати й передавати нові знання за допомогою мас-медіа.

Необхідним елементом процесу формування медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи є поняття «*управління*», яке потребує тлумачення. визначення сутності, специфіки, призначення, окреслення принципів, функцій та методів.

У великому тлумачному словнику сучасної української мови управління трактується як прийняття стратегічних рішень у міру виявлення потенційних проблем [11, с. 1511].

У філософському енциклопедичному словнику поняття «управління» визначається як елемент, функція високоорганізованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує їхню структурну цілісність, підтримання заданого режиму діяльності, реалізацію програми досягнення мети. Управління – це процес неперервної циркуляції каналами прямого й зворотного зв'язку між керуючою та керованою системами системи управління [131, с. 657].

У словнику Соціології управління соціальне подається як свідомий, систематичний, організований вплив на суспільство з метою впорядкування, удосконалення його структури й діяльності, збереження цілісності. Управління соціальне, таким чином, виступає як процес, який забезпечує стійкість розвитку суспільної системи, її рівновагу, гарантію, запобігання потрясінням і катаклізмам [60].

У межах нашого дослідження викликали інтерес наукові праці вчених, які вивчали особливості управління закладу освіти, зокрема, О. Ануфрієвої, В. Базелюка, О. Боднар, О. Галуса, Г. Єльнікової, І. Жерносєка, Г. Кравченко, Н. Клокар, В. Маслова, О. Мармази, Н. Ничкало, В. Олійника, З. Рябової, Т. Сорочан, В. Супруна, Т. Сущенко, А. Чміля, В. Якуніна та ін.

Науковець В. Маслов характеризує управління як цілеспрямовану систему забезпечення стабільності життєдіяльності та розвитку більш загальної головної системи на основі мети, завдань, закономірностей, принципів, змісту, форм та методів функціонування, притаманних основним структурним складовим загальної системи [67, с. 7–8].

У визначенні відомого науковця позитивним вбачаємо те, що управління розглядається як організаційний, соціальний та психологічний вплив на особистості й соціальні групи, де метою є ефективне функціонування та розвиток керованих систем згідно з поставленою метою.

На основі наукових праць В. Маслова дослідниця Л. Лузан визначає такі чинники управління:

- мету – передбачення злагодженої роботи структур системи управління для виконання обов'язків на договірних засадах при економічно доцільному використанні всіх видів ресурсів;

- об'єкт – люди та їх спільна діяльність, яку необхідно узгоджувати за допомогою особливих механізмів;

- предмет – інформація про ситуації чи проблеми;

- продукт – прийняття управлінських рішень; управлінська діяльність інтегрована в прийняття рішень, їх виконання та контроль;

- етапи управлінської діяльності: отримання та розпізнавання необхідної інформації; аналіз інформації, прийняття рішень; організація та координація виконання рішень; оцінка отриманих результатів та коригування їх [62].

У визначенні З. Рябової важливим для нашого дослідження є те, що

управління – це цілеспрямований вплив керуючої системи на керовану з метою забезпечення її функціонування та розвитку на основі дії механізмів управління. Ефективність та результативність управління залежить від інформаційного забезпечення управлінського процесу [115, с. 45].

Дослідник В. Базелюк розуміє управління як цілеспрямовану взаємодію керуючої та керованої підсистем по досягненню запланованого результату. Науковець визначає, що керуючу і керовану підсистеми складають керівники, учителі, учні та батьки, бо всі вони є суб'єктами управління [5].

У роботах Г. Єльнікової зазначено що, управління – особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження й впорядкування її в межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дій механізмів самоуправління [39, с. 50].

Отже, у трактуванні поняття «управління» збережено класичний філософський аспект: цілеспрямований вплив на об'єкт з метою його зміни й розвитку. Разом з тим, сучасні представники освітнього менеджменту визначають нові концепти: процес планування, організації, мотивації й контролю (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі); неперервна послідовність дій (В. Лазарєв); соціально-економічний процес (В. Жигалов, Л. Шимановська); система забезпечення стабільності життєдіяльності та розвитку (В. Маслов); цілеспрямований вплив керуючої системи на керовану (З. Рябова); особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

Головне завдання управління полягає в забезпеченні цілеспрямованої дії на керовану систему.

Мета управління – передбачення результату, досягнутого в результаті дії. Зворотний зв'язок – це механізм, що враховує та мінімізує різницю між метою дії та її наслідками.

Аналіз наукових праць дозволяє констатувати, що зарубіжні й вітчизняні дослідники М. Альберт, В. Афанасьєв, А. Кітов, Ю. Конаржевський, Б. Ломов, В. Маслов, М. Мескон, Ф. Хедоурі, В. Якунін та ін. виділяють такі *види (функції)* управлінської діяльності: постановка мети, планування (прийняття управлінських рішень), організація, контроль, регулювання (або корекція).

Щодо класифікації *принципів* управління єдиного підходу не існує. Так, наприклад, Ф. Тейлор виділив такі принципи управління індивідуальною працею керівника:

- науковий підхід до виконання окремих елементів операцій;
- науковий підхід до підбору, навчання та підготовки працівників;
- співпраця з працівниками;
- розподіл відповідальності за результати діяльності, між керівниками та працівниками.

До *принципів* управління можна віднести такі: принцип науковості; принцип системності в управлінні; принцип прогностичності внутрішнього управління навчальним закладом; єдності державного й внутрішнього управління; раціонального поєднання централізації й децентралізації; демократизації й гуманізації управління; єдності єдиноначальства та колегіальності; інформаційної достатності; принцип узгодженості тощо.

Розглянемо методи, які в залежності від розв'язуваних фахових завдань, можна об'єднати в три групи: адміністративні, економічні, соціально-психологічні.

Адміністративні: видання указів, встановлення держзамовлень, формування організації керівних органів, затвердження адміністративних правил і положень, правових норм, видання наказів, інструкцій і розпоряджень, керівництво, добір, підбір і розстановка кадрів, затвердження методик і рекомендацій, розробка правил, посадових інструкцій, організаційних стандартів, розробка інших нормативних документів, встановлення адміністративних санкцій і заохочень.

Економічні: технічний та економічний аналіз та його обґрунтування, планування, матеріальне стимулювання, кредитування, ціноутворення, участь у прибутках і капіталі, оподаткування, встановлення економічних норм і нормативів, страхування, встановлення матеріальних санкцій і заохочень.

Соціально-психологічні: соціальний аналіз у трудових колективах, участь працівників в управлінні, соціальне стимулювання розвитку колективупланування, створення творчої атмосфери в колективі, участь робітників в управлінні, соціальне стимулювання розвитку колективу, задоволення культурних і духовних потреб, формування колективів, груп, створення нормального психологічного клімату, встановлення соціальних норм поведінки, розвиток ініціативи та відповідальності працівників, моральні санкції та заохочення [36, с. 231].

Отже, у нашому дослідженні використовуватимемо таке визначення поняття «*управління*»: *цілеспрямована дія керуючої системи на керовану з метою забезпечення її розвитку.*

Для нашого дослідження необхідним є аналіз терміну «розвиток». Словник філософських термінів тлумачить розвиток як особливий тип змін, перехід предмета, явища, процесу від одного стану до іншого, який не зводиться до попередніх незворотна, спрямована, закономірна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів; один із загальних видів зв'язку [131].

Економічний енциклопедичний словник розвиток визначається як спрямовані та закономірні зміни матеріальних та нематеріальних об'єктів, які мають незворотний характер, внаслідок чого відбувається перехід від менш розвинених форм таких об'єктів до більш розвинених [37, с. 247].

Розвиток – це процес, унаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого [11, с. 1043].

У сучасній науці виокремлено низку особливостей процесу розвитку, які відіграють певну роль для психології та педагогіки: тенденції до якісних змін та переходу на більш досконалі рівні функціонування; необоротність розвитку

(зворотній розвиток як повне відновлення того, що було раніше, неможливий); обов'язкове поєднання, включення елементів прогресу й регресу (прогресивний розвиток як вибір одного із напрямів розвитку залишає нереалізованим багато інших); нерівномірність розвитку (періоди різких якісних коливань змінюються постійним накопиченням кількісних змін); зигзагоподібність розвитку (пов'язана зі створенням принципово нових компонентів, що на початковому етапі функціонування працюють значно гірше, ніж старі, наприклад, під час здійснення переходу від повзання до руху дитина пересувається в просторі повільніше та інколи зі шкодою для здоров'я); трансформація стадій розвитку в рівні (з появою нової стадії вищого рівня попередні не зникають, а зберігаються в якості одного із ієрархічних рівнів нової системи); тенденція до стійкості (успішний розвиток неможливий без сильної консервативної тенденції).

Аналіз словникових статей дає змогу визначити сутність поняття *«розвиток»* як процес, результатом якого є зміна об'єкти в та перехід предмета від нижчого стану до вищого.

Розглянувши основні складники, можемо сформулювати визначення поняття *«управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти»* як цілеспрямовані дії керуючої системи (методична консультативна служба ЦПРПП) на керовану (керівник ЗЗСО), у результаті якої відбуваються зміни об'єктів від нижчого рівня до вищого, а саме формується здатність управлінця результативно взаємодіяти з медіа, адекватно поводитися в інформаційному середовищі (уміння виражати себе й спілкуватися за допомогою медійних засобів), осмислене розуміння реальності, створеної медійними джерелами та вміння засвоювати та передавати нові знання за допомогою медіа.

Для здійснення повноцінних результативних змін щодо *розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти* велику роль відіграє відповідно організована методична робота.

Реформування системи освіти, відповідно до положень нового Закону України «Про освіту», стало відчутним в усіх напрямках педагогічної діяльності. Методичний супровід педагога в його самовдосконаленні та зростанні професійної майстерності необхідний на будь-якому етапі педагогічної діяльності як для молодого фахівця, так і для досвідченого, а особливо для керівника ЗЗСО, бо саме від його майстерності управляти залежить якість освітнього процесу [104].

Місія методичної служби в системі Нової української школи полягає в підвищенні професійної майстерності вчителя, отже, убачаємо, що управління розвитком медіакультури керівників в закладі загальної середньої освіти мають на себе взяти методичні служби управлінь/департаментів районів/міст [54].

Звернувши увагу на те, що в Законі України «Про освіту» статті 60 «Робочий час педагогічних і науково-педагогічних працівників» зазначено, що робочий час педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором [104], можемо стверджувати, що підвищувати фаховий рівень потрібно не тільки з навчальної, виховної та організаційної роботи, а основне це робити на високому методичному рівні. Отже, убачаємо, що методичні служби мають надавати якісні послуги щодо розвитку професійних навичок педагогічних працівників та керівних кадрів.

Аналіз теоретичних та практичних джерел дозволяє констатувати, що *методична робота* – це організаційне та науково-методичне забезпечення підвищення фахового рівня педагогічних працівників у міжкурсовий період і є дієвим засобом управління освітнім процесом. В основу методичної роботи покладені такі *принципи*: науковість методичної роботи, системність, комплексний характер методичної роботи, систематичність, послідовність, безперервність, творчий характер методичної роботи, диференціація підходу до педрацівників, робота по підвищенню кваліфікації вчителів, єдність теорії

і практики. оперативність, гнучкість, мобільність, колективний характер методичної роботи, створення умов для творчих пошуків вчителів тощо [62].

Звернемо увагу на *функції*, на основі яких з урахуванням конкретної ситуації повинні визначатися завдання методичної роботи:

- аналітично-оцінювальна (її сутність полягає передусім у критичному осмисленні існуючої освітньої практики та професійному досвіді окремих осіб та їх оцінювання);
- адаптивна функція (адаптація до педагогічної професії, до кардинальних змін в освіті, переборення психологічних бар'єрів);
- компенсаторська функція (відтворення частково втрачених знань, нарощування нових, що веде до підвищення педмайстерності);
- розвивальна функція системи методичної роботи, що веде до розвитку особистості;
- прогностична – полягає у формуванні прогностичних умінь, а саме, у передбаченні результатів;
- інформаційно-пропагандистська (інформаційне забезпечення діяльності педпрацівників (нормативні документи, наукова література, Інтернет тощо);
- комунікативна (сприяє безпосередньому спілкуванню педагога з колегами, науковцями);
- стимулювальна (заохочення й підтримка педагогічних працівників щодо професійного розвитку).

Автори багатьох наукових праць за темою «методична робота» виокремлюють наступні функції методичної роботи: розвивальну, навчальну, інформаційну, прогностичну, супроводжувальну, дослідницьку, аналітичну, узагальнюючу, експертну, фасилітативну, контролінгову. Реалізація функцій методичної роботи дасть можливість керівникам закладів освіти забезпечити готовність вчителів до виконання завдань Нової української школи. Підтримаємо думку науковців, що методична робота в сучасному розумінні –

це цілісна педагогічна система, що гарантує професійний розвиток учителів Нової української школи, підтримує освітні практики, інновації, сприяє розвитку освіти в цілому. Сучасна педагогічна система методичної роботи орієнтована на стратегічну мету концепції «Нова українська школа» – гарантувати новий, вищий рівень якості освіти [123].

У нашому дослідженні акцентуємо увагу на такі функції методичної роботи, як:

- функція планування, бо вважаємо, що це важливий підготовчий етап методичної роботи, під час якого визначається система заходів, що забезпечать досягнення високих результатів розвитку медіакультури керівника ЗЗСО;

- організаційна функція;

- діагностична функція (постійне вивчення стану управління розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи);

- прогностична функція (визначення знань та умінь, які будуть характеризувати рівень медіакультури керівника ЗЗСО);

- моделююча функція (розроблення нових підходів до розвитку медіакультури керівника ЗЗСО, експериментальна перевірка з метою подальшого їх упровадження в методичну роботу щодо розвитку медіакультури керівників ЗЗСО);

- коригувальна функція (спрямована на корекцію діяльності методичних служб стосовно розвитку медіакультури керівників ЗЗСО);

- контрольно-інформаційна функція (стабільність зворотного зв'язку).

Створюючи сучасну систему методичної роботи з розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти, варто звернутися до витоків вітчизняної методичної служби та наголосити, що методичній підготовці педагогів великого значення надавали такі науковці, як О. Духнович, М. Корф, М. Пирогов, К. Ушинський та ін. А також хочемо розглянути таку дефініцію «система методичної роботи». Як зазначає

Т. Сорочан: пріоритетом методичної роботи, з якої починається становлення навчально-методичної роботи в сучасному її розумінні, завжди було підвищення рівня готовності вчителів до вирішення проблем, пов'язаних з освітньою діяльністю, орієнтацією та розвитком учнів, а також з різними періодами суспільного розвитку [126].

Екскурс в історію становлення та розвитку методичної роботи показав, що 1959 року школи передового педагогічного досвіду були переорганізовані в методичні кабінети, головним завданням яких стало методичне забезпечення закладів й установ освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників. У 70-х роках ХХ століття реформування системи загальної середньої освіти зумовило удосконалення й методичної роботи. Було затверджене «Типове положення про районний (міський) методичний кабінет», у якому визначені пріоритетні напрями його роботи, а також звернено увагу на добір кадрів на посади методистів, що здатні працювати творчо, добре знають специфіку свого району (міста) та з досвідом організаційної діяльності. На базі методичних кабінетів було створено районні предметні комісії та методичні об'єднання, почали активно діяти міжшкільні предметні комісії, інститутами вдосконалення вчителів були призначені в районний (міський) методичний кабінет громадські методисти. Крім того, у Типовому положенні про районний (міський) методичний кабінет більш чітко визначилися права й обов'язки голів методичних об'єднань, керівників шкіл їх заступників із навчально-виховної роботи, організаторів позакласної та позашкільної роботи. Отже, можна стверджувати, що протягом ХХ століття у вітчизняній освіті була створена система методичної роботи, що містила такі напрями: індивідуальну самоосвіту педагогічних працівників як основу підвищення кваліфікації, курсову перепідготовку, заочне навчання та різні методичні заходи. Діяльність методичних служб спрямовувалася на постійне підвищення освітнього та наукового рівня, фахової й методичної підготовки педагогічних працівників.

З 1985 року методичні кабінети ввійшли до структури відділів (управлінь) народної освіти. Ці зміни були затвержені в «Типовому положенні про методичний кабінет районного (міського) відділу (управління) народної освіти». На базі традиційних методичних кабінетів створюються науково-методичні, інформаційно-методичні (діагностичні) кабінети (центри). Почали функціонувати школи молодого вчителя, творчі групи під керівництвом методистів. Методичні кабінети направили роботу методичних об'єднань учителів на визначення змісту їхньої діяльності відповідно до сучасних важливих проблем, що пов'язані з новими напрямками науково-технічного розвитку та змістом нових освітніх програм та курсів, виявлення потреби вчителів, вихователів та класних керівників.

1991 рік – рік здобуття незалежності України дає поштовх на зміни в роботі методичних служб, а саме: методичну роботу було спрямовано на забезпечення регіональних програм розвитку, створення умов для формування нових типів освітніх закладів, виявлення та підтримка передового педагогічного досвіду. Методологічною основою методичних служб є системний підхід, теорія неперервної освіти, орієнтація на особистість (учителя та учня), гуманістичний підхід до конструювання змісту й організації освітнього процесу [30, с. 16]. Розширюється сфера діяльності методистів, які здійснюють методичний супровід освітніх закладів: професійна підготовка педагогів, профорієнтаційна та соціальна діяльність, виховна робота (учнівська автономія, позакласна робота), підвищення кваліфікації вчителів, бібліотечна робота, сприяння розвитку методичної роботи (виставки, публікація, співпраця зі ЗМІ), інформаційно-аналітична діяльність, створення довідкових баз даних. На цьому етапі діяльність методичної служби РМК базувалася на технологіях педагогічного обміну (консультації, діалоги, творчі зустрічі, засідання районних методичних об'єднань тощо).

На початку XXI ст. методичні служби відігравали головну роль в осмисленні інноваційних ідей, у стимулюванні активного інноваційного пошуку й удосконаленні педагогічної майстерності.

2008 року наказом Міністерства освіти і науки України № 119 затверджується Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр), згідно з яким РМК визнається науково-методичною організацією, що впроваджує науково-методичне забезпечення системи загальної середньої та дошкільної освіти району (міста), підвищення кваліфікації педагогічних працівників у курсовий і міжкурсний періоди. Головними напрямками роботи методичного кабінету названі:

- науково-методичне забезпечення системи дошкільної та загальної середньої освіти;
- трансформування наукових ідей у педагогічну практику;
- науково-методична підтримка інноваційної діяльності в освітній галузі;
- наукові пошуки та експериментальна робота, яку проводять педагогічні працівники навчальних закладів району (міста);
- інформаційно-методичний супровід освітніх закладів і педагогічних працівників;
- консультування педагогічних працівників із проблем сучасного розвитку освіти, організації навчально-виховного процесу, досягнень психолого-педагогічних наук [106].

Нині, коли держава посилює увагу до інноваційних процесів, що відбуваються в освітній галузі, а потреби педагогічних працівників в отриманні якісних освітніх послуг зростає, відбувається реформування системи методичної служби. Сучасний керівник закладу загальної освіти потребує якісної консультативної послуги, що, за визначенням В. Саюк, є особливим інформаційним продуктом виробничої діяльності консультаційної

організації, яка надається клієнту у вигляді розроблених програм, проєктів, рекомендацій, порад тощо [117].

На думку науковців, що вивчали методичну роботу, нині тенденції зростання взаємодії педагогічної науки та практики, запровадження інноваційних технологій на всіх рівнях освіти, зростання вимог до рівня професіоналізму педагогів – усе це зумовлює нові підходи до з'ясування напрямів, змісту, прийомів та технологій методичної роботи, що пов'язані з необхідністю забезпечення визначених державою стратегій розвитку освіти [126].

У 20-х роках ХХІ ст. відбувається суттєве реформування в галузі освіти, зокрема, у системі методичної роботи. У 2020 році призупиняють свою діяльність районні методичні кабінети, натомість Кабінет Міністрів України постановою від 29 липня 2020 р. № 672 затверджує Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників, яке визначає пріоритетні завдання, зокрема:

1) узагальнення та поширення інформацію з питань професійного розвитку педагогічних працівників;

2) координування діяльності професійних спільнот педагогічних працівників;

3) створення та оприлюднення на власному сайті баз даних програм професійного розвитку педагогічних працівників;

4) забезпечення надання психологічної підтримки педагогічним працівникам;

5) організація та проведення консультацій педагогічних працівників, зокрема з питань:

– планування та створення індивідуальної траєкторії їх професійного розвитку;

– супервізії;

– розробка документації закладу освіти;

- особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання;

- упровадження особистісно орієнтованого, діяльнісного, компетентнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти та інноваційних освітніх технологій [95].

Отже, методична служба освітньої установи відповідно до Закону України «Про освіту» [104], орієнтуючись на гуманізацію цілеспрямованого процесу виховання й навчання в інтересах людини, суспільства, держави, реалізуючи принципи державної політики в галузі освіти, *забезпечує*:

- досягнення громадянином (учнем) установлених державою освітніх рівнів (освітніх цензів);

- побудову освітнього процесу на основі пріоритету загальнолюдських цінностей, життя та здоров'я людини, вільного розвитку особистості; виховання громадянськості, працьовитості, поваги до прав і свобод людини, любові до навколишньої природи, Батьківщини, родини;

- досягнення єдності загальнодержавного культурного й освітнього простору; захист і розвиток засобами освіти національних культур, регіональних культурних традицій та особливостей; відродження української культури, моральності, духовності;

- адаптацію освітньої установи до нових умов та особливостей розвитку учнів; побудова загальнодоступної освіти з урахуванням рівня сучасної педагогічної науки та творчої практики навчання й виховання;

- світськість характеру освіти при збереженні свободи й різноманіття освітніх систем та установ, їх автономності;

- подальшу демократизацію управління освітньо-виховними процесами, закріплення державно-громадського характеру управління освітою.

Мета методичної служби як об'єднання спеціалістів, які займаються методичною діяльністю, полягає в забезпеченні дієвості системи

внутрішньошкільного управління в організації, удосконаленні, стабілізації й розвитку всієї життєдіяльності освітньої організації, для чого спрямовується на:

- організацію активної участі членів педагогічного колективу освітньої організації в плануванні, розробці та реалізації програм розвитку, в інноваційних і дослідно-експериментальних процесах;

- сприяння підвищенню професійної компетенції, росту педагогічного професіоналізму й розвитку творчого потенціалу вчителя, що спрямований на оптимальне формування й максимальний розвиток особистості учня, його самостійне визначення та самостійну реалізацію.

Для здійснення поставленої мети методична служба освітньої організації реалізує певні *завдання*:

- створити єдиний інфопростір та регулювати інфопотоки управлінської та науково-методичної документації, концентрувати ціннісний досвід досягнень в освітній практиці;

- забезпечувати результативну та оперативну інформацію про інноваційні методики, технології, організацію та діагностику освітнього процесу;

- організувати діяльність зі створення законодавчої бази функціонування й розвитку закладу освіти;

- сприяти створенню програмного, методичного та наукового забезпечення освітнього процесу, умов для впровадження та поширення позитивного педагогічного досвіду, інновацій, наукового, дослідного, експериментального та інших видів творчої діяльності;

- забезпечувати проведення діагностувальних та атестаційних процедур щодо об'єктивного аналізу процесу розвитку й досягнутих результатів, активізація педагогічної творчості;

- здійснювати контроль за виконанням Державного стандарту й освітніх програм, рівня навченості та вихованості учнів;

– керувати процесами підвищення кваліфікації та неперервної освіти педагогічних працівників, сприяє організації раціональної педагогічної праці, саморозвитку педагогів.

Методична служба як система управління методичною роботою закладу освіти є громадським органом, що має складну організаційну структуру, яку було сформовано на добровільній основі.

Структура методичної служби та кандидатура керівника закріплюються наказом керівника освітньої установи [106].

У системі освіти методична робота ґрунтується на результатах науки та передового досвіду та являє собою систему аналізу, організації, діагностики, пошукової, дослідницької, наукової, практичної та інформаційної діяльності з метою підвищення професіоналізму педагогічних працівників та ефективності освітнього процесу.

У системі освіти відбуваються стрімкі зміни, характер і стратегічне спрямування яких визначається концепцією «Нової української школи». Методисти, методичні установи та методичні об'єднання мають чітко усвідомити свою місію в цьому процесі та здійснювати роботу, спрямовану на забезпечення ефективності реформ. Що та як має бути зроблено в системі методичної діяльності для того, щоб українська школа в сучасних умовах війни стала дійсно новою школою, щоб реформи були підтримані суспільством і головне, щоб діти здобули нову, якісну освіту. На тлі державної політики та стратегії розвитку освіти в Україні наголошується на новому розумінні методичної роботи як ключового елементу реалізації концепції «Нова українська школа». Зростаючий запит суспільства на інновації в освіті зумовлює необхідність розробки принципово нових підходів до взаємодії педагогічної науки й практики, впровадження сучасних технологій методичного менеджменту. Тому першочерговим напрямом методичної роботи на сучасному етапі є закладення міцного «фундаменту», змін та сприяння усвідомленню педагогами ціннісних засад реформи, бо саме це

придає глибокого смислу та значущості оновленню змісту й технологій освітнього процесу [123].

Як зазначають науковці: В. Кобильченко, О. Коновалов, Л. Кравченко, В. Крижко – структура методичної роботи в школі повинна мати системний поліструктурний диференційований та прогностичний характер. Тому будувати її слід як організаційно-функціональну модель, в основі якої – блочно-модульний підхід за трьома можливими напрямками діяльності:

I. Пізнавальна діяльність;

II. Тематична діяльність;

III. Узагальнююча діяльність [49; 56; 57].

Подаємо алгоритм організації методичної роботи над науковою проблемою: I-ий рік роботи над науковою проблемою методичну роботу необхідно організувати за першим модулем, спрямовуючи її на розвиток у членів колективу нового рівня педагогічного мислення. Це необхідно робити, бо, за даними соціологічних досліджень, саме вчителі є найбільш консервативною частиною суспільства. І це зрозуміло: упродовж багатьох попередніх років вони були налаштовані на авторитарну модель спілкування, а основне завдання вбачали у тому, щоб дати учням усі знання відповідно до шкільної програми. Щоб змінити авторитарний підхід і напрацювати методіку ненасильницької взаємодії вчителя та учня, у школі організовано дослідно-експериментальну роботу з проблеми застосування педагогіки толерантності, що є основою всіх інноваційних процесів [4, с. 18]. Протягом II-ого року роботи над проблемною темою методичну роботу спрямовують на підвищення готовності вчителів до застосування сучасних методів і форм навчання (кооперативного навчання; методу випадків та методу ситуацій; латерального навчання, соціодрами, навчальних тренінгів тощо). На останньому етапі (третьій – п'ятий рік), як правило, організовують роботу над безпосереднім застосуванням інноваційних технологій, які базуються на випробуваних часом

класичних підходах (гуманістичному, особистісно орієнтованому, розвивальному, громадянському та ін.) [64].

Узагальнюючи, вважаємо, що методичну роботу слід розглядати як систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зокрема керівників ЗЗСО, виходячи з їх персональних потреб у набутті знань, формуванні компетентностей, навичок й умінь, особистісному й професійному зростанні. Тому в основу управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи треба закласти прогресивні технології, які стимулюватимуть зацікавлене ставлення керівників ЗЗСО до теоретичних знань та передового практичного досвіду щодо розвитку медіакультури.

Отже, *управління розвитком медіакультури керівників в закладі загальної середньої освіти в системі методичної роботи* – це цілеспрямовані дії керуючої системи (методична консультативна служба ЦПРПП) на керовану (керівник ЗЗСО), у результаті якої відбуваються зміни об'єктів від нижчого рівня до вищого, а саме формується здатність керівників ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі (уміння виражати себе й спілкуватися за допомогою медіазасобів), осмислене розуміння реальності, створеної медіаджерелами та вміння засвоювати та передавати нові знання за допомогою медіа.

1.3 Стан управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи

Здійснивши аналіз понять «культура», «медіакультура», «розвиток», «управління», визначивши особливості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, розглянувши мету, завдання, принципи, функції та структуру методичних служб; спираючись основні положення нормативних документів, було виокремлено повноваження керівників закладів загальної середньої освіти та визначено функції управлінської діяльності.

З метою визначення підходів та вивчення рівня розвитку медіакультури

керівників закладів в системі методичної роботи було досліджено стан та розроблено практичний аспект управління розвитком на прикладі одного із районів Харківського регіону.

Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти можливий лише за тих умов, коли директор має високий ступінь свободи вибору, а управлінська діяльність контекстуально та ситуативно розмаїта. Саме з такими ознаками діяльності керівників ЗЗСО пов'язана загальна філософія методичної служби. У зв'язку з цим стратегія неперервного навчання керівників закладів загальної освіти в системі методичній роботи має бути направлена на зміни традиційних підходів до управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО: від формального навчання в межах традиційних методичних нарад до різних форм неформального навчання. Нині керівник ЗЗСО має оволодіти навичками самостійно визначати власні потреби в навчанні впродовж життя, для чого повинен усвідомити, що здійснювати управлінські функції самостійно. З огляду на автономність сучасного менеджера освіти методична служба має створити таку модель управління процесом підвищення рівня медіакультури керівників ЗЗСО, яка би спиралася на гнучку систему підвищення професіоналізму управлінця, зорієнтовану на розвиток медіакультури та ефективну самореалізацію в процесі практичної діяльності.

Актуальність аналізу стану управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи зумовлює виконання таких завдань:

- охарактеризувати методи та форми роботи методичної служби, що сприяють розвитку медіакультури керівника ЗЗСО;
- з'ясувати доцільність, змістовність методичних заходів, які проводить методична служба щодо розвитку медіакультури керівників ЗЗСО;

– визначити рівень інформаційно-методичного забезпечення керівників ЗЗСО щодо розвитку сформованої медіакультури керівників (методичними посібниками, брошурами, глосаріями тощо);

– здійснити аналітичний та статистичний огляд проведення методичних заходів для керівників ЗЗСО щодо розвитку сформованої в них медіакультури.

Реалізація ознак медіакультури особистості передбачає опанування основних засад філософії сучасної освіти та виконання нових ролей, тому робота методичних служб, насамперед, спрямована на набуття керівниками закладів загальної середньої освіти характеристик фасилітатора, тьютора, модератора.

З метою здійснення якісної роботи щодо розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в методичній роботі широко впроваджуються інноваційні методи та форми навчання під час проведення занять за декількома напрямками.

Одним із напрямів є демократизація освітнього процесу, що означає надання здобувачам освіти можливості висувати свою точку зору в проблемах з'ясування змісту та визначення методів навчання, що застосовуються в методичній роботі. Передбачаємо проведення анкетування з метою виявлення реальних потреб тих, хто вчиться та їх ставлень до того, для чого їх навчають та в який спосіб; виявлення мотивації до навчання, що уможливило пристосування організації проведення семінарів, тренінгів відповідно до результатів опитувань.

Окреслений мотиваційно-компетентнісний підхід має здійснюватися в три етапи. На етапі прогнозування за допомогою анкетування, колективних та індивідуальних бесід, творчих завдань вивчається мотиваційна сфера тих керівників ЗЗСО, хто потребує формування та розвитку медіакультури; за допомогою анкетування, спостереження тощо установлюється психологічна готовність керівників ЗЗСО до сприйняття навчального матеріалу.

На змістово-пошуковому етапі спеціалісти методичних служб ЦПРПП структурують зміст навчального матеріалу, добирають мотиваційні технології, методи й прийоми; інтегровані матеріали із методики розвитку медіакультури керівників ЗЗСО, завдяки чому може позитивно змінитися динаміка зростання навчальної мотивації.

На етапі моніторингу відстежується рівень сформованості мотиваційних і життєвих компетенцій керівників ЗЗСО, ефективність системи розвитку медіакультури, динаміка якості навчальних досягнень керівників ЗЗСО.

За результатами дослідження можна констатувати:

- керівники ЗЗСО сприймають цінності та ціннісні орієнтації медійного простору як соціальну установку й розуміють, що заклад освіти має спиратися на певну систему цінностей;

- більшість керівників ЗЗСО мають опосередковані уявлення про медіакультуру в цілому та нечітко визначають педагогічні умови та підходи щодо формування медіакультури всіх учасників освітнього процесу;

- більша частина респондентів не змогла дати чіткого тлумачення ключових понять: «медіакультура», «медіаосвіта», «медіаграмотність» та визначити методичні підходи щодо імплементації в освітній процес медіаосвіти

- майже всі опитувані керівники ЗЗСО внутрішньо готові до розвитку медіакультури в контексті сучасних вимог, що висувуються до директорів, та визнають, що інформаційне суспільство має вагомий вплив на сучасний заклад освіти, а процес розвитку медіакультури є незаперечним та невідворотним;

- керівники ЗЗСО визнають, що розвиток медіакультури є важливою складовою в управлінській системі та усвідомлюють наскільки необхідно розвивати медіакультуру, тому готові до подальшого навчання в системі методичної роботи.

Інноваційний напрям під час проведення різних форм занять щодо розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в методичній роботі полягає в

упровадженні кооперативного навчання, що ґрунтується на спільній роботі учасників освітнього процесу над завданнями проблемного характеру (наприклад, у розробці проєктів), коли рішення знаходиться завдяки поєднанню зусиль групи, тобто засобами кооперації виконавців, які колективно досягають спільної мети. Кооперативне навчання вимагає такої організації освітнього процесу, за якої всі постійно працюють у парах та малих групах.

Кооперативна форма роботи потребує використання проблемного підходу до навчання, що спонукає методистів до пошуку таких освітніх завдань для учасників навчання, виконання яких обумовлювало би не просте репродукування отриманих знань, а творчого ставлення, використання нових, нестандартних рішень [62].

З метою творчої реалізації науково-методичної проблеми консультанти центрів професійного розвитку педагогічних працівників обирають операційно-пошукові технології розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти й застосовують різні методи роботи: інформаційні (бесіда, демонстрація, консультування, лекція, експертиза), операційні (алгоритм, відеоконфронтація, самокритика, ситуативне моделювання, технології колективно-групового навчання, модифіковані схеми), пошукові методи (комунікативні розробки, сучасні підходи до аналізу медіатекстів, ділові інноваційні ігри, дослідження).

З метою вивчення результативності методичної роботи щодо розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти було здійснено аналіз ефективності застосування форм і методів у відділі освіти Дергачівського району Харківської області (адміністративно-територіальне реформування в Україні, грудень 2020 р), Центрі професійного розвитку педагогічних працівників (далі ЦПРПП) Балаклійської міської ради Харківської області до вересня 2021 року та ЦПРПП Люботинської міської ради Харківської області.

Аналіз анкетування (додаток А) керівників ЗЗСО щодо сформованості медіаграмотності керівників ЗЗСО в умовах методичної роботи дає уявлення про якісно-кількісний склад керівників ЗЗСО, а саме: усі керівники, що брали участь в опитуванні. мають вищу кваліфікаційну категорію, 76 % – звання «учитель-методист»; 21 % – освітній рівень магістра з управління навчальним закладом. Зауважимо, такий чинник є необхідним для вивчення обізнаності менеджерів управління з питань медіаосвіти та визначення рівня управління розвитком медіакультури.

98,2 % респондентів визначили, що медіаграмотною є людина, яка усвідомлює, що її оточує інформаційний хаос, має навички критичного мислення, відрізняє оціночні судження від фактів. 56,5 % учасників опитування зазначили, що пройшли спеціальне навчання з медіаосвіти на різних платформах (брали участь у проєкті «Вивчай та розрізняй: інфомедійна грамотність», який виконується Радою міжнародних наукових досліджень та обмінів (IREX), онлайн-курс з медіаграмотності «Very Verified», тематичні спецкурси на базі КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» тощо). Переважна більшість опитованих (96,7 %) упевнені, що потрібно навчатися медіаосвіті; 74,4 % сказали, що керівнику ЗЗСО потрібні знання з медіакультури. Разом з тим, тільки 39,7 % респондентів вважають, що рівень розвитку медіакультури керівника закладу освіти сприяє розвитку відповідних компетенцій педагогічного та учнівського колективів (рис. 1.2).

Під час опитування було вивчено рівень контактного показника (частоти контактів з різними видами медіа) медіакультури аудиторії.

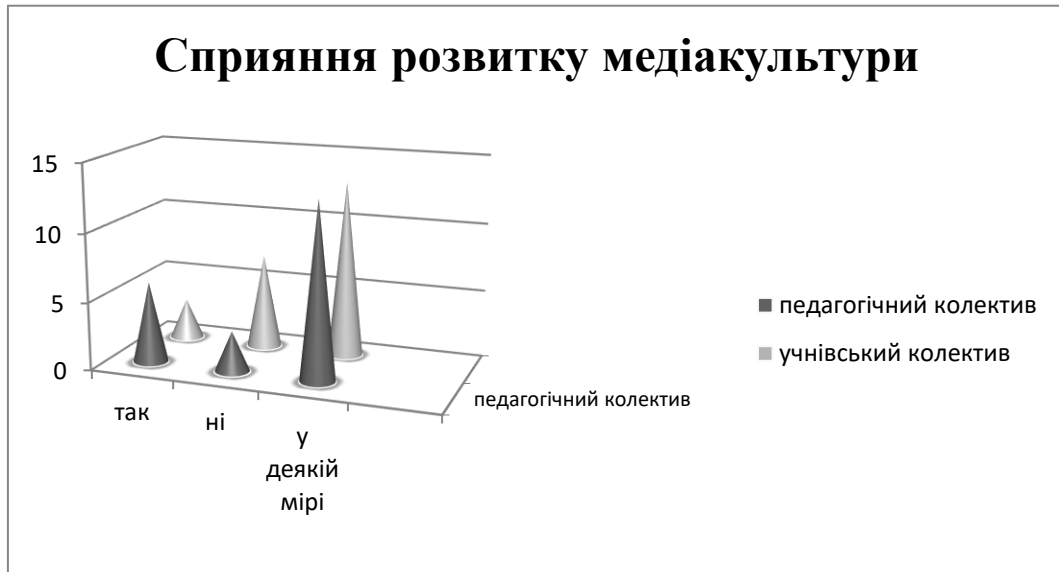


Рис. 1.2 Аналіз отриманих результаті анкети з питання «Чи сприяєте ви розвитку медіакультури: педагогічного та учнівського колективів?»

Наведені на рисунку 1.3 результати показали ступінь залучення керівників до медіакультури, пріоритетність вибору тих чи інших видів медіа. Кожному респонденту було запропоновано вибрати притаманний йому варіант частоти контактів з різними видами медіа з декількох варіантів.

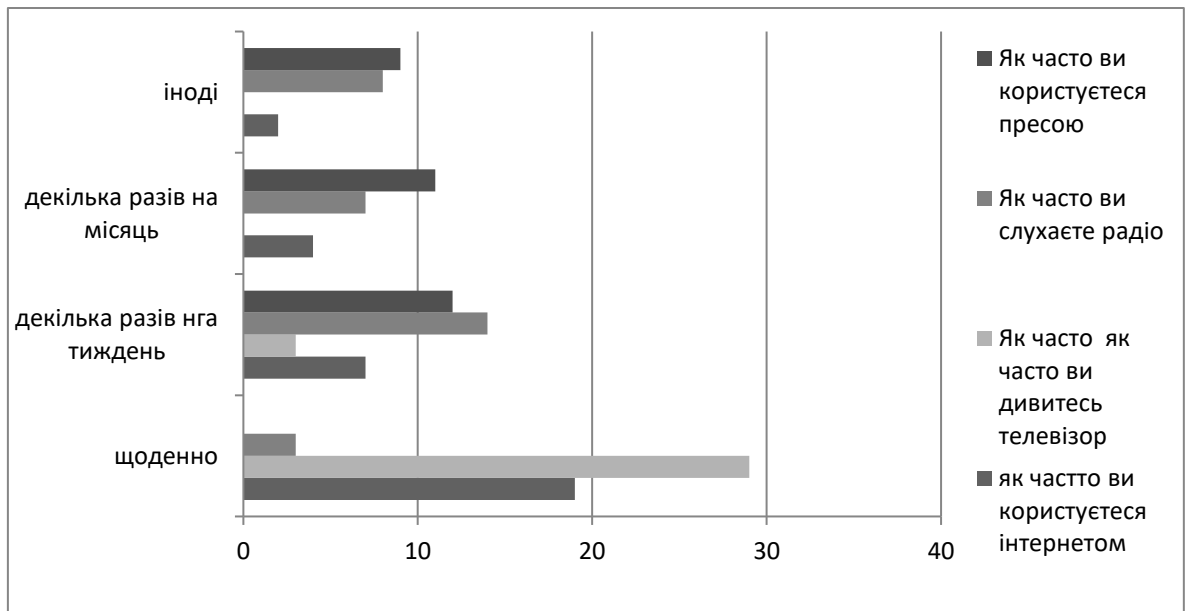


Рис. 1.3 Ступінь залучення керівників ЗЗСО до медіакультури

Як бачимо, найчастіше респонденти користуються Інтернетом як джерелом отримання інформації.

Тож, опитуванням доведено, що респонденти мають поверхнєве уявлення про те, що таке «медіакультура» та розуміють, навіщо керівнику ЗЗСО потрібні знання з медіаосвіти, але не змогли чітко назвати основні завдання медіакультури. Разом з тим, на думку керівників ЗЗСО, знання з медіакультури та навички застосування їх в управлінській практиці потрібні всім менеджерам освіти в інфомедійному середовищі, зокрема, директори закладів освіти конче потребують опанування навичок упровадження інноваційних технологій як основи імплементації медіакультури в освітній процес.

Аналізуючи отримані результати можна констатувати, що більшість директорів усвідомлюють те, що для повноцінного функціонування в сучасних умовах та підвищенні конкурентоспроможності ЗЗСО керівникові конче необхідні знання з медіакультури, а саме: сформована на високому рівні медіакультура. При цьому респонденти засвідчили, що питання медіакультури в меншій мірі потрібні для педагогічних працівників та учнів.

Керівникам закладів загальної середньої освіти було запропоновано визначити ефективність методів навчання, які застосовує методична служба. Робота з розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти потребує інтенсифікації та має максимально мотивувати та активізувати учасників освітнього процесу (див. рис. 1.4).

Для цього консультантам методичних служб потрібно надавати перевагу активним методам та формам роботи, зокрема:

- проводити не інформаційні наради щодо ознайомлення з ключовими аспектами теми «Медіакультура керівників закладів загальної середньої освіти», а надавати перевагу інтерактивним заняттям, а саме: круглі столи, тренінги, упровадження коротких запитально-відповідних співбесід;

проведення коротких тестів на 5–10 хвилин, що демонстрували би розуміння учасниками занять викладеного матеріалу, діагностування тощо;

- переорієнтування практичних занять/семінарів у так звані «майстерні», тобто такі види занять, під час яких учасники в ході обговорень, дискусій розв’язують значущі фахові проблеми на основі власного досвіду;

- широке застосування рольових і ділових ігор;

- залучення керівників ЗЗСО до постійно діючих семінарів, майстер-класів, вебінари;

- організація постійно діючих тренінгів з медіакультури;

- розроблення та проведення корпоративних навчальних курсів для керівників закладів загальної середньої освіти щодо вироблення навичок роботи з інформацією та протистояння маніпулюванню й пропаганді;

- залучення керівників ЗЗСО до участі в проєктах, семінарах, конкурсах, конференціях, публічних виступах, розповсюдженні досвіду;

- створення аудиторії з медіакультури;

- заснування школи з медіакультури керівника;

- залучення керівників ЗЗСО до участі в онлайн/офлайн-навчанні тощо.

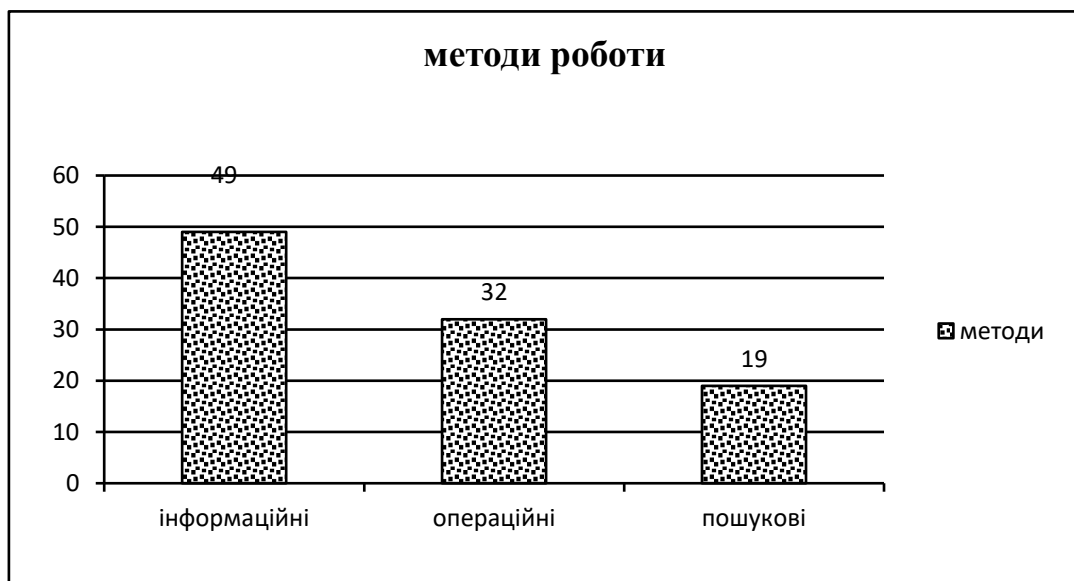


Рис. 1.4 Методи навчання, які застосовує методична служба

Консультанти методичних служб мають змогу широко впроваджувати вищезазначені методи, оскільки це сприяє виробленню розуміння впливу медіа та форми подання інформації в них; опрацювання навичок отримання нової інформації про навколишній світ; уміння створювати інформацію; мислити критично; використовувати медіа для самовираження й творчості, дотримуючись безпеки та відповідальності.

Ефективності роботи методичної служби з розвитку сформованості медіаграмотності керівників ЗЗСО сприяли відповіді на питання «Які теми з медіаосвіти ви би хотіли розглянути під час занять в рамках методичної роботи?». Респонденти назвали пріоритетні теми, наведені в таблиці 1.5, що стало основою розробки плану відповідної методичної роботи.

Таблиця 1.5

Пріоритетні теми, які цікавлять керівників ЗЗСО

№ з/п	Види медіа	%
1	педагогічні	43 %
2	морально-етичні	12 %
3	молодіжні	12 %
4	екологічні	7 %
5	історичні	6 %
6	науково-технічні	4 %
7	любовні	6 %
8	всесвіт	4 %
9	пригодницькі	1 %
10	політичні	5 %

Дослідження розвитку медіакультури керівників ЗЗСО показало, що медіакультура, медіаграмотність та медіаосвіта починається з попередньої підготовки не тільки управлінців, а й вчителів та учнів до ефективного використання засобів інформаційних комп'ютерних технологій.

З метою розвитку особистісно орієнтованого підходу в процесі надання медіаосвітніх послуг більшість директорів прослухала низку курсів на базі КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти», що дозволило потім

передати набуті знання педагогам закладу під час проведення тренінгів, семінарів, круглих столів, зокрема:

- «Формування медіаграмотності педагогів (36 годин);
- «Створення телестудії в школі» (18 годин);
- «Аналіз уадіовізуальних текстів під час медіаосвітніх занять» (8 годин);
- «Практична медіаосвіта: Програмні і технічні засоби створення різних медіапродуктів» (8 годин);
- «Перспективи масового впровадження медіаосвіти в дошкільну, початкову та середню освіту» (7 годин);
- «Інтерактивні форми та методи навчання в процесі викладання курсу «Медіаграмотність» (8 годин).

Керівники ЗЗСО брали активну участь у роботі науково-педагогічних конференцій всеукраїнського рівня, таких як «Медіаосвіта та інформаційний простір» (Миколаїв, 2016), «Розвиток інформаційної компетентності та медіаграмотності керівника Нової української школи в умовах післядипломної педагогічної освіти» (Харків; Харківська академія неперервної освіти спільно з ДВНЗ (ДЗВО) «Університет менеджменту освіти» АПН (НАПН) України, 2019) тощо.

Оволодіння науково-практичним матеріалом та прикладними програмами під час участі в таких заходах безпосередньо впливає на особистість кожного керівника ЗЗСО та сприяє зменшенню цифрового розриву між директором, учителем та учнем, а також сприяє вмотивуванню більшості управлінців до досліджування проблем за допомогою сучасних медіатехнологій та комунікаційних засобів, працювати онлайн у навчальних, соціальних і наукових проєктах.

Дослідження щодо впровадження медіакультури в закладах загальної середньої освіти району показало, що 37 % від загальної кількості закладів загальної середньої освіти ввели у варіативну частину навчального плану для

учнів 8–9-х класів 1 годину на вивчення курсу за вибором «Основи медіаграмотності», 64 % респондентів вважають доцільним використовувати такі форми роботи, які сприяють формуванню медіакультурної компетентності під час уроках у початкових класах, основ медіаграмотності; інформатики; математики; фізики; хімії; біології; літератури тощо; та переконані, що в позакласній роботі такі форми роботи дозволять ефективно розвивати медіакультуру учнів (семінари-тренінги; медіацентри; гуртки «Юний журналіст» та «Користувач ПК»; виховні медіазаходи; предметні тижні; науково-дослідна робота; участь у різноманітних конкурсах зі створення власного медійного продукту (фотографій, газет, коміксів, плакатів, листівок, відеороликів, мультфільмів, відеофільмів, соціальних рекламних роликів тощо).

Останнім часом ще більшу популярність набула така технологія навчання, як метод проєктів, яка передбачає застосування широкого кола проблем, дослідницьких, пошукових методів, з одного боку, орієнтованих на реальні практичні результати, важливі для учнів, а з іншого – для розроблення проблеми в цілому. Результати застосування методу проєктів є реальним, осмисленим, застосованим на практиці, є неоціненним здобутком учасника, що поєднує знання та вміння, компетенції та цінності.

Для здійснення медіаосвітніх проєктів, по-перше, необхідно на достатньому рівні оволодіти програмним пакетом Microsoft Office (Word, PowerPoint, Publisher), програмами, що призначені для створення фільмів (Windows Movie Maker, Macromedia Flash, Proshow Producer, Кіностудія тощо). По-друге, треба мати високий рівень володіння засобами пошуку інформації різного типу в інтернеті, а саме: здійснення пошуку відео-, аудіо-, графічної інформації, законодавчих актів тощо.

Розробка інтерактивних презентацій у середовищі Microsoft Office Power Point, фільмів – у Windows Movie Maker та Macromedia Flash, Proshow Producer

– надає можливість у доступній формі представляти результати управлінської, освітньої, практично-дослідницької діяльності.

Метод проєктів сприяє формуванню медіакультури керівника ЗЗСО, його медіаграмотності та виробляє вміння орієнтуватися в інфомедійному просторі.

Аналіз практичних семінарів показує, що запропоновані завдання з розробки уроків на основі методу проєктів з елементами медіаосвіти не повністю дають розуміння того, як розвивається медіакультура керівників ЗЗСО щодо управлінського аспекту.

Наступним кроком в аналізі методичної роботи щодо розвитку медіакультури керівників ЗЗСО стало вивчення питання, як саме керівник використовують під час виконання посадових обов'язків використовують різноманітні медіапродукти та чи мають розуміння щодо управління розвитком медіакультури вчителів. Можна зробити висновок, що використання елементів медіаосвіти на уроках дає змогу розвивати особистість на матеріалах медіаконтенту, формувати здатність свідомо сприймати, критично осмислювати та тлумачити медіатексти з метою розширення загальних, соціокультурних та професійно значущих знань, комунікативних та творчих компетенцій сучасних учнів. Але ми бачимо, у закладах освіти тільки 39 % педагогів використовує під час освітнього процесу різноманітні медіапродукти. Таким чином, вважаємо, що методичним службам доцільно посилити увагу розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в контексті імплементації елементів медіакультури у викладання різних предметів, що є інноваційним засобом мотивації не тільки до освітньої діяльності в цілому, а й до позакласної та шефської роботи.

Важливим напрямом діяльності керівника ЗЗСО є управління виховною системою та створення умов для впровадження медіакультури в позакласну роботу, метою якої має стати захист дітей від потенційно шкідливих впливів медіа, виховання такого споживача медіа, який міг би ефективно задовольняти

свої інтереси, використовуючи засоби масової комунікації, формування компетентностей колективної діяльності та спілкування в діалозі, сучасного світосприйняття, активної життєвої позиції, сприяння вирішенню проблеми підготовки дитини до спілкування із засобами масової комунікації.

Аналіз позакласних заходів, що містять елементи медіакультури, подано в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6

Позакласна робота з використанням елементів медіакультури

№ з/п	Заходи	Термін виконання	Результати
1	2	3	4
1	Випуск шкільної газети «Козацький вогник» редколегія	Грудень 2013	Мотивація інтересу до шкільного життя
2	Всеукраїнська краєзнавча експедиція учнівської молоді «Моя Батьківщина – Україна»	2014-2018	Переможець районного етапу, лауреат обласного етапу
3	Написання статті у районну газету учнівського самоврядування «Як здійснити свою мрію»	Грудень 2014	II місце в районному етапі
4	Всеукраїнський конкурс «Парки – легені міст і сіл України»	Грудень 2014	III місце в обласному етапі
5	Участь у Всеукраїнському учнівському фестивалі «В об'єктиві натураліста»	2015-2018	Переможці (II місце) та призери I обласного етапу Всеукраїнського учнівського фестивалю «В об'єктиві натураліста-2015» у номінації «Слайдфільм» – «Блакитні очі Козачої Лопані», «Екопарк чи курорт. Що краще?», «Моя мала Батьківщина – Козача Лопань», «7 історичних скриньок селища Козача Лопань», «7 екологічних чудес рідного селища», «7 традиційних свят, які святкує усе село», «7 постатей, що прославили землі козачолопанські».

Продовження табл. 1.6

1	2	3	4
			В номінації «Відеофільм» – «Вода – це життя», «Подорож рідними просторами», «Історію рідного краю знаю, молодшим розповідаю» мультфільм «Якщо всі дерева зникнуть»
6	Підвищення рівня обізнаності педагогів з теми «Медіакомпетентність та медіаграмотність»	Березень 2015	Створена база даних електронних ресурсів для інформаційно-комунікаційної підтримки експерименту з упровадження медіаосвіти та поширення кращого педагогічного досвіду
7	Всеукраїнська краєзнавча експедиція учнівської молоді «Моя Батьківщина – Україна»	Вересень-листопад 2015	Переможець районного етапу, лауреат обласного етапу
8	«Від серця до серця» (волонтерський марафон Дергачівського району	Грудень 2015	Створення спільно з вихованцями ліцею подарунків та новорічних листівок, призначених воїнам АТО, фільм –інтерв'ю з учасниками АТО під час відвідин їх у Харківському військовому шпиталі
9	Участь у 18 Міжнародного конкурсу шкільних медіа	Квітень 2015	Газета «Козацький вогник» – лауреат конкурсу
10	Створення класних медіацентрів	Вересень 2015	Кожний клас випускає свою класну газету, оформлені стенди, випускає теленовини за підсумками чергування у закладі
11	Всеукраїнська філософська історико-краєзнавча конференція учнівської молоді «Пізнай себе, свій рід, свій нарід»	2015-2018	Лауреати обласного етапу
12	Обласна військово-патріотична акція учнівської та студентської молоді «Слобожанські дзвони Перемоги»	2015-2018	Грамота за активну участь
13	Участь у 19 Міжнародного конкурсу шкільних медіа	Квітень 2016	Газета «Козацький вогник» – лауреат конкурсу; Телерепортаж «День фізкультурника у Козачолопанському НВК» – лауреат конкурсу;

Продовження табл. 1.6

1	2	3	4
			Фоторобота «Репортаж з місця подій» – лауреат конкурсу; Телевізійні «Шкільні новини» – лауреат конкурсу
14	Районний етап Всеукраїнської інформаційно-просвітницької акції «Відповідальність починається з мене»	Квітень 2016	Перемога у районному етапі
15	День учителя	Жовтень 2016	Створено відеофільми-інтерв'ю з учителями-пенсіонерами Козачолопансткого ліцею класними колективами, випущено іменні стінні газети. Відеофільми об'єднано у відеофільм «Учитель пройшов скрізь час, а час крізь нього»
16	«Від серця до серця» (волонтерський марафон Дергачівського району)	Квітень 2017	Створення спільно з вихованцями ліцею подарунків та пасхальних листівок, власноруч випечених пасок, призначених воїнам АТО, фільм – інтерв'ю з учасниками АТО під час відвідин їх у Харківському військовому шпиталі
17	Районна заочна історико-краєзнавча експедиція «Видатні місця та люди Дергачівщини»	Листопад 2017	Перемога в районному етапі
18	Всеукраїнський конкурс учнівських творчих робіт «Я – журналіст»	Грудень 2018	Два II місця

Із зазначених вище матеріалів можемо стверджувати, що впровадження елементів медіакультури в навчальній та позакласній роботі дозволяють:

1. Формувати інформаційну культуру. (Інформаційна культура – результат загальної та фахової культури людини. Чинниками інформаційної культури є комп'ютерна грамотність, медіакомпетенція, медіакультура, бібліотечно-бібліографічна грамотність, а також культура читання).

Рекомендації: Для формування інформаційної культури маємо формувати інформаційну компетентність, що передбачає:

- вивчення різних джерел інформації;
- здійснення аналітико-синтетичного перероблення інформації;
- застосування прийомів та методів самостійного пошуку з використанням новітніх технологій.

2. Знайомити із розмаїттям засобів опрацювання інформації.

3. Виробляти медіаіmunітет як спроможності протистояти агресивному медіасередовищу й збереженню відчуття психологічного благополуччя при споживанні медіапродукції.

4. Формувати критичне мислення як психологічний механізм, що забезпечує усвідомлене споживання медіапродукту на основі ефективної орієнтації в медіапросторі та осмислення особистих медіапотреб.

5. Створювати здатність до медіаторчості для компетентного та здорового індивідуального самовираження, виконання життєвих завдань, підвищення якості міжособистісного спілкування та знайомство з соціальним середовищем тощо.

Таким чином, керівники закладів загальної середньої освіти, у яких сформована медіакультура, розуміють вплив медіа та форми подання інформації в них; отримують нову інформацію про навколишній світ; створюють інформацію; критично мислять; використовують медіа для самовираження й творчості, дотримуючись засад безпеки та відповідальності.

Отже, аналіз стану управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи засвідчує, що така робота потребує застосування активних методів роботи (зокрема, когнітивних та креативних), актуальними для управлінців є методи диференційованого навчання, тобто директор має бути активним діячем на заняттях різних типів. Ураховуючи це, методичні служби повинні мати в своєму арсеналі заходи проблемно-пошукового характеру й обов'язково

звертати увагу на мотиваційний аспект у роботі. Прийшов час усвідомити, що наради як традиційна форма роботи з управлінцями є найнеефективнішою серед інших форм роботи з керівниками ЗЗСО.

Демократизація освітнього процесу заохочує керівників ЗЗСО до вільного вибору форм навчання, що задовольняли би їх потреби в повному обсязі. Це спонукає методичні служби до виявлення потреб та нагального розроблення й упровадження відповідних форм роботи з керівниками ЗЗСО.

Кожна форма навчання має бути забезпечена дидактичним матеріалом, навчально-методичною літературою.

Статистичний огляд проведення заходів для керівників закладів загальної середньої освіти дав змогу виявити їх потреби щодо запозичення концептуально нових ідей авторських педагогічних систем у вигляді майстер-класів, тематичних семінарів фахового спрямування. Однак найменше керівників ЗЗСО приділяють увагу Інтернет-конференціям, онлайн-навчанню, дистанційним курсам, що є ознакою низького рівня сформованої інфомедійної грамотності та медіакультури.

Окреслені проблеми підтверджують той факт, що управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи перебуває на рівні становлення часто-густо має ознаки несистемності та випадковості, у зв'язку з чим потребує розробки моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Висновки до першого розділу

Аналіз наукової та педагогічної літератури, вивчення особливостей діяльності директорів ЗЗСО дав підстави констатувати, що проблема управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи є актуальною.

На основі досліджень понятійного апарату констатуємо, що культура – це сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії для задоволення духовних потреб людини.

Медіакультура як суспільний феномен створює нові умови, нові реалії та нові вимоги до професіоналізму менеджерів, бо саме в нього має бути розвинена медіакультура на високому рівні, щоб ефективніше управляти освітнім процесом. Сформована на високому рівні медіакультура керівника закладу освіти надасть можливість управлінцю стати інноваційним, активно діяти в медійному просторі освітнього середовища, застосовуючи новітні досягнення науки та техніки. У зв'язку з цим наголошено на тому, що медіакультура має стати частиною сучасної управлінської культури та інструментом взаємозацікавленої комунікативної взаємодії усіх залучених до нього учасників. Таким чином, розглядатимемо *медіакультуру як здатність людини ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі та вміння формувати образи й знаки, через які здійснюється ідеологічний, політичний, культурний вплив на аудиторію.*

Установлено, що керівник – це особа, на яку офіційно покладені функції управління колективом й діяльності організації, наголошено на вимогах до сучасного керівника закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО), зокрема:

- бути професійно компетентним, ерудованим у питаннях управління, педагогіки, психології, логіки, філософії;
- знати освітні нормативні документи, найефективніші шляхи та засоби розв'язання шкільних проблем;
- володіти технологією управління, методикою педагогічного аналізу, методами обробки інформації;
- мати чітке уявлення про мету й завдання освіти, структуру й функцію управління, а також види інформації;
- бути обізнаним з основними шляхами реформування освіти, проблемами соціального й економічного розвитку в Україні;

– уміти організувати самоуправління, створити умови для співпраці, планувати роботу, приймати педагогічні й управлінські рішення, стимулювати працю педагогів.

Аналіз специфічних функцій, вимог, напрямів діяльності керівника ЗЗСО дозволив зробити висновок, що керівник сучасного закладу освіти – це компетентний фахівець у всіх сферах управлінської діяльності. Зокрема, спираючись на визначення поняття «медіакультура» можемо стверджувати, що *медіакультура керівника закладу загальної середньої освіти – це здатність управлінця ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі (уміння виражати себе й спілкуватися за допомогою медіазасобів), осмислено розуміти реальність, створену медіаджерелами та вміння засвоювати та передавати нові знання за допомогою медіа.*

Проаналізувавши словникові статті та наукові джерела тлумачення термінів «управління», «розвиток», нами сформульовано поняття **«управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти»** як цілеспрямованої дії керуючої системи на керовану, у результаті якої відбуваються зміни об'єктів від нижчого рівня до вищого, а саме формується *здатність управлінця ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі (уміння виражати себе й спілкуватися за допомогою медіазасобів), осмислене розуміння реальності, створеної медіаджерелами та вміння засвоювати та передавати нові знання за допомогою медіа.*

Для здійснення повноцінних результативних змін у **розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти** наголошено на місію й нові завдання методичної служби в умовах реалізації концепції «Нова українська школи». Уважаємо, що методичну роботу слід розглядати як систему підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зокрема

керівників ЗЗСО, виходячи з їх індивідуальних потреб у здобутті певних знань, виробленні навичок й умінь, особистісному й професійному зростанні.

Таким чином, констатуємо, що методична робота центрів професійного розвитку педагогічних працівників з управління розвитком медіакультури керівників в закладі загальної середньої освіти має спиратися на інноваційні практико орієнтовані технології, які стимулюватимуть мотивацію керівників ЗЗСО до теоретичних знань та передового практичного досвіду взаємодії з мас-медіа.

Результати дослідження за першим розділом подані в таких публікаціях [25; 26].

РОЗДІЛ 2

МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕДІАКУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

2.1 Обґрунтування структури та змісту моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи

Нині керівник закладу загальної середньої освіти має здійснювати ефективне управління процесом реалізації поставлених завдань. Загальновідомо, усі компоненти діяльності закладу освіти взаємопов'язані, що створює взаємозалежність між ними та дозволяє створити потужну цілісну систему. Постійного вдосконалення потребує розбудова внутрішніх та зовнішніх зав'язків закладу освіти з усіма учасникам освітнього процесу, рецепторів адаптації до впливів зовнішніх чинників [1].

Для забезпечення ефективного функціонування всіх компонентів системи директор закладу освіти має не тільки безпосереднього управляти й відповідати за освітню, фінансово-господарську та інші види діяльності закладу освіти, а й володіти професійними знаннями з педагогіки, дидактики, психології, мати сформовані навички менеджменту, управління фінансами, розв'язання конфліктів тощо [108].

У професійному стандарті визначено загальні (*громадянська, соціальна, культурна, когнітивна, підприємницька*), професійні компетентності (*нормативно-правова; компетентність стратегічного управління закладом освіти; компетентність стратегічного управління персоналом; компетентність забезпечення якості освітньої діяльності та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти; компетентність організації діяльності закладу освіти на засадах зовнішньої системи забезпечення якості освіти; лідерська; емоційно-етична; компетентність педагогічного, соціального та мережевого*

партнерства; здоров'язбережувальна; інклюзивна; проєктувальна; інноваційна; здатність до навчання впродовж життя; інформаційно-цифрова) та трудові функції керівника (директора) закладу загальної середньої освіти (забезпечення стратегічного управління розвитком закладу освіти; забезпечення управління якістю освітньої діяльності; забезпечення партнерської та мережевої взаємодії; організація безпечного і здорового освітнього середовища; забезпечення власного безперервного професійного розвитку) [107].

У нашому дослідженні ми звертаємо увагу на інформаційно-цифрову компетентність, яка не випадково класифікується в трудовій функції як «забезпечення власного безперервного професійного розвитку», що свідчить про пріоритетне започаткування медіаосвіти в педагогічну практику на всіх рівнях та є головною інтеграційною ланкою формування цілісної системи медіаосвіти.

Зміст трудової функцій «Забезпечення власного безперервного професійного розвитку» реалізуються, зокрема через інформаційно-цифрову професійну компетентність, що вміщує низку конкретних знань, умінь та навичок керівника закладу освіти, що наведено в таблиці 2.1 [107].

Як бачимо, директор сучасного закладу освіти повинен мати швидкісний доступ до мережі Інтернет, відповідне програмне забезпечення, доступ до інформаційно-довідкових систем та баз; володіти сучасними формами й методами комунікації, співпраці та взаємодії, у тому числі із використанням цифрових технологій; здійснювати прозору та відкриту інформаційну політику, формувати відкриті та загальнодоступні інформаційні ресурси та забезпечувати вимоги до розміщення інформації щодо діяльності закладу освіти на його веб-сайті (у разі відсутності – на вебсайті засновника); оприлюднювати публічну інформацію; дотримуватися правил забезпечення безпечного цифрового освітнього середовища тощо. Такі вимоги повністю відповідають визначенню «медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти», представленому в першому розділі, та, зрозуміло, потребує постійного вдосконалення.

Таблиця 2.1

**Інформаційно-цифрова професійна компетентність керівника
закладу загальної середньої освіти**

Професійна інформаційно-цифрова компетентність	Знання	Уміння та навички
1	2	3
ДЗ.1. Здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею в управлінській діяльності	ДЗ.1.31. функціональна грамотність у використанні цифрових пристроїв, їх базового програмного забезпечення, онлайн-сервісів мережі Інтернет	ДЗ. 1.У1. Використовувати цифрові пристрої, їхнє базове програмне забезпечення; працювати з операційними системами, онлайн-сервісами, застосунками, файлами, мережею Інтернет
	ДЗ.1.32. Правила критичного оцінювання інформації та критерії медіаграмотності	ДЗ.1.У2. Критично оцінювати достовірність, надійність інформаційних джерел, інформації на свідомість користувачів, на прийняття управлінських рішень
	ДЗ.1.33. Цифрові середовища, професійні онлайн спільноти та електронні (цифрові) ресурси для безперервного професійного розвитку впродовж життя	ДЗ.1.У3. Оцінювати рівень власної інформаційно-цифрової компетентності, виявляти прогалини і відповідно визначати траєкторію свого професійного розвитку
	ДЗ.1.34. Вимоги Законодавства щодо академічної доброчесності та використання об'єктів авторського права, мережевий етикет у професійній діяльності	ДЗ. 1. У4. Використовувати (відкриті електронні (цифрові) ресурси для організації освітнього процесу, професійного розвитку педагогічних працівників
	ДЗ.1.35. Правила безпеки в цифровому середовищі, наслідки впливу цифрової інформації на людину	ДЗ.1.У5. Уникати небезпек в інформаційному просторі; забезпечувати захист і збереження персональних даних учасників освітнього

Продовження табл. 2.1

1	2	3
ДЗ.2. Здатність ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) управлінські ресурси	ДЗ.2.31. Призначення електронних (цифрових) Управлінських ресурсів; ознаки цифрового освітнього середовища	ДЗ.2.У1. Добирати електронні (цифрові) управлінські ресурси, оцінювати їхню ефективність для досягнення управлінських цілей
	ДЗ.2.32. Зміна, модифікація; електронних (цифрових) управлінських ресурсів та їх спільне використання	ДЗ.2.У2. Модифікувати, редагувати, комбінувати існуючі електронні (цифрові) управлінські ресурси; організувати роботу щодо створення нових електронних (цифрових) ресурсів (за потреби), забезпечувати умови надання доступу до електронних (цифрових) освітніх ресурсів учасникам освітнього процесу
	ДЗ.2.33. Підходи до ефективного накопичення, упорядкування, зберігання та захисту електронних (цифрових) освітніх ресурсів, механізм захисту авторських прав	ДЗ.2.У3. Забезпечувати дотримання учасниками освітнього процесу під час використання електронних (цифрових) освітніх ресурсів вимог законодавства щодо охорони авторського права, а також заходи щодо захисту власних авторських прав
		ДЗ.2.У4. Накопичувати, упорядковувати та обробляти, зберігати дані, інформацію та контент у цифровому освітньому середовищі
ДЗ.3. Здатність керувати процесами створення ефективного безпечно електронного (цифрового) освітнього середовища закладу та забезпечення умов для його ефективного використання	ДЗ.3.31. Підходи до забезпечення та організації освітнього процесу з використанням цифрових технологій (у тому числі дистанційного навчання), систем управління освітнім процесом; умов організації цифрових робочих місць	ДЗ.3.У1. Забезпечувати безпечне електронне (цифрове) освітнє середовище для організації та управління освітнім процесом (у тому числі під час дистанційного і змішаного навчання), організацію взаємодії з учасниками освітнього процесу, налагодження зворотного зв'язку

Продовження табл. 2.1

1	2	3
ДЗ.3. Здатність керувати процесами створення ефективного безпечного електронного (цифрового) освітнього середовища закладу та забезпечення умов для його ефективного використання	ДЗ.3.32. Цифрові технології та електронні (цифрові) управлінські ресурси для здійснення планування та контролю за забезпеченням освітнього процесу	ДЗ.3.У2. Використовувати електронні (цифрові) технології для планування, введення документації, здійснення контролю, аналізу, інтерпретації інформації про забезпечення освітнього процесу

Оскільки поняття медіакультури є складовою професійної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти, вважаємо, що в арсеналі сучасного директора ЗЗСО повинна бути навичка володіння не тільки культури передачі та культури сприйняття інформації, а ще керівник має бути розвиненою особистістю, що здатна читати, аналізувати та оцінювати медіатексти, долучитися до створення медіатекстів, здобувати нові знання через медіа тощо. З метою створення науково-методичних та організаційних умов для розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої в системі методичної роботи нами було створено відповідну модель.

Зауважимо, моделювання є науковим методом пізнання та процесом створення моделей, допомагає досліджувати педагогічні об'єкти, проектувати складові компоненти педагогічної діяльності, прогнозувати розвиток освітнього процесу.

Концептуальні основи педагогічного моделювання розроблені в працях учених Г. Єльнікової [42, с. 3–8], В. Маслова [65, с. 3–10], І. Осадчого [87], В. Пікельної [93], І. Саух [117], Є. Хрикова [134] та інших. У науковій літературі представлено різні види моделей:

- модель спеціаліста як певний перелік практичних вимог;

- теоретична модель особистісного професійного розвитку керівника закладу освіти або педагога;
- факторно-критеріальна модель професійної педагогічної діяльності;
- модель навчання: традиційна або інноваційна;
- модель професійної діяльності тощо.

Розглядаючи сутнісні аспекти поняття «модель», з'ясуємо, що модель – це копія оригіналу (об'єкта дослідження), яка використовується для його пізнання й визначення умов та особливостей при використанні в повсякденному житті.

В Українському педагогічному словнику [22] подається тлумачення поняття «модель» як таке, що не копіює, а лише імітує реальність.

У Словнику іншомовних слів «модель» трактується як приклад для наслідування; стиль, манера; зразок якого-небудь нового виробу, взірцевий примірник чогось; предмет, відтворений у зменшеному, іноді в збільшеному або натуральному вигляді; схема якого-небудь об'єкта або явища [7, с. 276]. Модель (від лат. *modulus* – міра, аналог, зразок) – це опис об'єкта дослідження (предмета, явища або процесу) будь-якою формалізованою мовою. Таке описання складають з метою вивчення його властивостей. Модель представляють у формі відображення, зображення, структури, схеми, знакової системи, макету тощо.

Провідні науковці, які досліджували поняття «модель» зазначають, що це суб'єктивне відображення первісного стану у свідомості людини або групи людей зовнішнього відтворення різними засобами та формами найбільш суттєвих ознак, рис та якостей, які властиві конкретному об'єкту, процесу, системі тощо, що об'єктивно притаманні саме їм й дають загальне уявлення про феномен, який цікавить нас, чи окремі складові структури. Науковець акцентує увагу, і ми з ним цілком погоджуємося, що обов'язковою вимогою, що ставимо до процесу моделювання, є здійснення практичної перевірки [65].

Не можемо не погодитися з тим, що без моделі неможливо обійтися ні при розробці нових, ні при подальшому поглибленні вже існуючих теорій чи їх розвитку та пошуку шляхів удосконалення та приведення наукових положень у відповідність з новими фактами та умовами [44, с. 19]. Отже, вважаємо, що основним призначенням моделі є допомога у вивченні навколишнього світу в усій його різноманітності.

Як бачимо, повної узгодженості щодо тлумачення поняття «модель» серед науковців немає. Тож, на основі аналізу наукових праць уважатимемо, що модель є штучно створеною копією об'єкту дослідження у вигляді знакових форм, схем, фізичної конструкцій або формул, що відображають у спрощеному вигляді його структуру, властивості та взаємозв'язки. Саме зі штучною копією об'єкта управління, зі спрощеним його виглядом легше проаналізувати існуючий стан, розглянути проблемні моменти, що стають на заваді розвитку об'єкта управління у визначеному векторі та відповідають певним стандартам.

Моделювання трактують як відновлення характеристики певного об'єкта на іншому, спеціально створеному для їх вивчення [91, с. 28].

Імпонує думка науковців, які вивчали моделювання, що це метод пізнання, що складається з процесу створення, дослідження та використання моделей, які розглядає як систему, що дозволяє не лише отримати інформацію про результативність функціонування педагогічної системи, а й представити її в взаємозв'язках і взаємовідповідності запропонованих складових елементів. Цю єдність педагогічного об'єкта й моделі можливо, на думку науковиці, відобразити в таких зв'язках: структурному (побудова моделі й об'єкта), функціональному (основні механізми функціонування й розвитку), інформаційному та прогностичному [48].

Г. Єльнікова розуміє процес моделювання як, по-перше, процес, що реалізується на основі теорії систем і несе в собі творчий характер. Неодмінною рисою моделей є володіння певною структурою. По-друге,

соціологічне моделювання містить алгоритм, який дозволяє розробляти «структуру особистості», «структуру суспільної системи», «структуру взаємин». По-третє, управлінське моделювання починається з визначення мети. При цьому стратегічні цілі декомпонуються на тактичні завдання, утворюючи дерево цілей. На основі стратегічних і тактичних цілей функціонування систем, об'єктів створюються організаційні структури й програми діяльності, які спрямовані на досягнення цілі. По-четверте, організаційне моделювання зв'язано з програмуванням діяльності підсистемних структур, які виробляються на основі виявлення найбільш значущих для функціонування системи «зв'язків-відносин». По-п'яте, конструювання моделей здійснюється з урахуванням реальних властивостей систем-оригіналів, а сама модель є опосередкованим джерелом інформації [40].

У нашому дослідженні спираємося на визначення науковців, які стверджують: *моделювання* – творчий цілеспрямований процес конструктивно-проектувальної, аналітико-синтетичної діяльності (на основі оброблення інформації, що існує) з ціллю відображення об'єкту (системи), що є предметом уваги, у цілому, або його характерних складових, які визначають функціональну спрямованість об'єкту (системи), та забезпечують стабільність його існування й розвитку.

Моделювання реалізується на наукових засадах системного підходу та теорії моделювання з урахуванням закономірностей та специфіки функціонування конкретного об'єкту. Процес моделювання відбувається поетапно й має певний універсальний алгоритм, що тісно відповідає етапам управлінського циклу або його окремими складникам залежно від труднощів та виду моделювання й об'єкта (системи), що моделюється [66, с. 3–9].

Процес моделювання обумовлює розв'язання таких завдань, як вибір способу моделювання того або іншого етапу об'єкта, що розвивається (схеми, таблиці, малюнки тощо); визначення напрямку, у якому необхідно розгорнути,

наприклад, схему; формулювання гіпотези для побудови досліджуваного об'єкта або концептуальної ідеї. Нарешті, у процесі моделювання повинні дотримуватися єдині світоглядні основи та методологічні принципи побудови моделі фахівця й моделей його професійної і соціальної діяльності. Водночас слід передбачати, щоб отримали належний розвиток загальна і професійна культура майбутнього фахівця [96].

Модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в умовах методичної служби розроблена з метою, яка спрямована на розв'язання таких завдань:

- розробка й запровадження в методичну роботу корекційно-розвивальних програм онлайн-курсу для підвищення розвитку медіакультури керівника з урахуванням особливостей певної категорії й умов закладів, у яких вони працюють;

- добір методів і прийомів, що сприятимуть ефективній роботі менеджера;

- моніторинг результатів діяльності керівників закладів загальної середньої освіти [24].

Розроблена нами концептуальна модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи за всіма характеристиками є системною, бо відповідає загальноновизнаним положенням теорії систем: *цілеспрямованість, складність, подільність, цілісність, структурованість* [99].

В основі розробки моделі покладено компетентнісний підхід, оскільки «професіоналізм і компетентність – дві нерозривні, взаємопов'язані характеристики педагога як особистості й професіонала» [59].

Модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи характеризується сукупністю взаємозалежних та взаємозумовлених організаційних, наукових, науково-методичних підходів та процедур.

Задля успішного запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи, було дотримано певного алгоритму:

- 1) вивчити основні теоретичні питання з управління, менеджменту;
- 2) удосконалити навички щодо створення факторнокритеріальної моделі визначення рівня сформованості медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти;
- 3) адаптація розробленої моделі до місцевих умов школи шляхом визначення вагомості параметрів;
- 4) застосувати кваліметричну субмодель для вимірювання рівня якості медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти;
- 5) аналіз й узагальнення результатів вимірювання рівня якості розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти та внесення інформації до банку даних по кожному керівнику про рівень розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти;
- б) керувати розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти [27].

Системотвірним компонентом моделі є мета, яка полягає в створенні умов для неперервного підвищення рівня медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи, оскільки підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності має бути постійним, і центри професійного розвитку педагогічних працівників відіграють у цьому процесі важливу роль.

Тож, модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи, наведена на рисунку 2.1, спрямована на створення умов для системного неперервного підвищення рівня.

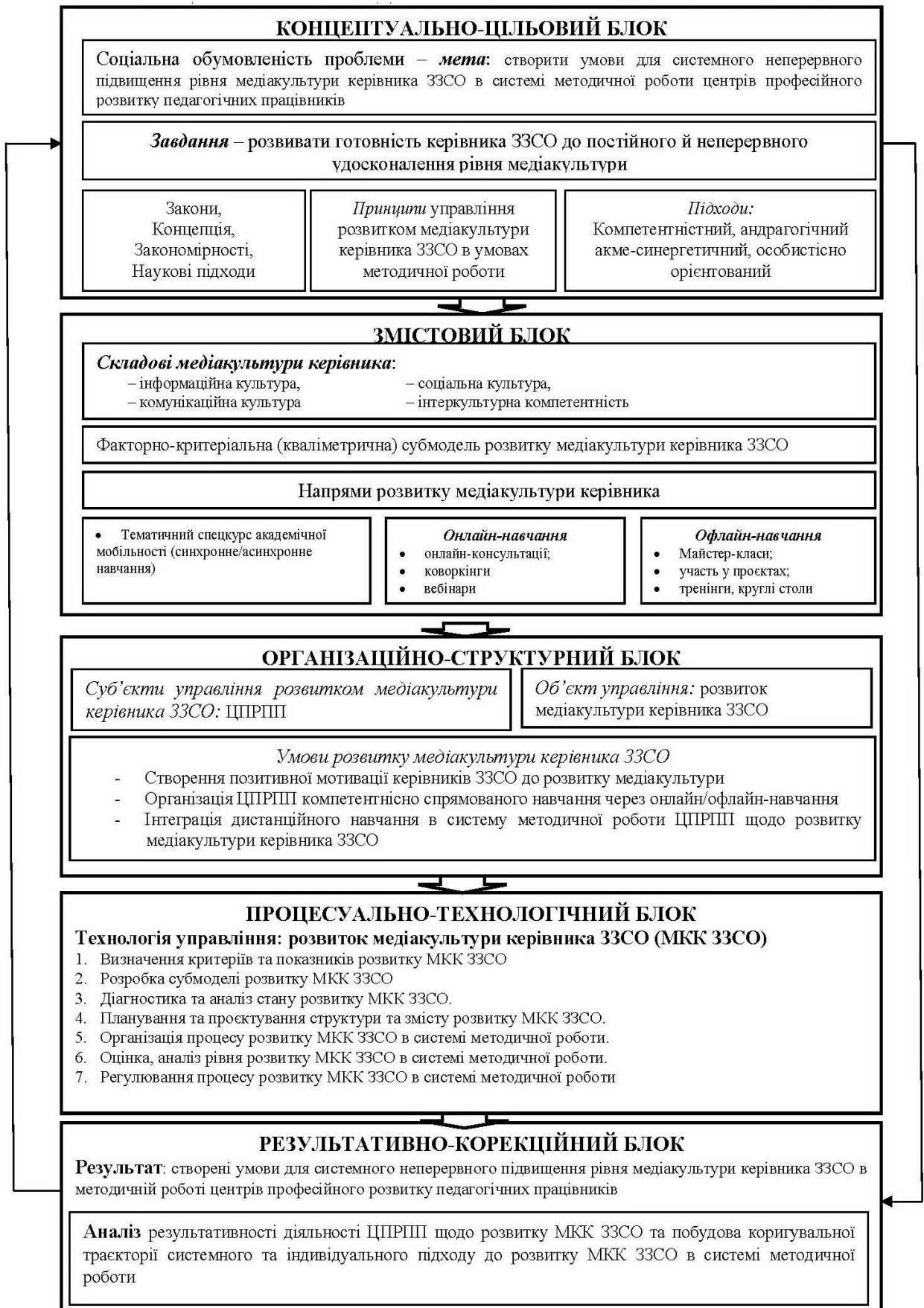


Рис. 2.1 Соціальні вимоги до професіоналізму керівника ЗЗСО

Модель складається з п'яти блоків: концептуально-цільового, змістового, організаційно-структурного, процесуально-технологічного, результативно-корекційного, які мають двосторонні зв'язки між собою.

Концептуально-цільовий блок вміщує закони, концепції, закономірності, наукові *підходи*: компетентністний, андрагогічний, акме-синергетичний, особистісно орієнтований, *принципи* управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи.

Змістовий блок уточнює складові медіакультури керівника ЗЗСО, містить факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель розвитку медіакультури керівників ЗЗСО та визначає вектори розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.

Організаційно-структурний блок моделі прогнозує вплив суб'єктів на об'єкт управління: розвиток медіакультури керівників ЗЗСО, умови розвитку медіакультури: створення позитивної мотивації в керівників ЗЗСО до розвитку медіакультури; організація в центрі професійного розвитку педагогічних працівників компетентісно спрямованого навчання; інтеграція онлайн/офлайн-навчання в методичну роботу щодо розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.

Процесуально-технологічний блок моделі містить відповідну технологію управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО (медіакультура керівників, далі МКК).

1. Визначення критеріїв та показників розвитку медіакультури керівника ЗЗСО

2. Розробка субмоделі розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.

Задля успішного застосування моделі створено науково-методичний комплекс з розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи, який вміщує:

– комплект моніторингових матеріалів (анкета для самоаналізу рівня медіакультури керівника ЗЗСО, діагностувальні картки, факторно-

критеріальна (кваліметрична) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівника ЗЗСО;

– розробку й запровадження й науково-методичне забезпечення онлайн-курсу «Розвиток медіакультури керівників ЗЗСО»;

– технологію запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи відповідно до етапів:

– теоретичний аспект основ управління;

– формування умінь та здатностей у роботі з факторно-критеріальним моделюванням для створення кваліметричної субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;

– здійснення замірів рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;

– аналіз, узагальнення результатів та створення бази даних по кожному керівнику ЗЗСО й по закладу освіти в цілому про рівень стану розвитку медіакультури керівників ЗЗСО;

– регулювання процесу розвитку медіакультури керівників ЗЗСО.

Отже, представлена модель управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи базується на конкретних закономірностях та принципах управління соціально-педагогічними системами, на основі яких здійснюється реалізація змісту управління.

Наведемо більш детальну характеристику кожного блоку моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

1. Концептуально-цільовий блок моделі містить наукові підходи до управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в умовах методичної роботи: компетентністний (спрямування роботи методичної служби району на розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти); андрагогічний (умотивованість керівників закладів загальної середньої освіти на постійний розвиток медіакультури в

умовах методичної служби шляхом постійного оновлення знань з медіакультури, медіаосвіти, медіаграмотності); акме-синергетичний (вивчення закономірностей розвитку людини як індивіда, особистості та суб'єкта діяльності-професіонала, який спроможний досягти у своєму професіоналізмі найвищого рівня); системний (дослідження розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в умовах методичної роботи як цілісної множини складників у комплексі відношень і зв'язків між ними; застосування певних закономірностей, що встановлюють зв'язок між системними параметрами), застосування принципів, методів, прийомів, засобів організації й побудови теоретико-практичної діяльності, що спрямовані на прогнозування якісного результату в підготовці керівників закладів загальної середньої освіти, забезпечення високого рівня медіапродуктивності й медіакультурної зрілості керівників); кваліметричний (визначення кількісної оцінки якості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти та врахування взаємозв'язку між складними та простими властивостями об'єкта шляхом створення відповідної моделі бажаного стану якості (об'єкт) через релевантність властивостей об'єкта (від англ. *decomposition* – розкладання), що відбувається через виділення основних факторів (складних властивостей 1-го порядку) та критеріїв вияву факторів (простих властивостей 2-го порядку), іншими словами, розроблення нормативного еталону (моделі), що допомагає оцінити стан розвитку об'єкта та спрямовує його на розвиток [114]. Таким чином, створення інструментарію визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, що називається нормою-зразком, або факторно-критеріальною (кваліметричною) субмоделю (стандартом) надає можливість відобразити ступінь досягнення об'єктом управління визначеного стану в кількісному вияві [35].

У створенні моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти були покладені універсальні *принципи*, які

в дослідженні набули подальшого розвитку: науковості (використання науково обґрунтованих об'єктивних законів, закономірностей, технологій); принцип системності, що має на меті об'єднати конкретні види взаємопов'язаної управлінської діяльності зі спільною метою підвищення рівня медіакультури керівників в управлінні закладом загальної середньої освіти в умовах методичної роботи та передбачає тісно пов'язані дії центру професійного розвитку педагогічних працівників та закладів загальної середньої освіти), що здійснюються в рамках однієї спрямованості, направленої на розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. Реалізація цього принципу забезпечує високі показники: цілепокладання (чітка постановка цілей щодо розв'язання конкретних завдань, а саме: цілеспрямований вплив через систему методичної роботи на процес розвитку медіакультури керівників ЗЗСО, унаслідок якого здійснюється перехід з одного якісного стану в інший); керованості (менеджмент у системі «людина-людина» як унікальний вид діяльності людини в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовищ, що забезпечує цілеспрямований вплив керуючої системи на керовану для збереження й унормування її в межах зазначених параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління відповідно до поставленої мети), систематичності (усвідомлення керівником ЗЗСО послідовності формування медіакультури та постійний розвиток сформованої медіакультури в умовах методичної роботи), узгодженості колективних та індивідуальних форм розвитку медіакультури керівників (передбачає дотримання спільних вимог усіх органів управління у виборі як колективних так й індивідуальних форм, спрямованих на розвиток медіакультури керівників ЗЗСО).

2. *Змістовий блок* моделі уточнює складові медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти: інформаційна культура, комунікаційна культура, соціальна культура, інтеркультурна компетентність, вміщує факторно-критеріальну субмодель розвитку медіакультури керівників

закладів загальної середньої освіти та визначає напрями розвитку медіакультури керівника: дистанційне навчання (тематичний спецкурс академічної мобільності (синхронне/асинхронне навчання); онлайн-навчання (онлайн-консультації; коворкінги); офлайн-навчання (консультування; участь у проєктах).

3. *Організаційно-структурний блок* моделі визначає суб'єкти та об'єкти управління та передбачає вплив розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти на рівень медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти; умови розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, зокрема: створення мотивації, яка позитивно впливає на керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури; організація в центрі професійного розвитку педагогічних працівників компетентісно спрямованого навчання; інтеграція онлайн/офлайн-навчання в методичну роботу щодо розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.

4. *Процесуально-технологічний блок* моделі містить відповідну технологію управління розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, яка має певні етапи:

1. Визначення критеріїв та показників розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

2. Розробка субмоделі розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

3. Діагностика та аналіз стану розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

4. Планування та проєктування структури та змісту розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

5. Організація процесу розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в центрі професійного розвитку педагогічних працівників.

6. Програма та науково-методичне забезпечення онлайн-спецкурсу «Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти» (30 годин).

7. Оцінка, аналіз рівня розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

8. Регулювання процесу розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

З метою реалізації технології управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти розроблено програму онлайн-спецкурсу «Розвиток медіакультури керівників ЗЗСО», що здійснювалося відповідно вимог сучасної професійної освіти, зокрема [27]:

1) визначати соціально-професійну спрямованість керівника закладу загальної середньої освіти;

2) виявляти рівні сформованості медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти;

3) задовольняти потреби керівника закладу загальної середньої освіти в підвищенні медіакультури;

4) розвивати професійну мобільність керівника закладу загальної середньої освіти, здібності до самоосвіти, самоменеджменту, знаходження індивідуального стилю педагогічної діяльності;

5) формувати установки на професійне зростання, готовність до нововведень.

Запропонована програма онлайн-курсу спрямована на реалізацію свободи вибору змісту та підштовхує до креативної діяльності, самоактуалізації та самореалізації, розвитку кожного керівника закладу загальної середньої освіти.

Засвоєння керівником закладу загальної середньої освіти певних навчальних модулів, що уможливорює побудувати індивідуальну освітню траєкторію відповідно до фахових уподобань та рівня професійної підготовки.

Навчальний план, наведений у таблиці 2.2, та програма онлайн-спецкурсу, розміщена в додатку В, складаються з двох модулів: професійного (24 годин) та діагностико-аналітичного (6 годин).

Таблиця 2.2

Навчальний план онлайн-спецкурсу «Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти»

Назва навчальних модулів		Зміст навчальних модулів		Лекції	Практичні	Усього годин аудиторних
Професійний	А	1.1	Медіакультура як сучасна потреба інформаційного суспільства			2
		1.2	Медіакультура керівника ЗЗСО: визначення, проблеми, рішення			4
		1.3	Розвиток медіакультури керівника ЗЗСО засобами масової комунікації			6
		1.4	Медіаосвітні технології як засіб розвитку медіакультури керівника			8
		1.5	Особливості створення медіакультурного середовища в закладі загальної середньої освіти			4
Разом годин на модуль						24
Діагностико-аналітичний	Б	2.1.	Настановне заняття. Реєстрація			
		2.2.	Вхідне комплексне діагностування			
		2.3.	Вихідне комплексне діагностування.			
		2.4	Конференція з обміну досвідом			
Разом годин на модуль						6
Разом годин за модулями						30

Професійний модуль передбачає висвітлення теоретико-методичних аспектів розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти за такими блоками: «Медіакультура як сучасна потреба інформаційного суспільства» (2 години), «Медіакультура керівника ЗЗСО: визначення, проблеми, рішення» (4 годин), «Розвиток медіакультури керівників ЗЗСО засобами масової комунікації» (6 годин), «Медіаосвітні технології як засіб розвитку медіакультури керівника» (8 годин), «Особливості створення

медіакультурного середовища в закладі загальної середньої освіти» (4 годин). До діагностико-аналітичного модуля (6 годин) віднесено настановне заняття, вхідне/вихідне діагностування, конференція з обміну досвідом.

Засвоєння керівниками освітніх модулів дає змогу розробити індивідуальну освітню траєкторію з урахуванням фахових уподобань та рівня підготовки. Запропонована програма онлайн-спецкурсу спрямована на реалізацію свободи вибору змісту та спонукає до креативної діяльності, розвитку, самоактуалізації та самореалізації кожного керівника.

5. Результативно-корекційний блок має на меті аналіз отриманих результатів діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників щодо розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти та створення коригувальної програми щодо системного та індивідуального підходу до розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Вважаємо, що саме сучасні форми взаємодії з педагогічними працівниками в системі методичної роботи покликані створити сильну мотиваційну основу й зорієнтувати керівників ЗЗСО у великому обов'язі медіаконтенту.

Результативно-корекційний блок вміщує науково-методичний комплекс з розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи, а саме:

– комплект діагностичних матеріалів (діагностичні картки та анкета для визначення рівня медіакультури керівників, факторно-критеріальна (кваліметрична) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;

– методика запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи, а саме: етапи здійснення:

– ознайомлення з теоретичними основами управління;

- ознайомлення з факторно-критеріальним моделюванням з подальшим створенням кваліметричної субмоделі визначення рівня медіакультури керівників ЗЗСО;

- здійснення замірів рівня медіакультури керівників ЗЗСО;

- узагальнення результатів і створення бази даних по кожному керівнику ЗЗСО про рівень розвитку медіакультури керівників ЗЗСО;

- регулювання процесу розвитку медіакультури керівників ЗЗСО.

Результатами запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи є:

- підвищення рівня якості медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в процесі підвищення їх кваліфікації в системі методичної роботи району (достатній, високий рівні);

- позитивна динаміка рівня розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти (високий рівень);

- побудова індивідуальної траєкторії розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти;

- досягнення взаємоузгодженості дій на рівнях: відділи/департаменти/управління освіти району /міста (центри професійного розвитку педагогічних працівників) – адміністрація школи щодо визначення рівня розвитку сформованості медіакультури керівника;

- розвиток ініціативи й підвищення активності керівника закладу загальної середньої освіти щодо участі в самооцінюванні;

- позитивна динаміка задоволеності учасників освітнього процесу результатами діяльності щодо медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти.

Отже, модель управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи ґрунтується на певних закономірностях та

принципах управління соціально-педагогічними системами, на підставі яких відбувається реалізація змісту управління через здійснення управлінських функцій керуючої підсистеми (суб'єкта управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи).

2.2 Критерії та показники рівнів сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти

Упровадження Професійного стандарту як орієнтиру діяльності керівника ЗЗСО та побудови власної траєкторії професійного розвитку, безперечно, може бути використаний центрами професійного розвитку педагогічних працівників для проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо обізнаності про трудові функції керівника (директора), розуміння загальних і професійних компетентностей, якими повинні володіти керівники закладів освіти. Консультанти Центрів мають використовувати Професійний стандарт під час консультування керівників (директорів) закладів загальної середньої освіти із питання побудови траєкторії, як свого, так і педагогів, професійного розвитку. Центри, на основі Професійного стандарту, можуть створити та адаптувати існуючі різні інструменти (анкети, опитувальники, гугл-форми самооцінювання тощо), які можна використовувати для здійснення оцінювання рівня сформованості компетентностей, що уможлиблює виявлення особистісних якостей, сильних сторони керівників й ті, що потребують покращення.

На сучасному етапі розвитку освіти об'єктивне вимірювання рівня розвитку професійних компетенцій педагога, тобто результатів діяльності, є конче важливим і давно знаходиться в центрі наукових розвідок учених Л. Ващенко, Г. Дмитренко, Г. Єльнікової, В. Маслова, В. Олійника та інших [41].

Дослідниця Г. Єльнікова наголошує, що управління результатом, у нашому випадку, управлінням розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи, здійснюється саме

центрами професійного розвитку педагогічних працівників, для чого й було розроблено відповідну модель як еталон та інструментарій оцінювання, який вміщує задані параметри розвитку керованого об'єкту, критерії оцінювання та спосіб оцінювання [42, с. 56–57].

Результатом діяльності керівника закладу освіти, зрозуміло, є рівень розвитку його професійно-управлінської компетентності.

Оскільки рівень сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти можна виміряти, то й оцінювання має проводитися за допомогою певних критеріїв, на основі яких відбувається оцінювання якісних змін.

Для чіткого розуміння сутності питання, що вивчається, цінним у дослідженні є з'ясування визначення термінів «критерії», «показники», «рівень».

Критерії (з грец. – «засіб для судження») перекладається як мірило, ознака, на основі якої виконується оцінка досліджуваного явища. Критерій виступає інструментом оцінки [128, с. 312].

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови «критерій» трактується як підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірило істинності, вірогідності людських знань, їх відповідність об'єктивній дійсності [11, с. 465].

Словник іншомовних слів подає таке визначення: критерій – одна з основних ознак, мірило для визначення, оцінки, класифікації чого-небудь [122].

Критерії – це ознака, на основі якої відбувається оцінювання, визначення або класифікації чого-небудь [2, с. 82]. Л. Лузан зазначає, що критерії – це якісні характеристики для оцінки рівня сформованості професійної компетентності вчителів [62, с. 240].

Отже, у своїй роботі будемо дотримуватися визначення, що *критерії* – це підстава для оцінки, визначення рівня сформованості чогось, у нашому

випадку це визначення рівня розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Критерії (з грец. – «засіб для судження») – мірило, ознака, на основі якої виконується оцінка досліджуваного явища. Критерій виступає інструментом оцінки [128, с. 312].

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови термін «показник» трактується як 1. Свідчення, доказ, ознака чого-небудь. 2. Наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані, які свідчать про кількість чого-небудь [11].

Таким чином, якщо критерії вважається як основа для оцінювання, що визначає ступінь сформованості чогось, то індикатори є також кількісною характеристикою сформованості явища, якості, тобто вказують на ступінь сформованості певного критерію. У нашому дослідженні передбачається показник рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Визначаючи поняття «рівень», звертаємося до Великому тлумачного словника сучасної української мови, у якому зазначено, що це ступінь якості, величина, що будуть досягнуті в чому-небудь; ступінь чистоти освіти, культури, підготовки [11].

Із тлумачень вищезазначених термінів зробимо висновки, що під *критеріями та показниками* рівнів сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти розуміємо якісні та кількісні показники для оцінки рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Науковці ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» АПН України досліджували питання теорії та практики діагностування (визначення якісних та кількісних характеристик рівня сформованості професійної компетентності педагога). Учені та управлінці системи післядипломної педагогічної освіти не залишили поза увагою діагностику в педагогічній сфері,

але ми, зробивши аналіз наукових праць щодо діагностування рівня розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, бачимо, що цілісне обґрунтування науково-методичних засад діагностування медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи відсутнє, що дає підстави розробити критерії та визначити показники рівнів сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Підтримуючи думку науковців, які стверджують, що діагностуванню підлягають складові медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, у кожній складовій медіакультури визначаємо рівневі якісні характеристики, які наповнюються відповідними елементами.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що вивчення питання щодо структурних компонентів медіакультури педагогів та управлінців є дуже обмеженим. Тому вважаємо доцільним розглянути структуру медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти на прикладі визначень щодо компонентів структури медіакультури педагогів.

Якщо розглядати медіакультуру особистості як здатність взаємодіяти з медіа, вільно почувати себе в медійному просторі та інформаційному середовищі, а саме: уміння аналізувати, розпізнавати фейкові новини, оцінювати тексти з позиції медіа, сприймати, тлумачити поширювану через мас-медіа культуру, політичні новини, адекватно на них реагувати; здобувати за допомогою медіа нові знання, то група вчених [71, с. 5–77] до структурних компонентів медіакультури пропонують віднести:

- медіаобізнаність,
- медіаграмотність,
- медіаосвіченість.

Ці категорії медіапедагогікою виділяються як базові. Так, у Концепції впровадження медіаосвіти в Україні (2010) уточнюється зміст зазначених вище понять. Поняття *«медіаобізнаність»* трактують як компонент

медіакультури, який має на меті засвоєння людиною системи знань про засоби масової комунікації, історію та унікальність функціонування, користь і шкода для людини захист від деструктивних медіа та інформаційних впливів, можливість вільно переміщатися між інформаційними світами [55].

«*Медіаграмотність*» – це складник медіакультури, що визначає потребу володіти необхідними навичками та вміннями користування інформаційно-комунікативною технікою, самовираженням та спілкуванням за допомогою медіа, успішного збору необхідної інформації, свідомого сприйняття та критичної інтерпретації інформації, яку можна отримати з різних медіа, щоб відрізнити реальність від її віртуальної симуляції, тобто зрозуміти реальність, сконструйовану медіаджерелами, осмислювати владні стосунки, міфи та типи контролю, що вони культивують.

«*Медіаосвіченість*» розуміється як здатність сприймати, аналізувати, оцінювати та створювати медіатексти, розуміти соціокультурний та політичний контекст медіадіяльності в сучасному світі, правила та системи, що представляють передачу інформації та використання медіа; громадянська відповідальності.

Деякі німецькі науковці виділяють такі *складові медіакомпетентності*, як пізнавальна (знання, розуміння й аналіз медіа); моральна (розгляд та оцінка медіа в етичному аспекті); соціальна (вивчення впливу медіа на різні категорії та соціальні групи населення; ефективна (за допомогою медіа люди спілкуються й отримують задоволення); діяльнісна (навички самостійного використання медіа та організація роботи з ними) [137].

Л. Ороховська наповнює структуру медіакультури такими компонентами:

- знання;
- відбір і використання медіа;
- розробка власного медіа продукту;
- аналітичні навички, що пов'язані з творчими здібностями, на яких

базуються різні типи медіа [84; 86].

У науковому дослідженні В. Дж. Поттер (2001) розглядає медіакультуру як досвід, активне використання умінь, готовність до самоосвіти [143].

А. Сілверблет [144] структурує медіакультуру за такими компонентами:

- здатність до критичного мислення;
- розуміння процесу масової комунікації;
- розуміння впливу ЗМІ на особистість і суспільство;
- розвивати аналітичні здібності та вміння обговорювати медіатексти;
- розгляд змісту медіа як «тексту»;
- розвиток здібностей отримувати задоволення, розуміти, і оцінювати

медійний зміст.

У дослідженні А. Пенькова [92] знаходимо структуру медіакультури, яка містить чотири компоненти:

- світоглядний;
- загальноосвітній;
- комунікативний;
- алгоритмічний.

Науковці, що досліджували медіаграмотність, визначають такі її критерії [6, с. 40]:

– медіаактивність – спрямованість особистості на свідоме споживання медіапродукції; інтенсивну регулярну роботу з використання засобів масової комунікації та їх засобів для задоволення інформаційних потреб;

– аналітичність – здатність оцінювати медіапродукцію з позицій соціальної реальності, використовуючи різні джерела інформації різної спрямованості та зіставляючи нову інформацію з раніше отриманою; здатність до образного сприйняття й образного аналізу;

– селективність – високорозвинену здатність розрізняти першорядну і другорядну інформацію, абстрагуватися від надлишкової; свідомий відбір інформації, необхідної для виконання соціальних ролей.

На основі «Media Literacy Study The Framework» Л. Найдьонова наводить європейські критерії медіаграмотності, що створювалися таким чином, щоб на їх основі стало можливим конструювання спеціальних показників (соціальних індикаторів). Кожний із показників розкривається кількома запитаннями анкети. Дослідниця зауважує, що анкета має бути придатною для використання в масовому опитуванні, адже саме в результаті масових опитувань можна виявити загальну картину медіаграмотності населення або окремих його верств у кожній країні, що використовуватиме запропоновані критерії.

До формування критеріїв висувають два фундаментальних виміри медіакомпетентності, які можна застосовувати як для діагностування рівня готовності вчителя, так і до здійснення медіаосвіти школярів: індивідуальну компетентність та середовищні чинники: індивідуальна компетентність; технічний компонент (користувацькі здібності); когнітивний компонент (критичне розуміння); комунікативний компонент (здатність до спілкування) [78].

І. Колеснікова в науковій праці щодо розвитку медіакультури вчителів у закладах післядипломної освіти дотримується тієї позиції, що компонентний склад медіакультури відображає:

- норми спілкування і ставлення до світу, світогляд (ціннісно-світоглядний аспект);
- наявні знання про суспільство, техніку, способи діяльності, мислення (загальноосвітній компонент);
- певні галузеві вміння та навички особистості (технологічний компонент);
- досвід творчої пошукової та дослідницької діяльності (особистісно-творчий компонент) [52].

Ми розглянули, із яких компонентів складається медіакультура в цілому. Але, вивчаючи наукові джерела, побачили, що питанню розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, на наш погляд, мало приділено

уваги. Тому ми вважаємо, що для того, щоб визначити, які критерії слід брати до уваги у визначенні рівня розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, потрібно розглянути, а за якими критеріями в цілому визначається рівень сформованості медіакультури педагога.

Цікавим є дослідження різні дослідження з медіакультури, наприклад, «Розвиток медіакультури вчителів у закладах післядипломної педагогічної освіти», у якому подається медіакультуру вчителя за такими структурні компонентами:

Мотиваційний: медіаосвіченість, самовдосконалення, професійна мотивація щодо розвитку медіа культури.

Професійно-когнітивний: медіаобізнаність, професійна самоосвіта.

Діяльнісно-технологічний: медіаграмотність, пошукова активність, комп'ютерно-алгоритмічні вміння.

Інтерпретаційно-оцінний: критичне мислення, здатність інтерпретувати, здатність протидіяти медіаманіпуляції.

Культурно-медіакомунікативний: медіакомунікація, міжкультура взаємодія; етика спілкування в інфосередовищі.

Зауважимо, що в **мотиваційному компоненті** науковці відображають набір мотивацій і цінностей, які дозволяють цій людині здійснювати професійну діяльність шляхом використання ЗМІ та комунікаційних технологій; мотивацію вчителів до використання діяльності ЗМІ; комунікаційно-освітню спрямованість організації процесу розвитку медіакультури вчителя. Дослідники медіакультури вважають, що наявність мотиваційного компоненту є певною мірою головним у розвитку високого рівня медіакультури педагога, і ми його в цьому підтримуємо, бо тільки від того, наскільки самовмотивованим є вчитель до медіаосвітнього процесу, залежить зміст та характеристика професійної діяльності.

У нашому дослідженні акцентуємо увагу на тому, що для розвитку високого рівня медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти,

у цілому, відіграє роль рівень мотивації їхньої медіакультурної діяльності, саме від цього залежатиме управлінська діяльність керівників закладів загальної середньої освіти – зміст та характер, а також необхідність працювати з багатьма різноманітними чинними джерелами, усвідомлення постійного оновлення базових знань та загальнокультурної підготовки, що входять до змісту медіакультури.

Розглядаючи **професійно-когнітивний компонент** медіакультури педагога, погоджуємося, що володіння педагогічним працівником системою знань, яка є основою теоретичної підготовки педагога закладу освіти до здійснення ним медіаосвітньої діяльності, визначає успішний розвиток культури його комунікації.

Для нас цінним є усвідомленням того, що знання – це не пасивна інформація, а регулятор практичної діяльності та критерій оцінки рівня ефективності власної роботи, іншими словами, ми повинні володіти інтегрованими теоретико-методологічними та практичними знаннями, які дають можливість визначити рівень результативності своєї праці. Отже, успішність розвитку медіакультури керівників ЗЗСО визначають шляхом постійного оновлення знань та професійної самоосвіти з медіакультури, тобто: набуття керівниками комплексних теоретичних, методичних і практичних знань щодо використання сучасних медіа. Медіаосвітня технологія, яка забезпечить розвиток медіакультури в колективі вчителя та учнів; уміння чітко тлумачити основні терміни, пов'язані з медіакультурою, медіаосвітою; уміння диференціювати інформацію за типом запиту та вміння аналізувати інформацію, отриману через ЗМІ.

Розглядаючи **діяльнісно-технологічний компонент** медіакультури вчителя, дуже важливим є розвиток умінь і навичок, що забезпечують реалізацію дій у практичній медіаосвітній діяльності, з одного боку, уміння керівника закладу загальної середньої освіти реалізувати цілі особистого розвитку, з іншого боку, здатність керівника закладу загальної середньої

освіти до певної міри вміння працювати з медіакультурою. досягнення цілей медіаосвіти та цілей розвитку особистості, з іншого боку, як цілеспрямованої динамічної системи змістовних дій, спрямованих на запуск механізмів розвитку медіакультури в колективі викладачів та студентів на основі розуміння його соціального та професійного контексту, його структури, принципів і характеристик.

Отже, якщо розглядати технічні компоненти діяльності, запропоновані нпуковцями, що вивчали медіакультуру, то відповідні специфічні компоненти охоплюють комплекс умінь, спрямованих на формування медіакультури вчителя шляхом використання власних здібностей та постійного вдосконалення, оволодіння різноманітними методами та засобами. Використовуйте медіа для набуття знань, умінь і навичок.

Для визначення загального рівня медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти ми використаємо матеріали науковців З. Рябової [116], Т. Хлебнікової [133], М. Скрипник [121].

У змістовому наповненні рівнів медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти виділяємо такі рівні та їх характеристики:

Недостатній рівень (критичний). Керівники звичайних закладів освіти мають лише керівні якості. Знання та використання концептуального законодавства та регуляторної практики в медіакультурі знаходиться на низькому рівні. Він спонтанно переносить готові життєві схеми спілкування в умови ситуацій професійного спілкування. Його знання психології та освіти були слабкими. Немає теоретичних знань про медіакультуру. Забезпечити реалізацію сучасної національної політики щодо формування медіакультури учнів молодших класів. Аналізуйте низькорівневі медіа-повідомлення. Мало використовує навчальну літературу з медіакультури. Здатність протистояти медіа-маніпуляціям, низькоагресивній рекламі.

Знання та володіння інноваційними технологіями, які лежать в основі розвитку медіакультури, майже відсутні. Можливість створення власних медіапродуктів на низькому рівні.

Базовий рівень. Керівники закладів загальної середньої освіти мають базові знання з медіакультури: теоретичні знання медіакультури є опосередкованими, а навички протистояння медіаманіпуляціям та агресивній рекламі – слабкі. Знання та інноваційні технології, які є основою для розвитку медіакультури, існують, але їх важко застосувати в реальній діяльності. Комунікативні навички присутні, але спостерігається неправильне вживання багатьох словникових слів. На рівні середньої школи сформувати вміння планувати практичну діяльність, пов'язану з розвитком медіакультури..

Достатній рівень. Його характеризує чітка спрямованість дій, висока якість спілкування, діалог і взаємодія керівників звичайних загальноосвітніх освітніх закладів. Менеджери протягом тривалого часу самостійно планують та організують власну діяльність, головним завданням яких є розвиток медіакультури. Практичні знання концептуального законодавства та регуляторних дій у медіакультурі широко використовуються. Теоретичне осмислення питань медіакультури. Реалізовано сучасну національну політику щодо побудови медіакультури викладачів та студентів. Знати достатньо про тему та мати здатність протистояти фейковим новинам та витоку інформації. Володіє знаннями інноваційних технологій, які є основою розвитку медіакультури, та успішно ними володіє.

Високий рівень. Характеризується ініціативним та творчим підходом до організації професійної діяльності. Управлінці самостійно конструюють оригінальні та педагогічно зручні інтерактивні методики. Діяльність базується на рефлексивному аналізі. Професійна діяльність із застосування медіакультури сформувала персоніфікований стиль. Сприяє розвитку медіакультури педагогічного та учнівського колективу. Психологічно та

педагогічно готові протистояти маніпуляціям ЗМІ, нав'язливій рекламі, фейковим новинам та витоку інформації.

Розуміння та опанування інноваційних технологій є основою розвитку медіакультури високого рівня. Використовує вміння спілкуватися в стандартних і несподіваних ситуаціях і планувати майбутнє спілкування. Якщо необхідно, усні доповіді мають бути тривалими, легкими та проводитися в достатньому темпі, особливо з професійних питань. Письмове повідомлення в цілому відповідає українському правопису та не містить серйозних помилок, неоднозначності розуміються в контексті. Вільний доступ до великого словникового запасу української літератури. Постійний контроль.

Володіє широким мисленням. Здатний реалізовувати свої ідеї в сьогоденні та передбачати майбутній досвід за допомогою використання практик медіакомунікації. Знає, як краще використовувати медіа на професійних заходах. Уміння порівнювати й оцінювати уривки з різних медіатекстів. На свідомому рівні передбачає сприйняття й поширення інформації. Уміє вибрати спосіб передачі інформації у формі, що забезпечує безумовне прийняття..

Отже, формулюємо такі компоненти медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи та визначаємо критерії та показники кожного компонента (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Компоненти медіакультури: критерії та показники їх оцінювання

Компонент медіакультури	Оцінювання	
	<i>критерії</i>	<i>показники</i>
1	2	3
Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування	Знання та опрацювання концептуальних законодавчих документів про медіаосвіту	<ul style="list-style-type: none"> Володіння на високому рівні всіма концептуальними законодавчо-нормативним

медіа в освітньому процесі;	Теоретичне знання з медіаграмотності	актами про медіаосвіту/медіакультуру; <ul style="list-style-type: none"> • систематичне забезпечення реалізації сучасної державної політики щодо формування медіаграмотності учнів; • постійний саморозвиток сформованої медіакультури
-----------------------------	--------------------------------------	---

Продовження табл. 2.3

1	2	3
	Забезпечення реалізації сучасної державної політики щодо формування медіаграмотності учнів Розвиток медіакультури як показник творчого самовираження керівника ЗЗСО	
Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури;	Уміння здійснювати протистояння медіаманіпуляціям, агресивній рекламі Здатність протистояти фейковим новинам, інформаційним вкидам Знання й володіння інноваційними технологіями як основою розвитку медіакультури Готовність до самоосвіти Психоемоційний стан	<ul style="list-style-type: none"> • Стійке протистояння маніпуляціям, агресивній рекламі; • постійний розвиток сформованої медіакультури; • стійкий психоемоційний стан щодо фейкових новин, інформаційних вкидів, агресивної реклами тощо
Комунікативна діяльність;	Уміння комунікувати Уміння планувати майбутнє спілкування Здатність створити короткий, зрозумілий й точний опис медіатексту	<ul style="list-style-type: none"> • Під час виконання службових обов'язків здійснювати усну та письмову комунікацію на основі створених медіатекстів; • сформована здатність до взаєморозуміння, міжособистісної взаємодії засобами активної та пасивної комунікації на основі медіатекстів
Критична автономія;	Критичне мислення Критична автономія (наявність) Володіння масштабним мисленням	<ul style="list-style-type: none"> • Здатність протистояти інформаційному тиску, усвідомлення медіаманіпуляціям

Практичні вміння;	Уміння планувати практичну діяльність Уміння втілювати власні ідеї в теперішньому та проектувати майбутній досвід шляхом застосування медіакомунікативних практик	<ul style="list-style-type: none"> • Практичне застосування медіакомунікативних практик в професійній діяльності
-------------------	--	---

Продовження табл. 2.3

1	2	3
	Уміння усвідомлено діяти Уміння використовувати найкращі можливості медіа в професійній діяльності Застосування медіа в громадській діяльності	
Медіакреативні здатності та вміння;	Активність використання вмінь у сфері медіа Уміння виділяти основні елементи медіатексту та його головного смислу Уміння порівнювати та оцінювати фрагменти різних медіатекстів Здатність до створення власних медіапродуктів	<ul style="list-style-type: none"> • Створення власних медіапродуктів
Інформаційна культура	Інформаційна свідомість Свідоме ставлення до сприйняття та розповсюдження інформації Спроможність здійснювати вибір способу передачі інформації у такому вигляді, який забезпечить її безумовне сприйняття	<ul style="list-style-type: none"> • Усвідомлене сприйняття та розповсюдження інформації

Кожен компонент буде деталізований у наступному параграфі під час обґрунтування розроблених засобів отримання результатів рівня медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи (факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі).

Отже, на основі уточнення змісту понять «*критерії*» та «*показники*» розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи, що покладені в основу факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, запропоновані рівні та їх характеристики та сформульовано компоненти медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи з критеріями та показниками їх оцінювання.

2.3 Технологія управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи

Для успішного проєктування технології управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в умовах методичної роботи вважаємо доцільним більш докладно вивчити питання, що стосується поняття «*технологія*», «*технологія управління*», «*етапи технології*» у контексті технологічного підходу в системі методичної роботи.

За визначенням ЮНЕСКО, *технологія* – це системний підхід до створення, застосування та визначення знань, ураховуючи технічні та людські ресурси та їх взаємодію, з оптимізацією як завданням навчально-виховного процесу [15].

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови «технологія» подається як сукупність знань, відомостей про послідовність окремих виробничих операцій у процесі виробництва чого-небудь; сукупність способів обробки чи переробки матеріалів, виготовлення виробів, проведення різних виробничих операцій тощо [11, с. 1].

У наукові праці «Педагогічні технології у неперервній професійній освіті» визначено, що педагогічна технологія функціонує як наука, що досліджує найбільш прийнятні методи навчання; як система принципів,

прийомів і способів, що використовуються в навчанні, і як практичний процес навчання [47].

Розглядаючи педагогічну технологію, дослідники пояснюють поняття як систему освіти та навчання, яка теоретично базується на соціалізації, особистісно-професійному розвитку, а також саморозвитку особистості в освітньому закладі, який, внаслідок упорядкованих професійних дій педагога при оптимальності ресурсів і зусиль усіх учасників освітнього процесу, гарантовано забезпечує ефективну реалізацію свідомо визначеної освітньої мети та можливість оптимального відтворення процесу на рівні, який відповідає рівню педагогічного потенціалу вчителя [119].

Нам імponує думка науковців, що педагогічна технологія – це алгоритм організації ефективного засвоєння знань та умінь, що забезпечує досягнення запланованих результатів [120, с. 7].

Освітня технологія – це системне використання принципів, заснованих на новітніх науково-технічних досягненнях, які сприяють підвищенню ефективності навчального процесу [110, с. 105].

Розглянувши різні тлумачення поняття «технологія», «педагогічна технологія», у нашому дослідженні будемо дотримуватися визначення, що технологія – це наукова система, стандарти форм, методів, засобів і процесів, що використовуються для організації та здійснення спільної навчальної діяльності педагогів та учнів. Тому технологія займає проміжне місце між наукою й практикою.

Будь-яка педагогічна технологія має структуру, а саме:

- I. Концептуальна основа.
- II. Змістова частина, в якій визначені мета, завдання та основний зміст.
- III. Процесуальна частина, у якій закладено технологічний процес:
 - організація освітнього процесу;
 - методи і форми роботи вчителя;
 - форми діяльності школярів;

– особливості діяльності вчителя щодо керування процесом засвоєння навчального матеріалу;

IV. Діагностика рівня досягнення результату навчального процесу.

Дослідниця І. Дичківська наголошує, оскільки в педагогічній практиці педагогічна технологія реалізується на різних рівнях (загально-педагогічному, предметно-методичному та локальному), є необхідність розмежовувати поняття «освітня технологія», «педагогічна технологія», «технологія навчання (виховання, управління). На думку науковиці, технологія навчання (виховання, управління) моделює шлях засвоєння конкретного навчального матеріалу в межах відповідного навчального предмету, теми. Технологія управління має й свою структуру [34]:

- кількість технологічних етапів;
- ступінь технологічності;
- складність технологічності;
- гнучкість, мобільність тощо.

Спираючись на погляди науковців, що вивчали технологію управління, сприймаємо її як структуровану серію взаємопов'язаних управлінських дій і процедур, реалізація яких спрямована на виконання функцій управління, що супроводжується застосуванням управлінських рішень і гарантується певними методами та прийомами. [89].

На думку І. Кузнецової, сутність управління зводиться до активного впливу на параметри об'єкта управління з метою усунення небажаних відхилень від заданих параметрів через управлінські впливи, які спрямовані або на забезпечення утримання характеристик системи у потрібних межах, або на виконання дій зі зміни значень характеристик самої системи відповідно до змін зовнішнього середовища [58]. Зауважимо, що управління в системі освіти – це цілеспрямований вплив підсистеми управління на керований об'єкт з метою забезпечення його функціонування та розвитку, що характеризується взаємозв'язком об'єкта та суб'єктів управління, видами, формами, етапами.

[25]. Системоутворювальним фактором управління є мета, відповідні завдання. Підсумовуючи, можна констатувати, що технологія управління – це ряд заходів, обраних менеджерами освіти для впливу на об'єкт управління для досягнення найкращих результатів. [111, с. 351].

Погоджуємося з Л. Лісіною яка доводить, що будь-який процес у виробничій чи соціальній сфері тільки тоді одержує назву «технологія», коли він заздалегідь був прогнозований, визначений кінцевий результат і засоби його отримання, цілеспрямовано сформовані умови для проведення цього процесу [61]. Тому основними концептуальними завданнями технології управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи є:

1. Визначення кінцевого результату управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

2. Розробка інструментарію визначення рівня медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

3. Створення умов для здійснення управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Розглянемо підходи, що становлять методологічну основу технології:

– діяльнісний підхід (вивчення технологічних процесів головних компонентів діяльності від мети до її кінцевого результату);

– антропологічний підхід (осмислення технологічного процесу крізь призму реалій розвитку особистості);

– емпіричний підхід (перегляд і вивчення технологічних процесів на основі набутого особистісного досвіду, так і досвіду педагогів різних країн світу);

– системно-структурний підхід (упорядкування технологічного процесу для з'ясування категоріальних, теоретичних та практичних компонентів, зв'язків і взаємозв'язків між ними);

– аналітико-прогностичний підхід (оцінка технологічного процесу, оновлення та аналітичне прогнозування виявлених закономірностей з метою управління) [2].

Серед методів, які використовують під час досліджень технологічних процесів, можна назвати такі:

– методи, націлені на створення теоретичних узагальнень, встановлення та формування правил (аналіз, синтез, індукція та дедукція, логічні методи (метод подібності, відмінності, метод супутніх змін тощо));

– методи емпіричного дослідження, спрямовані безпосередньо на об'єкт дослідження (спостереження, анкетування, інтерв'ю, вивчення продуктів діяльності та досвіду експерименти та емпірична перевірка тощо);

– методи математичного дослідження, зокрема статистичної обробки матеріалу, що вивчається, та методи оцінювання.

Технологію застосування моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи можна визначити як системну діяльність з відповідним методичним супроводом, представлену у формі технології розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти та програми корекції розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи здійснюється за двома етапами, а саме:

– *перший етап*: визначення очікуваного результату управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. У попередньому параграфі було визначено критерії та показники рівнів медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, тому вбачаємо, що кінцевим результатом управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в

системі методичної роботи має стати сформованість на високому рівні медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти через систему методичної роботи;

– *другий етап*: розробка інструментарію визначення рівня підготовки медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, а саме: факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі.

За вимогами кваліметричного підходу для розробки кваліметричної моделі необхідно залучати експертів, якими можуть виступати працівники центрів професійного розвитку педагогічних працівників, педагоги, члени адміністрації закладів загальної середньої освіти.

Усі експерти мали чітке завдання, використовуючи метод мозкового штурму, обговорити зазначені проблеми, а саме: визначення із запропонованих компонентів медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти найбільш вагомих (на погляд респондентів). Відпрацьовані матеріали були зафіксовані, ідеї, пропозиції оброблені. Після узагальнення отриманих результатів сформулювали відповідні висновки.

Створення факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі передбачає використання методів теоретичного аналізу та синтезу структури медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в поєднанні з інтуїтивним визначенням її компонентів. До складу творчих груп увійшли: консультанти центру професійного розвитку педагогічних працівників, керівники районних методичних об'єднань, заступники директорів з навчально-виховної роботи, педагогічні працівники, учні, батьки.

Усі учасники об'єднуються в групи. Для розробки факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти за основу нами було взято кваліметричну модель професійної підготовленості вчителя до здійснення навчально-виховного процесу, розроблену Г. Єльніковою, та в ході теоретичного аналізу й синтезу ми виокремили 7 основних факторів

медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, тому необхідно організувати сім груп, які мають отримати завдання, а саме: розкриття сутності кожного фактора медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти й визначення вагомості факторів та критеріїв. Групи отримують аркуші, на яких зазначено дві таблиці (див. додаток Е) [116].

Учасникам розробки факторно-критеріальної моделі було запропоновано визначити вагомість кожного фактора медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. Кожна група відповідає за «свій» фактор і бере участь у його конкретизації. Підсумком роботи груп є узагальнення та визначення ієрархічної структури у вигляді факторів та критеріїв медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, а також коригування відокремлених факторів та критеріїв на основі відповідних наукових праць [42].

Подамо роз'яснення процедури створення кваліметричної субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. Ми проаналізували, які існують характеристики професіоналізму керівників закладів освіти.

Так, Г. Сльникова в базовій кваліметричній моделі професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу виділяє такі фактори:

Фактори безпосереднього впливу

1. Педагогічне керівництво соціальним вихованням учнів.
2. Керування навчально-виховним процесом.
3. Загально-адміністративна та фінансово-господарська діяльність.

Фактори опосередкованого впливу

1. Предметно-фахова діяльність.
2. Особистісні якості керівника.

У базовій кваліметричній моделі діяльності керівника науковець Г. Єльнікова виокремлює такі складові як: *професійна, етична, особистісна*. Кожну складову наповнює такими факторами та критеріями, а саме:

Професійна:

1. Професійні знання: розуміння основ управління; знання принципів управління; знання законодавства.
2. Фахові уміння та навички: навички планування, навички з діловодства, навички управління персоналом.

Етична

1. Система моральних цінностей та законослухняність: дотримання законів та суспільних моральних норм, уміння приймати рішення, уміння вирішувати етично складні ситуації.
2. Культура управлінського спілкування: уміння вести переговори, уміння проводити наради, навички ведення телефонних розмов.

Особистісна

1. Уміння створювати позитивний імідж: навички етичної поведінки, знання й дотримання правил етикету, збереження позитивного мікроклімату
2. Мобільність та внутрішня стійкість: стриманість, ініціативність; виваженість, розсудливість; доброзичливість, уміння слухати.
3. Самоменеджмент: зібраність, винахідливість, уміння планувати свій час, уміння відпочивати [40].

Аналіз вищезазначених джерел дав нам змогу виділити такі фактори в структурі медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти:

1. Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі.
2. Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіа культури.
3. Комунікативна діяльність.
4. Критична автономія.

5. Практичні вміння.
6. Медіакреативні здатності та вміння.
7. Інформаційна культура.

Деталізуємо кожний фактор:

Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі:

- знання та застосування концептуальних законів, постанов про медіакультуру;
- теоретичне знання з медіа;
- забезпечення втілення в життя сучасної державної політики щодо формування медіакультури вихованців;
- розвиток медіакультури як показник креативності керівника ЗЗСО.

Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури:

- стійкість до медіаманіпуляцій та агресивної реклами;
- здатність запобігати фейковим новинам та витокам інформації;
- знання та володіння передовим технологіями як основою розвитку медіакультури;
- підготовка до самостійного навчання;
- психоемоційний стан.

Комунікативна діяльність:

- уміння комунікувати;
- уміння планувати майбутні комунікації;
- здатність створювати стислі, чіткі та точні описи медіатексту.

Критична автономія:

- критичне мислення;
- критична автономія (наявність);
- володіння масштабним мисленням.

Практичні вміння:

- уміння планувати практичну діяльність;
- уміння застосовувати власні ідеї до поточного досвіду та передбачати майбутнє за допомогою медіа;
- уміння діяти свідомо;
- уміння найкращим чином використовувати можливості медіа в професійній діяльності та використовувати медіа в соціальній діяльності.

Медіакреативні здатності та вміння:

- активно використовувати медіанавички;
- уміння відокремлювати основні елементи медіатексту від його головного смислу;
- уміння здійснювати компаративний аналіз частин різних медіатекстів та оцінювати їх;
- здатність до створення власних медіа продуктів.

Інформаційна культура:

- інформаційна обізнаність;
- свідоме ставлення до сприйняття та поширення інформації;
- уміння обирати спосіб передачі інформації у формі, що забезпечує безумовне її сприйняття.

Далі ми наводимо декомповану структуру медіакультури керівників ЗЗСО у вигляді факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі, у якій внесено узагальнені фактори та критерії медіакультури, що наведено у додатку (*див. додаток факторно-критеріальна субмодель*).

Факторно-критеріальна (кваліметрична) субмодель вміщує «вагомість факторів (m)» та «вагомість критеріїв (v)», значення яких виводиться за методом Дельфі на підставі проведених замірів пріоритетності структурних компонентів медіакультури керівників ЗЗСО. Зазначені вагомості є змінними, як наслідок зміни пріоритетів учасників моніторингових процедур.

Для визначення M користуються методом Дельфі. Розкриємо його сутність: усім учасникам моніторингових процедур пропонується зробити ранжування параметрів медіакультури керівників ЗЗСО за семибальною шкалою (у тому зв'язку, що всього 7 параметрів) та виставити, незалежно один від одного, проти кожного питання бали таким чином: на їхню думку, найважливіший фактор повинен отримати 7 балів, менш важливий, але суттєвий фактор – 6 і т. д., найбільш незначний фактор, на думку учасників процесу моніторингу, має оцінюватися одним балом. Після цього проводиться статистична обробка результатів опитування, а саме:

Для кожного фактора зазначені бали підсумовуються і за формулою знаходиться його значення:

$$M_1 = \frac{\sum_{k=1}^7 k_i}{K_n \times n},$$

де M_1 – вагомість першого фактора;

$\sum_{k=1}^7 k_i$ – сума балів, виставлених усіма учасниками моніторингових процедур;

$K_n \times n$ – максимальна сума балів, що виставляється за всі фактори.

За аналогією знаходиться вагомість інших факторів та критеріїв медіакультури керівників ЗЗСО, після підрахунків заноситься їх значення до факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі визначення рівня медіакультури керівників ЗЗСО.

Наступним кроком є проведення часткової оцінки критеріїв через застосування методу експертної оцінки. Експерти – це консультанти Центру професійної підготовки педагогічних кадрів, дирекція ЗЗСО та вчителі.

Оцінювання здійснюється за п'ятибальною шкалою шляхом визначення наступних рівнів: високий рівень вираження цього критерію (5 балів),

достатній рівень (4 бали), середній рівень (3 бали), низький рівень (2 бали), критичний рівень (1 бал). Кожному критерію експерти ставлять відповідні бали (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Фрагмент експертного оцінювання рівня сформованості медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Заклад _____

Дата _____

№ з/п	Критерій	Експерт						Σ	Оцінка
		Консультант ЦРПП	Директор	ЗДНВР	Учителі	Учні	Батьки		
1	Знання та використання концептуальних законодавчо-нормативних актів про медіаосвіту	4	5	4	4	4	5	26	0,86
2	Теоретичне знання з медіаграмотності	5	4	5	4	5	4	27	0,9
3	Забезпечення впровадження сучасної державної політики щодо формування медіаграмотності учнів	3	4	3	4	3	2	19	0,63
4	Розвиток медіакультури як показник творчого самовираження керівника ЗЗСО	4	4	3	3	4	4	22	0,73
	n	16	17	15	15	16	15	94	

За принципами кваліметрії вносяться оцінки у відносних одиницях до таблиці. Наприклад, якщо для розроблення інструментарію було залучено 6 експертів, то максимальна сума балів виставлених ними дорівнює 30. Суму, яку набрав керівник ЗЗСО за кожним параметром, поділяємо на максимальну кількість балів (30) і знаходимо його оцінку у відносних одиницях. Так, за

першим критерієм «Знання та використання концептуальних законодавчо-нормативних актів про медіаосвіту» керівник ЗЗСО набрав 26 балів, поділивши їх на максимальну (30) ми отримуємо його оцінку (0,86); за другим критерієм «Теоретичне знання з медіаграмотності» керівник набрав 27 балів, що у відносних одиницях дорівнює 0,9; за третім критерієм «Забезпечення реалізації сучасної державної політики щодо формування медіаграмотності учнів» керівник набрав 19 балів (0,63); за четвертим критерієм «Розвиток медіакультури як показник творчого самовираження керівника ЗЗСО» відповідно 22 бали, що дорівнює 0,73 у відносних одиницях (табл. 2.4). За таким принципом здійснюється оцінювання кожного критерію та відносні показники заносяться до кваліметричної моделі медіакультури керівників ЗЗСО.

Наступними діями є проведення підрахунків загальної оцінки рівня медіакультури керівників ЗЗСО.

Подамо приклад обрахунків часткової оцінки першого фактора (Φ), що характеризується чотирма критеріями (K_1 ; K_2 ; K_3 ; K_4). Наприклад, формула розрахунку для часткової оцінки першого фактора має такий вигляд:

$$\Phi_1 = m_1(K_1 + K_2 + K_3 + K_4)$$

де Φ_1 – часткова оцінка фактора;

m_1 – вагомість фактора;

$K_1; K_2; K_3; K_4$ – часткова оцінка критерія.

Аналогічно визначаємо часткові оцінки всіх інших шести факторів. Загальна оцінка медіакультури керівників ЗЗСО знаходиться за такою формулою:

$$\Phi_{\text{заг}} = \Phi_1 + \Phi_2 + \Phi_3 + \Phi_4$$

де $\Phi_{\text{заг}}$ – це кількісний вияв стану медіакультури керівників ЗЗСО – загальна оцінка; Φ_1 – часткова оцінка першого фактора; Φ_2 – часткова оцінка другого фактора; Φ_3 – часткова оцінка третього фактора; Φ_4 – часткова оцінка четвертого фактора.

Значення загальної оцінки рівня медіакультури керівників ЗЗСО знаходиться в таких межах: $0 < \Phi_{\text{заг}} \leq 1$.

Для визначення загального рівня медіакультури керівників ЗЗСО ми використаємо матеріали науковців З. Рябової [116], Т. Хлебнікової [133], М. Скрипник [121].

Недостатній (критичний) рівень – 0–0,25.

Базовий рівень – 0,26–0,5.

Достатній рівень – 0,51–0,75.

Високий рівень – 0,76–1,0.

Нами розроблено для прискорення та полегшення розрахунків стану розвитку медіакультури керівників ЗЗСО за факторно-критеріальною (кваліметричною) субмоделлю визначення рівня медіакультури керівників ЗЗСО комп'ютерну підтримку із застосуванням редактора Excel, де у вигляді таблиці її формалізовано (*див. додаток факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі*). Нижче наведено фрагмент факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі визначення рівня медіакультури керівників ЗЗСО, яку записано в табличному редакторі Excel (табл. 2.5). На сіре поле ми будемо заносити змінні дані, а саме: ступінь прояву критерію К та вагомість – **V**; біле поле у факторно-критеріальній (кваліметричній) субмоделі залишається незмінним (параметри, фактори, вагомості, часткова оцінка факторів, часткова оцінка параметрів).

Таблиця 2.5

**Фрагмент кваліметричної моделі розвитку
медіакультури керівників ЗЗСО**

№	Фактори Ф	Вагомість -m	Критерії	Вагомість – V	Часткова оцінка критеріїв К	Часткова оцінка факторів – Ф
1	Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі	0,08	1. Знання та використання концептуальних законодавчо-нормативних актів про медіакультуру	0,25		
			2. Теоретичне знання з медіакультури	0,20		
			3. Забезпечення реалізації сучасної державної політики щодо формування медіакультури учнів	0,30		
			4. Розвиток медіакультури як показник творчого самовираження керівників ЗЗСО	0,25		0,00

Використовуючи можливості табличного редактора Excel, створюють відповідні діаграми, що узагальнюють рівень медіакультури керівників ЗЗСО (див. додаток діаграма узагальненого рівня медіакультури).

Зведені дані динаміки розвитку медіакультури керівників ЗЗСО заносяться в таблицю, яку створюємо для кожного керівника окремо. Ми подаємо часткову оцінку факторів на початку експерименту, у середині експерименту та наприкінці експерименту. Також подаємо зведену оцінку в частках по всіх факторах на кожному етапі експерименту. Таким чином, ми

можемо відстежити динаміку розвитку медіакультури керівників. Вона може мати такий вигляд, що наведений у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Таблиця зведених даних динаміки розвитку медіакультури керівників ЗЗСО (експериментальна група)

Фактори	Часткова оцінка параметрів (для одного керівника ЗЗСО)		
	Початок експерименту	Середина експерименту	Наприкінці експерименту
Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі	0,07	0,08	0,1
Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури	0,1	0,11	0,15
Комунікативна діяльність	0,11	0,11	0,15
Критична автономія	0,09	0,1	0,12
Практичні вміння	0,15	0,16	0,2
Медіакреативні здатності та вміння	0,09	0,1	0,12
Інформаційна культура	0,08	0,09	0,1
Загальна оцінка в частках одиниці	0,69	0,76	0,94

Ми визначили рівень медіакультури одного керівника ЗЗСО. Щоб зіставити рівень медіакультури керівників ЗЗСО, формується зведена таблиця рівня розвитку медіакультури керівників ЗЗСО (табл. 2.7).

Для оцінювання стану розвитку медіакультури керівників ЗЗСО ми використали технологію моніторингу.

Такий підхід запроваджується безпосередньо консультантами центру професійного розвитку педагогічних працівників, заповнивши кваліметричну субмодель медіакультури керівників ЗЗСО, дозволяє визначити результати та зробити висновок про рівень розвитку медіакультури керівників ЗЗСО. Якщо

рівень розвитку медіакультури керівників ЗЗСО не відповідає вимогам, то керівник ЗЗСО має підвищувати рівень сформованості медакультури.

Таблиця 2.7

Зведена таблиця рівня розвитку медіакультури керівників ЗЗСО

Параметри	ПІБ керівників ЗЗСО										Середнє арифметичне значення оцінки факторів
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі											
Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури											
Комунікативна діяльність											
Критична автономія											
Практичні вміння											
Медіакреативні здатності та вміння											
Інформаційна культура											
Загальна оцінка в частках одиниці											

На основі отриманих даних розробляється програма корекції. Акценти робимо на тих критеріях, що мають низький та середній ступені вияву. Консультанти центру професійного розвитку педагогічних працівників на підставі отриманих результатів коригують освітню діяльність керівників ЗЗСО щодо розвитку сформованості медіакультури керівників ЗЗСО.

Для вимірювання рівня розвитку медіакультури керівників ЗЗСО нами використано кваліметричний підхід. Технологію застосування моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в умовах методичної роботи визначено як системну діяльність з відповідним методичним супроводом представлено у формі технології підвищення рівня сформованості

медіакультури керівників ЗЗСО та програми корекції розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в умовах методичної роботи.

Висновки до другого розділу

Розглянувши теоретичний, науково-методичний аспекти та провівши аналіз стану управління розвитком керівників ЗЗСО в умовах методичної роботи, ми мали можливість визначити, що питання управління розвитком керівників ЗЗСО в системі методичної роботи недостатньо теоретично обґрунтоване та потребує подальшого вивчення.

З'ясовано, що моделювання за всіма ознаками є творчим цілеспрямованим процесом конструктивно-проектувальної, аналітико-синтетичної діяльності розробки моделі як еталону, копії оригіналу (об'єкта дослідження), яка застосовується для його пізнання й визначення умов та особливостей при використанні в повсякденному житті.

Розроблена нами модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в умовах методичної служби за всіма ознаками є системною, бо відповідає загальновизнаним положенням теорії систем: *цілеспрямованість, складність, подільність, цілісність, структурованість* та розроблена з метою на розв'язання таких завдань:

- розробка й запровадження в методичну роботу корекційно-розвивальних програм онлайн-курсу для підвищення медіакультури керівника з урахуванням особливостей контингенту й умов закладів, у яких вони працюють;
- добір методів і прийомів, що будуть сприяти ефективній роботі керівника;
- моніторинг результатів діяльності керівників закладів загальної середньої освіти.

Системотвірним компонентом цієї моделі є мета, яка полягає в підвищенні рівня сформованості медіакультури керівника ЗЗСО в системі методичної роботи.

В основу моделі покладені концептуально-цільовий, змістовий, організаційно-структурний, процесуально-технологічний, результативно-корекційний блоки, які мають двосторонні зв'язки між собою.

Концептуально-цільовий блок вміщує закони, концепції, закономірності, наукові *підходи*: компетентністний, андрагогічний, акме-синергетичний, особистісно орієнтований, *принципи* управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи.

Змістовий блок уточнює складові медіакультури керівника ЗЗСО, містить факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель розвитку медіакультури керівників ЗЗСО та визначає напрями розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.

Організаційно-структурний блок моделі передбачає вплив суб'єктів на об'єкт управління: розвиток медіакультури керівників ЗЗСО, умови розвитку медіакультури: створення позитивної мотивації в керівників ЗЗСО до розвитку медіакультури; організація в центрі професійного розвитку педагогічних працівників компетентісно спрямованого навчання; інтеграція онлайн/офлайн-навчання в методичну роботу щодо розвитку медіакультури керівника ЗЗСО.

Процесуально-технологічний блок моделі містить відповідну технологію управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО (медіакультура керівників, далі МКК).

Зважаючи на обмеженість вивчення питання щодо структурних компонентів медіакультури педагогів та управлінців, було проаналізовано поняття «технологія управління» та наведено такі компоненти медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, як науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі; психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури; комунікативна діяльність; критична автономія; практичні вміння; медіакреативні здатності та вміння; інформаційна культура.

Кожен компонент деталізовано й відображено в розробленій субмоделі (факторно-критеріальна (кваліметрична) субмодель), що дозволило уточнити *критерії та показники* розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, що уможливило визначити умови управління розвитком медіакультури керівника ЗЗСО в системі методичної роботи.

Результати дослідження за другим розділом подані в таких публікаціях [24; 28].

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕДІАКУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

3.1 Організація експериментальної перевірки моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи

З метою перевірки ефективності розробленої моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи, нами було застосовано як стрижневий метод дослідження спеціально організований педагогічний експеримент, який проходив у природних умовах, проведення якого надає нам здатності отримати певні результати, що забезпечать нам ресурси правильної організації процесу управління в системі методичної роботи щодо розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Мета педагогічного експерименту полягала в апробації моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. Для здійснення експерименту було запропоновано алгоритм введення розробленої моделі в практичну діяльність центру професійного розвитку педагогічних працівників.

Теоретичному обґрунтуванню експериментального дослідження в педагогіці присвячено багато праць вітчизняних науковців, таких, як І. Волощук [14], С. Гончаренко [20], В. Ковальчук [50], П. Олійник [83], Е. Панасенко [90] та інших.

Експериментом вважають метод дослідження для з'ясування ефективності застосування тих чи інших виховних і виховних методів і засобів. Експеримент (з лат. *experimentum* – спроба, досвід, випробування) є

методом пізнання, за допомогою якого досліджуються явища дійсності [129, с. 44].

Як бачимо, *експеримент* – це метод дослідження об'єкта, коли дослідник активно та навмисно впливає на цей об'єкт, створюючи штучні умови або застосовуючи нормальні умови, необхідні для виявлення відповідних характеристик. Сам термін «експеримент» (від лат. *experimentum* – спроба, дослід) означає науково поставлений дослід, спостереження досліджуваного явища в певних умовах, що дозволяють спостерігати за ним і багаторазово відтворювати його при повторенні цих умов. Науковий експеримент – це спосіб здобуття інформації про кількісні та якісні зміни показників об'єкта внаслідок дії на нього певних керованих і контрольованих факторів (змінних).

Спостереження педагогічного явища, що досліджуються в спеціально створених і контрольованих умовах, називається *педагогічним експериментом* та має комплексний характер, тому що надає можливість встановити характер зв'язків між різними компонентами педагогічного процесу; між умовами та результатами; перевірити ефективність педагогічного нововведення; порівняти ефективність змін; виявити результативність програм, моделей [22, с. 112].

Педагогічний експеримент було проведено на базі інформаційно-методичного центру Управління освіти, культури та туризму Дергачівської районної державної адміністрації Харківської області, який існував до 01.09.2020 року. Період дослідження: 2018–2019 рр. У дослідженні взяли участь керівники закладів загальної середньої освіти Дергачівського району Харківської області.

Під час організації та проведенні експерименту нами були дотримані методологічні принципи [88]:

- принцип детермінізму;
- принцип об'єктивності;

- принцип єдності свідомості та діяльності;
- принцип розвитку;
- принцип цілісного вивчення досліджуваного явища; вивчення досліджуваного явища в його еволюції та трансформаціях; комплексне використання методів дослідження.

Зазначені вище принципи є основними в нашому дослідженні, бо наукове пізнання є цілеспрямованим знанням про різні складові медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти, яка формується в закладах післядипломної педагогічної освіти, під час участі в різних формах навчальних тематичних курсів, тренінгів, а потім розвивається й підвищується в системі методичної роботи району, і саме це необхідно врахувати під час організації педагогічного експерименту та його проведенні.

Експериментальну частину наукового дослідження було спрямовано на перевірку ефективності та дієвості розробленої моделі, що, у свою чергу, передбачало розв'язання проблеми осучаснення змісту методичної роботи з управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти, знаходження інноваційних методів, прийомів, форм управління розвитком медіакультури керівника ЗЗСО в системі методичної роботи ЦПРПП. При здійсненні педагогічного експерименту нами було враховано такі фактори, як:

- небайдужість та інтерес колективу інформаційно-методичного центру управління освіти, його можливості, зокрема, технічного характеру;
- потреби й зацікавленість керівників закладів загальної середньої освіти, які брали участь в експерименті,
- актуальність проблеми дослідження тощо.

Проведення педагогічного експерименту уможливило визначення рівня сформованості медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти та доведення на основі застосування методів математичної статистики, що результати вимірювання є достовірними та вірогідними.

Для проведення експериментальної роботи було визначено такі завдання:

1. Належне створення спеціальних умов, у яких будуть знаходитися суб'єкти перевірки та правильність добору критеріїв оцінювання процедур, методик, інструментарію дослідження, отриманих результатів.

2. Вивчення та перевірка всіх можливих впливів відповідно до проблеми дослідження.

3. Підтвердження ефективності та дієвості моделі управління розвитком медіакультури керівників закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

4. Розробка для методичних служб центрів професійного розвитку педагогічних працівників та управлінь/департаментів освіти району/міста, які будуть управляти розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, науково-методичних рекомендацій щодо впровадження запропонованої моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Якість результату проведення педагогічного експерименту залежить від правильного добору методів дослідження, серед яких виділимо такі:

– спостереження (цей метод застосовувався для визначення ефективності розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, а також рівня її сформованості);

– бесіди (індивідуальні, групові);

– анкетування (метою якого є з'ясування позиції керівників ЗЗСО про якість надання методичних послуг щодо розвитку в них медіакультури; проведення анкетування із застосуванням як різних діагностичних методик, так й авторських);

– тестування (метою якого є визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО та з'ясування наявної обізнаності управлінців про роль медіакультури та місце її в їхній професійній діяльності);

- аналіз результатів професійної діяльності керівників ЗЗСО (творчі проєкти);
- моніторинг (метою якого є порівняння даних щодо розвитку медіакультури керівників ЗЗСО на початку та наприкінці педагогічного дослідження).

Зазначені методи було застосовано в повному обсязі, але пріоритетним методом педагогічного дослідження став моніторинг як постійний контроль за будь-яким процесом, метою якого було виявлення відповідності бажаному результату або первинним прогнозам [122]. Для якісного застосування цього методу були розроблені спеціальні тести, а також механізми та алгоритм процедури збору й обробки інформації для статистичного аналізу.

Більшість методик та технологій реалізації педагогічного дослідження орієнтовані на комп'ютерну підтримку. Ураховуючи актуальність застосування цифрових технологій та цифровізації різних сфер життєдіяльності, зокрема, наукового пізнання, у роботі було використано комп'ютерні технології, доцільно дібрано комп'ютерний інструментарій, який є одним із вагомих чинників забезпечення відповідного рівня організації дослідження [10, с. 16–23; 109].

Педагогічний експеримент послідовно реалізувався за трьома етапами: констатувальним, формувальним, контрольним або узагальнювально-завершальним. Ці етапи вмещували ретельну підготовку до педагогічного експерименту; установлення незаперечного наявного стану управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи району; теоретичне вивчення питання щодо розробки факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі та її створення; розробку та детальне аргументування висунутої нами моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи; визначення цілей впровадження зазначеної вище моделі в центрах професійного розвитку педагогічних працівників; аналіз

існуючої ситуації для знаходження оптимальних умов запровадження моделі в системі методичної роботи; порівняння результатів експериментальних та контрольних груп, які брали участь в педагогічному експерименті та встановлення на цій основі ефективності моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. Для кожного етапу проведеного нами дослідження було визначено мету, завдання та зазначені методи реалізації етапу експерименту. У таблиці 3.1 наведено програму педагогічного експерименту.

Таблиця 3.1

Програма педагогічного експерименту

Назва етапу	Реалізація етапу експериментального дослідження		
	Мета	Завдання	Методи
1	2	3	4
Констатувальний	1. Підготовка науково-методичної та емпіричної бази експерименту	1. Теоретично вивчити питання щодо розробки факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі.	Дослідження
		2. Визначити пріоритети керівників ЗЗСО щодо компонентів медіакультури керівників ЗЗСО.	Анкетування, співбесіди, метод Дельфі
		3. Створити факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО	Комп'ютерні технології (табличний редактор Excel)
		4. Зробити вибірки на контрольні та експериментальні групи	
		5. Провести «вхідне» діагностування стосовно визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО	Тестування
	2. Аналіз існуючої ситуації та її опис	1. Вивчити стан управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи ЦПРПП Балаклійської міської ради, Люботинської міської ради Харківської області шляхом аналізу анкет, тестів, що були задіяні в експерименті	Аналіз документації, педагогічне спостереження

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4
Констатувальний	2. Аналіз існуючої ситуації та її опис	2. Розкрити зміст даних, сформулювати висновки	Аналіз документації, педагогічне спостереження
		3. Визначити пріоритетність параметрів розвитку медіакультури керівників ЗЗСО	Експертна оцінка
		4. Створити механізм зворотного зв'язку про стан управління розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи	результатів діяльності, ранжування; проектування та моделювання
Формувальний	Упровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи	1. Ознайомити керівників ЗЗСО із проведенням педагогічного експерименту та алгоритмом впровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи району в експериментальних групах	Інформаційні;
		2. Ознайомити керівників ЗЗСО з оновленим змістовим наповненням плану методичної роботи ЦПРПП щодо розвитку медіакультури керівників ЗЗСО	
		3. Ознайомити з інструментарієм для проведення вимірювання у процесі впровадження зазначеної вище моделі	
		4. Апробувати розроблену та теоретично обґрунтовану модель	практичні
		5. Виявити позитивну динаміку зміни показників розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи.	кваліметрична обробка даних із застосуванням комп'ютерної техніки
Контрольний	Експериментальне підтвердження результативності впровадження моделі	1. Провести заміри результатів використання моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	Анкетування, тестування, спостереження, опитування, проєктні технології, написання есе, виконання практичних вправ
		2. Зіставити результати експериментальних та контрольних груп та визначити на цій основі ефективність моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи	
		3. Проаналізувати та обґрунтувати результати педагогічного експерименту та визначити на цій основі ефективність застосування моделі	

Так, на констатувальному етапі педагогічного експерименту проведено добір відповідних інструментів, за допомогою яких можна визначити рівень сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти та з'ясувати стан управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи району. Відповідно до мети констатувального етапу педагогічного експерименту, а саме: підготовка науково-методичної та емпіричної бази експерименту та аналіз існуючої ситуації та її опис, – нами було сформульовано низка завдань дослідження:

- 1) теоретично вивчити питання щодо розробки факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі;
- 2) визначити пріоритети методистів методичних служб, керівників ЗЗСО щодо компонентів медіакультури керівників ЗЗСО;
- 3) створити факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель «Оцінка рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти»;
- 4) зробити вибірки на контрольні та експериментальні групи;
- 5) здійснити «вхідне» діагностування стосовно визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО шляхом застосування розробленої факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі «Оцінка рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти» в системі методичної роботи району;
- 6) Вивчити стан управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи управління освіти, культури спорту Дергачівської районної державної адміністрації Харківської області шляхом аналізу анкет, тестів, що були задіяні в експерименті.
- 7) Розкрити зміст даних, сформулювати висновки.
- 8) Визначити пріоритетність параметрів розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.
- 9) Створити механізм зворотного зв'язку про стан управління розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи.

Експеримент розпочався 2018 року та продовжувався 2 роки. У дослідженні брали участь директори закладів загальної середньої освіти управління освіти, культури і спорту Дергачівської державної адміністрації Харківської області. Було створено дві групи: одна експериментальна та одна контрольна групи. До експериментальної групи увійшли керівники закладів загальної освіти, які мали різний вік, різний стаж роботи, різні кваліфікаційні категорії. Ця інформація дає нам підстави дійти висновку, що нині в часи реформування, а особливо, коли країна з 24 лютого 2022 року знаходиться у стані повномасштабної війни, менеджер не має права стояти на місці, а прагнути до підвищення професійної компетентності, зокрема, з питань медіакультури. Отже, керівники закладів загальної середньої освіти різних вікових категорій та з різним досвідом роботи мають постійно розвивати сформовану у закладах вищої освіти або в закладах післядипломної педагогічної освіти медіакультуру. Дані розподілу продемонстровано на рисунку 3.1.

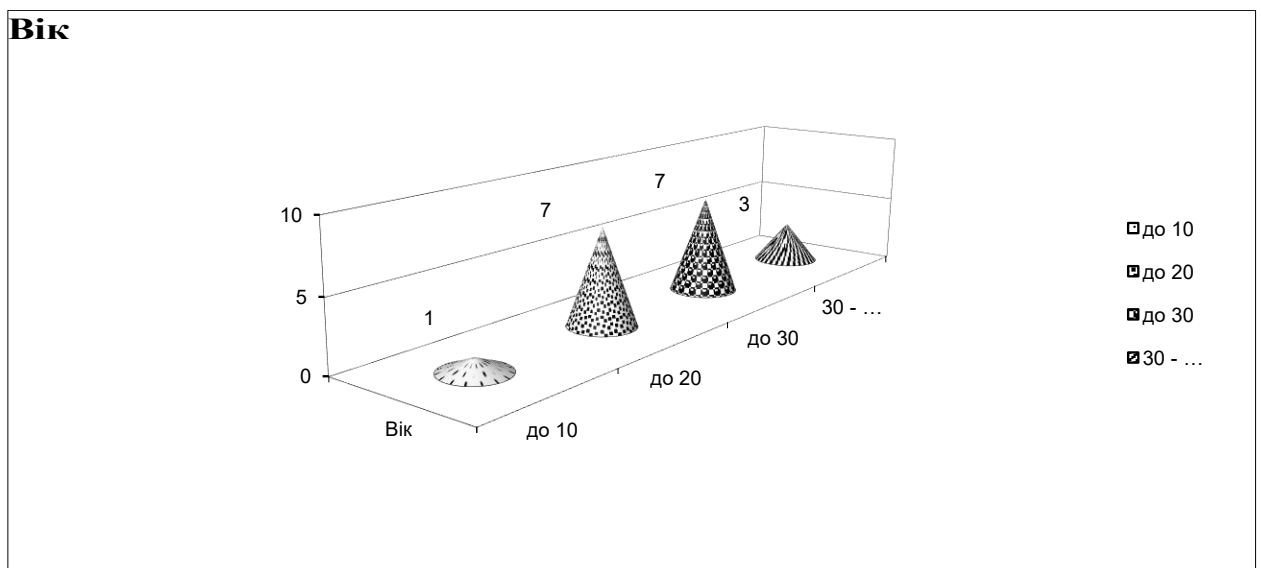


Рис. 3.1 Розподіл учасників за віком

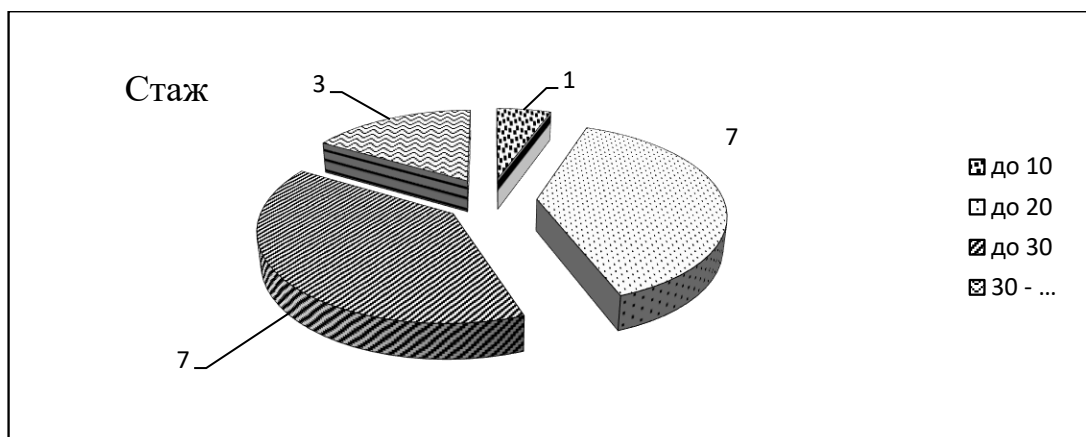


Рис. 3.2 Розподіл учасників за стажем

Для ефективності та достовірності результатів дослідження керівникам закладів загальної середньої освіти була запропонована анкета, питання якої уможливили з'ясувати мотиви участі управлінців в експерименті. Відповіді респондентів зафіксовані в таблиці 3.2 та на рис. 3.3.

Таблиця 3.2

Мотиви участі в експерименті

Власне бажання	9 %
Настанова адміністрації управління освітою	4 %
Потреба часу	87 %

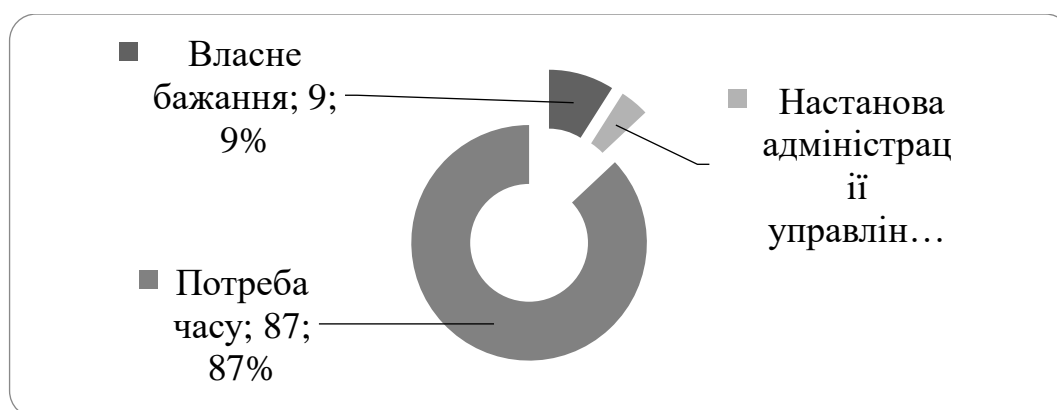


Рис. 3.3 Мотиви участі в експерименті

Треба зауважити, що до участі в експерименті були залучені методисти інформаційно-методичного центру управління освіти, культури і спорту Дергачівської державної адміністрації Харківської області (7 осіб), керівники закладів загальної середньої освіти (50 осіб), учителі (української мови і літератури, історії, художньо-естетичного циклу, інформатики) (100 осіб), батьки (145 осіб), учні (100 осіб). Разом в експерименті взяли участь 402 особи.

Перед початком експерименту керівникам закладів загальної середньої освіти було запропоновано дати відповідь на питання вхідного діагностування щодо визначення рівня сформованості медіакультури та рівня готовності управління щодо її розвитку.

Аналіз опитування засвідчив такі результати, наведені в табл. 3.3, а саме: учасники експериментальної та контрольних груп мають наближено однаковий рівень сформованості медіакультури. Привертає увагу те, що виявлений рівень готовності керівника закладу загальної середньої освіти щодо розвитку медіакультури майже збігається з визначеним під час атестації кваліфікаційним рівнем.

Таблиця 3.3

Дані діагностування рівня сформованості медіакультури контрольних та експериментальної груп (початок експерименту)

Вид групи	кількість	Розподіл учасників за рівнем сформованості медіакультури							
		початковий		середній		достатній		високий	
		К	%	К	%	К	%	К	%
Експериментальна	15	2	13,3	8	53,3	3	20	2	13,3
Контрольна	11	3	27,3	5	45,45	2	18,2	1	9,1
Усього	26	5	19,2	13	50	5	19,2	3	11,5

За кваліфікаційними категоріями учасники експерименту розподілилися таким чином: спеціаліст – 0, II категорія – 0, I категорія – 2, вища категорія – 24.

Для розуміння ситуації було порівняно дані про рівень сформованості медіакультури керівників ЗЗСО, який визначили під час проведення вхідного діагностування, та їх кваліфікаційні категорії .

Порівняльна характеристика вищезазначених даних дала можливість стверджувати, що рівень сформованості медіакультури керівників ЗЗСО та їх кваліфікаційні категорії не завжди мають однакові показники. Це свідчить про те, що керівник може мати вищу категорію як професіонал із предмету, який викладає, але рівень сформованості медіакультури – низький, тому виникає потреба постійного розвитку.

Після визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти було з'ясовано стан управління ЦПРПП розвитком медіакультури керівника в ЗЗСО в системі методичної роботи в контрольних та експериментальних групах. Консультантам ЦПРПП запропоновано пройти анкетування щодо управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, проаналізовано плани роботи ЦПРПП щодо зазначеної проблеми, проводилося спостереження за діяльністю працівників ЦПРПП, спрямованої на розвиток медіакультури керівників ЗЗСО, проаналізовано матеріали діагностування, проведеного з керівниками ЗЗСО щодо виявлення рівня управління методичними службами ЦПРПП розвитком медіакультури керівників ЗЗСО.

Для проведення замірів було використано методику, адаптовану до практики Г. Єльніковою [38] та застосовану нами під час вимірювання рівня управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної служби.

Подаємо технологію застосування зазначеної методики:

– якщо за результатами виконаних завдань тестування було визначено високий рівень сформованості медіакультури керівників ЗЗСО за завданнями I і II рівнів, то ЦПРПП проводить роботу на низькому рівні вимог;

– якщо за результатами виконаних завдань тестування було визначено високий рівень сформованості медіакультури керівників ЗЗСО за завданнями III рівня, то ЦПРПП проводить роботу на середньому рівні вимог;

– якщо ЦПРПП для отримання вищого рівня управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти розвитком вимагає від управлінців виконання завдань IV рівня – то методична служба району працює на високому рівні вимог;

– якщо ЦПРПП за правильну відповідь у завданнях I та II рівнів визначив середній рівень сформованості медіакультури керівників ЗЗСО, то методична служба району працює на високому (першому) рівні вимог тощо.

З метою отримання якісного результату визначення рівнів сформованості медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи було проведено таку роботу: комплексна контрольна робота, яка містила різнорівневих завдання: I та II рівні – науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі; III рівень – перевірка умінь утілювати власні ідеї в теперішньому та проектувати майбутній досвід шляхом застосування медіа комунікативних практик, уміння використовувати найкращі можливості медіа в професійній діяльності; IV рівень – перевірка медіакреативних здатностей, інформаційної свідомості. У таблиці 3.4 наведено результати визначення рівня вимог ЦПРПП до розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Таблиця 3.4

Визначення рівня вимог ЦПРПП до розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти

керівники ЗЗСО	Кількість диференційованих питань (за рівнями):			Рівень, виставлений методичною службою району	Рівень вимог
	Початковий та середній	Достатній	Високий		
1-й директор	1	1	1	достатній	I
2-й директор	3	-	-	високий	III
3-й директор	-	3	-	високий	II
та ін.					

Рівень розвитку медіакультури керівників ЗЗСО при різних рівнях вимог ЦПРПП визначається різними формулами.

Згідно з методикою В. Симонова на *першому* рівні вимог застосовується така формула:

$$\text{РМКК} = \frac{K_s + 0,64 \times K_y + 0,36 \times K_3 + 0,25}{N} = 1$$

де ЦПРПП – рівень медіакультури керівників); K_s – кількість директорів, що мають високий рівень розвитку медіакультури; K_y – кількість директорів, що мають достатній рівень розвитку медіакультури; K_3 – кількість директорів, мають середній та низький рівні розвитку медіакультури.

На *другому* рівні вимог:

$$\text{РМКК} = \frac{0,64 \times K_s + 0,36 \times K_y + 0,16 \times K_3}{N} = 0,64.$$

На *третьому* рівні вимог:

$$\text{РПКВ} = \frac{0,36 \times K_s + 0,16 \times K_y + 0,04 \times K_3}{N} = 0,36.$$

Провівши аналіз діяльності ЦПРПП щодо управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти та взявши до уваги результати контрольних робіт за вищезазначеними формулами, можна отримати реальний результат рівня розвитку медіакультури керівників ЗЗСО. Для узагальнення отриманих даних застосовуємо діаграму та схеми аналізу поточного розвитку медіакультури керівників ЗЗСО, що наведено на рис. 3.4 та в табл. 3.5.

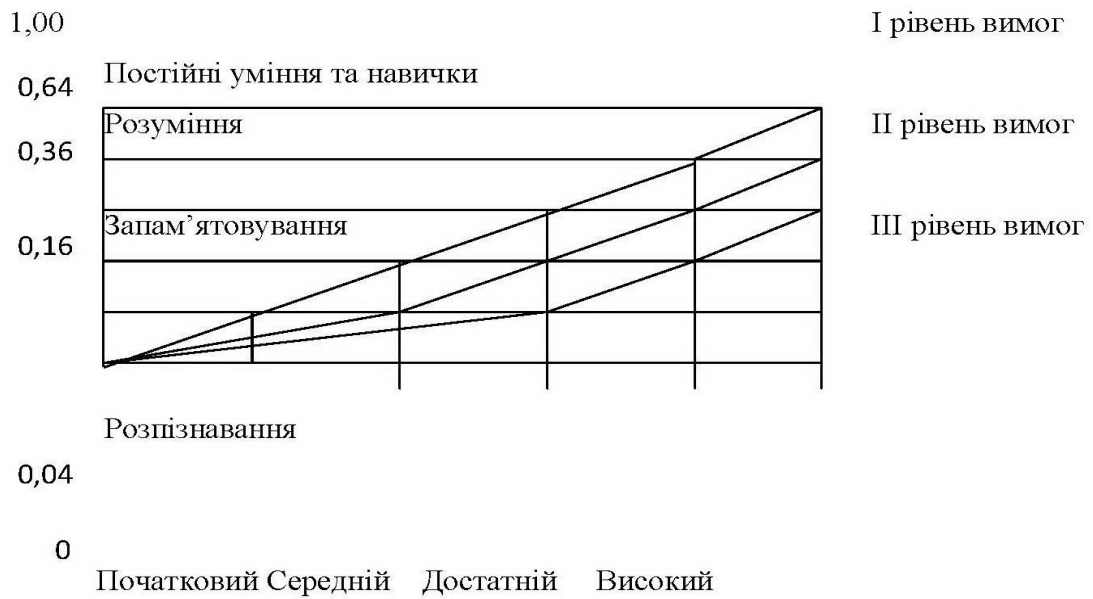


Рис. 3.4 Зразок побудови діаграми рівня розвитку сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти

Таблиця 3.5

Зведена таблиця поточного розвитку сформованості медіакультури керівників ЗЗСО

Дата _____

К-ть керівників ЗЗСО, що виконували роботу	Розподіл керівників ЗЗСО за рівнями розвитку медіакультури				Рівень вимог ЦПРПП	Рівень розвитку медіакультури керівника ЗЗСО
	Початковий	Середній	Достатній	Високий		

Для визначення рівня мотивації підвищення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, було використано психологічну картку-профіль школяра, розроблену Ю. Гільбухом та адаптовану до нашого дослідження як психологічну картку-профіль керівника [18].

Серед мотивів розвитку медіакультури керівників ЗЗСО було названі пізнавальні, навчально-пізнавальні, соціальні та самоосвітні та визначені їх критерії:

– *пізнавальні мотиви*

Низький рівень. Керівник ЗЗСО мало цікавиться тим, чим доводиться займатися в професійній діяльності. Його цілком задовольняє роль механічного виконавця розпоряджень управлінської структури вищого рівня. Пасивність у всьому – це провідна риса поведінки управлінця. Схильний уникати участі в різних видах професійної діяльності, які вимагають застосування медіа. Запитання ставить рідко й лише для уточнення інструкцій. Завдання пошукового характеру в методичному, теоретичному аспектах викликають неприйняття: керівник намагається або дістати від методистів відділу освіти чітку інструкцію або протестує стосовно виконання доручень. Спроби центру професійного розвитку педагогічних працівників привернути увагу такого керівника до чогось нового, цікавого, захопити творчою, пошуковою роботою стикаються з повним нерозумінням.

Середній рівень. Допитливість, періодичне бажання пізнавати нове, але, зіткнувшись з першими труднощами, зникає. Включення у діяльність активне, але короткотривале, може відволікатися на виконання якихось сторонніх дій. На запитання щодо виконання завдання чи доручення відповідає охоче, але іноді невлад, бо недосконало було вивчено інформацію. Стійкий інтерес до розвитку медіакультури керівник ЗЗСО виявляє лише в безпосередньому співробітництві з консультантами ЦПРПП або, у кращому разі, у їхній присутності.

Високий рівень. Керівники, які належать до цього рівня, активно відгукуються на пропозиції консультантів ЦПРПП, уважні до результатів колег, охоче допомагають і коригують діяльність їх, діляться інформацією, що здобули, займаючись самоосвітою, чи на предметних семінарах, конференціях. Часто ставлять різні проблемні запитання, спрямовані на

пізнання суті явищ. Майже завжди виявляють готовність виконувати цікаве для них доручення, завдання.

– *Навчально-пізнавальні мотиви*

Низький рівень. Мотивація, пов'язана зі змістом процесу навчання й професійної діяльності, виражена слабо; обізнаність керівника про медіакультуру поверхнева, безсистемна, пізнавальні інтереси аморфні.

Середній рівень. Виражено інтерес стосовно окремих моментів розвитку медіакультури, але навчання з цього питання проходить нерівно.

Високий рівень. Керівник охоче працює навіть тоді, коли немає контролю з боку адміністрації вищого рівня, з готовністю виконує деякі непривабливі, але необхідні завдання. Радіє від самого процесу виконання того чи іншого завдання (ясність і повне усвідомлення як внутрішніх, так і зовнішніх мотивацій освітньої діяльності з більшою спрямованістю на майбутнє);

четвертий (високий) рівень (високий рівень чіткості та повноти уявлень про внутрішню та зовнішню динаміку навчальної діяльності з чіткою орієнтацією на внутрішню динаміку; ретельно аналізує ситуації, потреби, можливості та особисті цілі, має високий рівень домагань, займає суб'єктну позицію в освітньому процесі, що виражається в успішності та компетентному ставленні до відповідальності за навчальну діяльність).

Тож, аналіз результатів вхідного діагностування дозволив отримати інформацію про якісно-кількісний склад керівників ЗЗСО, їх потреби, мотивацію до підвищення рівня медіакультури, вимірити рівень сформованості медіакультури, визначити проблеми та утруднення директорів і таким чином спрямувати систему методичної роботи на створення умов для системного неперервного підвищення рівня медіакультури керівника ЗЗСО в методичній роботі центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

3.2 Експериментальна перевірка результативності моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи

З метою реалізації завдання дослідження щодо створення, наукового обґрунтування та експериментальної перевірки модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи було здійснено експериментальну перевірку результативності моделі.

На думку науковців, що досліджували «результативність» є складним, багатоелементним, багатокритеріальним поняттям, що характеризується низкою показників міри досягнення встановлених цілей суб'єкта господарювання та є «зовнішнім проявом» (негативним або позитивним) його діяльності [81]. Дійсно, результативний означає остаточний, кінцевий підсумок якого-небудь заняття, діяльності, розвитку; наслідок якої-небудь дії, якогось явища; показник, який дає або приносить позитивний результат [11, с. 1209].

Серед основних результатів нашого дослідження можна назвати такі:

- *теоретичні*: визначення/уточнення термінології, виявлення властивостей об'єктів, що досліджувались, закономірностей їх взаємодії з іншими явищами тощо;
- *методологічні або методичні*: розроблення методик обліку, аналізу, контролю, оцінки об'єктів, що досліджувались, а також методики з організації та управління тощо;
- *прикладні (практичні)*: застосування розроблених класифікацій, методик, алгоритмів у процесі обліку, аналізу, контролю, оцінки, управління діяльністю.

Специфічною ознакою розробки моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи є звернення до опису трудових функцій, загальних та

професійних компетентностей директора ЗЗСО, визначеним відповідним професійним стандартом та, зокрема змістом інформаційно-цифрової компетентності.

Здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, шукати та оцінювати інформацію, використовувати її в управлінській діяльності; ефективно використовувати існуючі електронні (цифрові) ресурси управління та створювати нові ресурси (за потреби); керувати процесами створення ефективного та безпечного електронного (цифрового) освітнього середовища закладу та забезпечувати умови для його ефективного використання є невід'ємними складовими медіакультури керівника ЗЗСО як феномену, що досліджується.

Звернімо увагу на те, що використання інформаційно-комунікаційних технологій є важливим аспектом забезпечення ефективного менеджменту в будь-якій галузі, зокрема в управлінні закладом освіти та технології управління розвитком особистості [26, с. 86–88].

Медіакультура в професійній діяльності керівників закладу освіти має низку характеристик, зокрема [77]:

- знання про засоби масової комунікації,
- здатність захищатися від впливу деструктивної інформації та ЗМІ та вільно орієнтуватися в інформаційному світі;
- використовувати міжнародні, законодавчі та нормативно-правові документи для адаптації учнів ЗЗСО і студентів вищих навчальних закладів до сучасних соціально-економічних умов;
- проводити відповідну критичну експертизу аудіовізуальної та друкованої інформації, готувати рецензії;
- здійснювати перевірку та класифікацію джерел інформації;
- використовувати в професійній діяльності комп'ютерні програми навчання, навчальні ресурси глобальної мережі Internet;

- запроваджувати в освітньому процесі передових технологій навчання, створювати унікальний інформаційний простір (взаємодія, комунікація, мультимедіа, персоналізація тощо);
- орієнтуватися в сучасному медіапросторі, розуміти основні принципи дії різних видів масової інформації;
- самостійно створювати медіапроекти в галузі професійної діяльності вчителя тощо.

Разом з тим, використання інформаційно-цифрових технологій є актуальним в контексті педагогічних досліджень. Долучення інформаційно-цифрових технологій до процесу педагогічного дослідження, зокрема для оцінки результативності, сприяє цифровізації науково-освітніх ресурсів з покращеним рівнем доступу до інформації та поглибленому аналізу результатів вивчення, структурування розглянутого матеріалу та нових знань, механізмів, термінів, проблем, рішень, трендів, правил в області освітньо-наукової діяльності [79].

Так, процедурою заповнення базової факторно-критеріальної моделі передбачається використання табличного редактора Excel, який дозволяє здійснювати всі розрахунки автоматизовано, виявляти деякі закономірності та створювати діаграми з використанням даних, які автоматично переносяться з першого листа. З метою статистичної обробки можуть бути розроблені спеціальні комп'ютерні програми, призначені для цілей конкретного експерименту. Для організації опитування в нашому дослідженні були використані Google-форми.

Запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи відбувається в три етапи, які є циклічними, а тому реалізуються в чіткій послідовності:

I етап

Консультативна служба ЦПРПП визначає вимоги щодо сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. Відбувається

доопрацювання еталону (кваліметричної субмоделі), якому має відповідати стан об'єкта. Проводиться поточний контроль, відбувається замір реального стану сформованості медіакультури керівника закладу загальної освіти. На підставі отриманих даних робляться висновки.

II етап

Створення бази даних про рівень сформованості медіакультури керівника.

III етап

Внесення коректив у стан об'єкта та розробка шляхів виправлення ситуації. Цей етап циклічний, бо після корекції знову переходимо до першого етапу.

Розглянемо більш детально зміст кожного етапу реалізації розробленої нами моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. Ознайомлення з теоретичними основами процесу управління передбачає введення онлайн-курсу для керівників закладу загальної середньої освіти. Одним із таких є онлайн-курс *«Розвиток медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти»*, основними питаннями якого є:

- професіоналізм керівника закладу загальної середньої освіти;
- медіакультура керівника;
- інформаційна культура як складова медіакультури;
- комунікативна культура як складова медіакультури;
- теорія й практика управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи має використовуватися в практиці центру професійного розвитку педагогічних працівників для вивчення окремих питань медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. Центру професійного розвитку педагогічних

працівників, який безпосередньо буде керувати професійною діяльністю керівників закладів загальної середньої освіти, дані кваліметричної субмоделі дозволять створити умови для розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, застосовуючи різні форми навчання: дистанційна: онлайн-навчання на тематичному спецкурсі та онлайн-консультації, коворкінги, а також офлайн-навчання (методичні заходи, участь у проєктах).

Пропонуємо технологію запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти:

1. *Ознайомлення з факторно-критеріальною субмоделлю* (в системі методичної роботи: кваліметричною) визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, створення теоретичної бази для запровадження моделі при проведенні семінарів, онлайн-курсу з керівниками закладів загальної середньої освіти. Колективне оцінювання рівня розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (консультанти центру професійного розвитку педагогічних працівників), виставлення вагомості параметрів шляхом обчислення пріоритетних напрямів діяльності.

2. *Проведення замірів* рівня розвитку медіакультури та сформованості окремих її компонентів з подальшим аналізом (самоаналізом) та корекцією (самокорекцією) медіакультури керівників з боку центру професійного розвитку педагогічних працівників.

3. *Періодичний збір інформації* про пріоритети керівників закладу загальної середньої освіти щодо визначення складових медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

4. *Узгодження планів* закладу загальної середньої освіти, району щодо організації й здійснення освітнього процесу за напрямом «Медіакультура керівника» з результатами моніторингових процедур.

У результаті застосування моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи

відбувається поточне коригування (самокоригування) на рівні ЦПРПП та зовнішня координація діяльності всіх учасників цього процесу щодо підвищення рівня медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Результатами запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи є:

- підвищення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в процесі підвищення їх кваліфікації в системі методичної роботи центру професійного розвитку педагогічних працівників (достатній, високий рівні);

- позитивна динаміка розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти (високий рівень);

- побудова індивідуальної траєкторії розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти;

- досягнення взаємоузгодженості дій на рівнях: відділи/департаменти/управління освіти району/міста (центру професійного розвитку педагогічних працівників) – адміністрація школи щодо визначення рівня сформованості медіакультури керівника;

- розвиток ініціативи й підвищення активності керівників закладів загальної середньої освіти щодо участі в самооцінюванні;

- позитивна динаміка задоволеності учасників освітнього процесу результатами діяльності щодо медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Для того, щоб виконати одне із завдань констатувального етапу експериментальної роботи – проведення вхідного діагностування з визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО, було теоретично вивчено питання щодо розробки факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі, визначено пріоритети консультативних служб ЦПРПП, керівників закладів загальної середньої освіти та інших учасників експерименту щодо

компонентів медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти та на основі результатів проведеної роботи створено факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (додаток Е).

Звертаючись до кваліметрії як наукової дисципліни, яка вивчає методологію й проблематику комплексних кількісних оцінок якості будь-яких об'єктів-предметів чи процесів, отримуємо можливість уніфікувати експертизу дослідження, простежити результативність визначених нами критеріїв, об'єктивізувати експериментальні дані, використати сучасні статистичні й математичні дані, порівняти дані різного інструментарію оцінки рівня розвитку та спрогнозувати динаміку розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи [3].

Кваліметричний підхід передбачає кількісний опис якості предметів або процесів. Дослідниця Г. Сльникова зазначає, що нині педагогічна кваліметрія розвивається як система методів загальної кваліметрії в педагогічних вимірюваннях для кількісного оцінювання психолого-педагогічних і дидактичних об'єктів [42, с. 61]. Кваліметричні (факторно-критеріальні) моделі є потужним інструментарієм освітнього моніторингу, що містить державні унормовані вимоги й складаються з таких компонентів:

- фактори, за які ми умовно приймаємо напрями діяльності як чинники, що впливають на її якість;
- критерії, за які ми умовно приймаємо вимоги до діяльності в певному напрямі;
- вагомих факторів і критеріїв (значущості пріоритетності як реального вектору активності людини);
- значення ступеня відповідності діяльності загальноствановленим вимогам.

З метою вивчення впливу моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної служби

було проаналізовано інформацію щодо визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти експериментальної групи та обчислено середній показник.

Для замірів рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти було запропоновано інструментарій, а саме: факторно-критеріальна (кваліметрична) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (додаток Е), фактори та критерії якої представлено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Фактори та критерії сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти

Фактори	Критерії
1	2
1. Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі	1. Знання та використання концептуальних законодавчо-нормативних актів про медіаосвіту
	2. Теоретичне знання з медіаграмотності
	3. Забезпечення реалізації сучасної державної політики щодо формування медіаграмотності учнів
	4. Розвиток медіакультури як показник творчого самовираження керівника ЗЗСО
2. Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури	1. Уміння протистояти медіа маніпуляціям, агресивній рекламі
	2. Здатність протистояти фейковим новинам, інформаційним вкидам
	3. Знання й володіння передовими технологіями як основою розвитку медіакультури
	4. Готовність до самоосвіти
	5. Психоемоційний стан
3. Комунікативні здібності	1. Уміння комунікувати
	2. Уміння планувати майбутнє спілкування
	3. Здатність створити короткий, зрозумілий й точний опис медіатексту
4. Критична автономія	1. Критичне мислення
	2. Критична автономія (наявність)
	3. Володіння масштабним мисленням

Продовження табл. 3.6

1	2
5. Практичні вміння	1. Уміння планувати практичну діяльність
	2. Здатність застосовувати власні ідеї до поточного досвіду та передбачати майбутнє за допомогою засобів масової інформації
	3. Уміння усвідомлено діяти
	4. Здатність використовувати найкращі комунікаційні можливості у професійній діяльності
	5. Застосування медіа в громадській діяльності
6. Медіакреативні здатності та вміння	1. Активність використання вмінь у сфері медіа
	2. Уміння розрізняти основні компоненти мультимедійного тексту та його головне значення
	3. Уміння порівнювати та оцінювати фрагменти різних медіатекстів
	4. Здатність до створення власних медіапродуктів
7. Інформаційні здібності	1. Інформаційна свідомість
	2. Свідоме ставлення до сприйняття та розповсюдження інформації
	3. Можливість вибору способу передачі інформації у формі, що забезпечує безумовне її прийняття

Відповідно до алгоритму застосування моніторингових процедур було встановлено вагомість кожного фактора визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

На виконання поставленої мети було застосовано метод Дельфі [23]. Учителі, батьки, адміністрація закладів загальної середньої освіти, консультанти ЦПРПП провели ранжування вище зазначених факторів як чинників, що впливають на розвиток медіакультури керівників ЗЗСО. Дані, отримані від кожного респондента, показано в таблиці 3.7, зокрема підбито загальну суму балів по кожному фактору й визначено їх вагомість.

Для цього роздруковуються таблиці, де по вертикалі записуються фактори, а по горизонталі виставляються бали. Бальний ранжир визначається на основі найвищого балу – 7, який обумовлюється кількістю факторів. Бали виставляються від вищого до нижчого, спираючись на власні пріоритети.

Таблиця 3.7

**Фрагмент зведеної таблиці визначення пріоритетності
складових медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти**

№	Фактори медіакультури керівників ЗЗСО	Оцінювання параметрів (у балах) 6 респондентами						Сума балів	Вагомість параметра
		1	2	3	4	5	6		
1	Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі								
2	Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури								
3	Комунікативні здібності								
4	Критична автономія								
5	Практичні вміння								
6	Медіакреативні здатності та вміння								
7	Інформаційні здібності								
	Σ:								

Для заповнення другої граfi таблиці 3.8 респонденту необхідно відповісти на запитання: *«Який із виокремлених факторів є найважливішим саме для мене?»*.

Враховуючи, що факторів 7, виставляється бал 7 навпроти визначеного фактора. У переліку залишається 6 факторів. Знову респондент відповідає на те саме питання й виставляє оцінку 6 обраному фактору. Далі проводить ту ж роботу, що й попередньо. Таким чином, ставить одиницю тому фактору, що залишився. Результатом є отримання, як приклад, такої таблиці (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Ранжування факторів визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО

Фактори	Бали (за ранжиром)
1. Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі	1
2. Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури	2
3. Комунікативна діяльність	4
4. Критична автономія	5
5. Практичні вміння	3
6. Медіакреативні здатності та вміння	7
7. Інформаційна культура	6

Зазначених таблиць буде стільки, скільки опитуваних, якими можуть бути консультанти ЦПРПП, методисти методичних служб районних (міських) відділів освіти, адміністрація ЗЗСО, учителі, батьки, учні

Консультанти центру професійного розвитку педагогічних працівників збирають дані, обробляють й обчислюють середнє арифметичне значення вагомості, узагальнюють дані визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО, де проводився моніторинг розвитку сформованої медіакультури керівників ЗЗСО. Після узагальнення по категоріях респондентів підсумовуються всі дані й таким чином отримують вагомість факторів, що визначена спільними зусиллями респондентів і тим самим балансує інтереси всіх учасників процесу. Установлені в такий спосіб значення вагомості факторів рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО діють до наступного визначення, що має показати, як змінилися уподобання респондентів. Цей алгоритм сприяє узгодженню управлінських (самоуправлінських) впливів на розвиток медіакультури керівників ЗЗСО.

Визначені вагомості факторів заносяться у формалізовану в табличному редакторі Excel кваліметричну субмодель визначення рівня сформованості

Для визначення вагомості кожного фактора рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти отриману загальну кількість балів кожного параметра поділяють на максимально можливу кількість балів (у нашому випадку – 336).

Наприклад, $27 / 336 = 0,08$; $41 / 336 = 0,12$; $36 / 336 = 0,11$; $49 / 336 = 0,15$; $46 / 336 = 0,14$; $71 / 336 = 0,21$; $66 / 336 = 0,2$

Як бачимо з таблиці 3.9 учасники ранжування вагомості факторів визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи віддають пріоритет таким факторам «медіакреативні здатності та вміння» (вагомість дорівнює 0,71), «інформаційна культура» (вагомість дорівнює 0,66), «критична автономія» (вагомість дорівнює 0,49), «практичні вміння» (вагомість дорівнює 0,46).

У ході експерименту особливого перерозподілу пріоритетів не відбувалося (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Динаміка пріоритетності факторів рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти

№	фактори рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти	Початок експерименту	Середина експерименту	Наприкінці експерименту
1	Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі	0,1	0,06	0,08
2	Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури	0,13	0,11	0,12
3	Комунікативна діяльність	0,1	0,1	0,11
4	Критична автономія	0,144	0,151	0,15
5	Практичні вміння	0,137	0,15	0,14
6	Медіакреативні здатності та вміння	0,199	0,22	0,21
7	Інформаційна культура	0,19	0,21	0,2
	Σ	1,00	1,00	1,00

Ми бачимо, що група респондентів першочергово спрямована на формування такого фактора як *«медіакреативні здатності та вміння»*, на другому місці визначають параметр *«інформаційна культура»*, подальші пріоритети розподілилися таким чином, на третьому місці фактор *«критична автономія»*, на четвертому – *«комунікативна діяльність»*, на п'ятому – *«практичні вміння»* і відповідно шосте та сьоме посіли такі параметри, як *«психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури»*, *«науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі»*. Отже, обчислення вагомості надає важливу інформацію про пріоритетні напрями діяльності для подальшого регулювання розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. Отже, респонденти надають перевагу саме сформованості медіакультурній компетентності, що свідчить нині про те, що сучасний керівник ЗЗСО має бути компетентним і розбиратися з потоком неконтрольованої з педагогічної точки зору інформації.

У результаті застосування моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи відбувається поточне коригування (самокоригування) на рівні району/міста/ОТГ й закладу загальної середньої освіти та зовнішня координація діяльності всіх учасників цього процесу щодо підвищення рівня розвитку медіакультури керівників ЗЗСО.

Результатами запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи є:

- підвищення рівня медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи (достатній, високий рівні);
- позитивна динаміка розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (високий рівень);

- побудова індивідуальної траєкторії розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти;
- досягнення взаємоузгодженості дій на рівнях: методичної / консультативної служби ЦПРПП – адміністрація школи – керівник закладу загальної середньої освіти щодо визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;
- розвиток ініціативи й підвищення активності керівників ЗЗСО щодо участі в самооцінюванні;
- позитивна динаміка задоволеності учасників освітнього процесу результатами діяльності, як навчальної для учнів, так і професійної для вчителів.

Отже, у процесі експериментальної перевірки результативності моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи було окреслено характеристики інформаційно-цифрової компетентності з точки зору медіакультури. Наголошено, що серед основних результатів дослідження можна назвати використання кваліметричного підходу, який уможливорює вивчення ефективності технології управління та сприяє підвищенню рівня розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. Проведене експериментальне дослідження на основі факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі повністю підтвердило доцільність створеної системи методичної роботи щодо розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти

3.3 Методичні рекомендації щодо впровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи

Для запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи необхідно дотримуватися алгоритму його здійснення:

1) ознайомлення з теоретичними основами управління, управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО;

2) ознайомлення з факторно-критеріальним моделюванням для створення факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (комп'ютерна підтримка із застосуванням редактора Excel)

3) адаптація розробленої моделі до місцевих умов закладу освіти шляхом визначення вагомості факторів (узагальнені дані анкетування батьків, учнів, учителів, адміністрації закладу освіти та ЦПРПП / районних (міських) відділів освіти);

4) здійснення замірів рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти;

5) узагальнення результатів і створення бази даних по кожному керівнику й по закладу загальному середньому освіти в цілому про рівень сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти;

б) регулювання процесу розвитку рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Зазначені етапи є циклічними й здійснюються в певній послідовності.

I етап

– Центри професійного розвитку педагогічних працівників / відділи (управління) освіти визначають вимоги щодо розвитку рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

– доопрацювання еталону факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі, якому має відповідати стан об'єкта;

– проведення поточного контролю;

– замір реального стану розвитку рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти;

– співвіднесення його з факторно-критеріальною (кваліметричною) субмоделлю;

- на підставі отриманих даних робляться висновки.

II етап

Створення бази даних про рівень сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

III етап

- Коригування стану рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти та розробка корекційної програми;
- знаходження резервів щодо спрямування медіакультурної компетентності керівників ЗЗСО на розвиток з урахуванням рефлексивного ставлення об'єктів та суб'єктів управлінських процедур.

Після цього етапу знову починається перший, але з метою коригування цілей управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО.

Далі подаємо детальний зміст кожного етапу реалізації розробленої нами моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. Ознайомлення з теоретичними основами процесу управління передбачає введення онлайн-спецкурсу для керівників ЗЗСО з метою формування та розвитку їх медіакультури, а саме: «Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти» Основними питаннями онлайн-спецкурсу є:

- Медіакультура керівника ЗЗСО: визначення, проблеми, рішення.
- Розвиток медіакультури керівника ЗЗСО засобами масової комунікації.
- Медіаосвітні технології як засіб розвитку медіакультури керівника.
- Особливості створення медіакультурного середовища в закладі загальної середньої освіти.

Після проведення онлайн-спецкурсу на базі ЦПРПП здійснюється адаптація факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. Це відбувається шляхом визначення

вагомості факторів, а саме визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО.

Для цього роздруковуються таблиці, де по вертикалі записуються фактори, а по горизонталі виставляються бали. Бальний ранжир визначається на основі найвищого балу – 7, який обумовлюється кількістю параметрів. Бали виставляються від вищого до нижчого, спираючись на власні пріоритети. Таблиця має такий вигляд (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

**Ранжування факторів визначення рівня сформованості
медіакультури керівників ЗЗСО**

Фактори	Бали (за ранжиром)
1. Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі	
2. Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури	
3. Комунікативна діяльність	
4. Критична автономія	
5. Практичні вміння	
6. Медіакреативні здатності та вміння	
7. Інформаційна культура	

Для заповнення другої граfi таблиці 3.10 респонденту необхідно відповісти на запитання: «Який із перелічених факторів є найважливішим саме для мене?».

Враховуючи, що факторів 7, виставляється бал 7 навпроти визначеного фактора. У переліку залишається 6 факторів. Знову респондент відповідає на те саме питання й виставляє оцінку 6 обраному фактору. Далі ставить 5, 4, 3, 2, 1 тим факторам, що залишилися. Результатом ранжування вагомості факторів є наступна інформація, що зазначена в таблиці (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**Ранжування факторів визначення рівня сформованості
медіакультури керівників ЗЗСО**

Фактори	Бали (за ранжиrom)
1. Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі	1
2. Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури	2
3. Комунікативна діяльність	4
4. Критична автономія	5
5. Практичні вміння	3
6. Медіакреативні здатності та вміння	7
7. Інформаційна культура	6

Зазначених таблиць буде стільки, скільки опитуваних, якими можуть бути всі учасники освітнього процесу: консультанти ЦПРПП, методичні служби районних (міських) відділів / управлінь освіти, адміністрація ЗЗСО, учителі, батьки, учні. Зібрана інформація акумулюється в ЦПРПП / відділах / управліннях освіти.

Завідувач / консультант ЦПРПП збирає й узагальнює дані керівників закладів загальної середньої освіти, які брали участь у моніторингу визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО. Крім цього, проводиться узагальнення даних з ранжування факторів визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО. Після узагальнення по категоріях респондентів (учні, педагогічні працівники, батьки, адміністрація). Завідувач / консультант ЦПРПП узагальнює всі дані й отримує вагомість факторів, що визначена спільними зусиллями і тим самим балансує інтереси всіх учасників процесу. Установлені в такий спосіб значення вагомості факторів визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти діють до наступного визначення, що має показати, як змінилися пріоритети респондентів. Цей алгоритм сприяє узгодженню

управлінських (самоуправлінських) впливів на розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

Визначені вагомості факторів заносяться у факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (комп'ютерна підтримка із застосуванням редактора Excel). Накопичення інформації за кваліметричною субмоделю створює базу даних по всіх ЗЗСО територіальних громад, де проводився моніторинг.

Після цього створюється відповідна зведена таблиця для узагальнення результатів і визначення вагомості факторів.

Аналіз зведеної таблиці дає змогу побачити реальну спрямованість активності респондентів, що відповідає їх пріоритетам, які позначаються балами. Найвищий бал (7) – найбільший пріоритет. І навпаки, найнижчий бал (1) – найменший пріоритет.

Наведена таблиця (табл. 3.13) свідчить про те, що для визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти фактор «Медіакреативні здатності та вміння» є найбільшим пріоритетним для більшості респондентів, бо за ранжиром п'ять учасників опитування віддали перевагу саме цьому фактору; фактор «Інформаційна культура» – ми бачимо, що цей фактор вагомим є для двох респондентів, але в сумі кількості балів під час ранжування учасники віддавали найвищі бали й цьому фактору; фактори *«Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури»*, *«Критична автономія»* та *«Практичні вміння»* під час узагальненого обрахунку набрали приблизно однакову кількість балів, а саме: *«Критична автономія»* – 49 балів, *«Практичні вміння»* – 46 балів, *«Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури»* – 41 бал, що свідчить про однакову важливість цих факторів. Найменші бали під час ранжування набрав фактор *«Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі»*, а це означає, що

Для з'ясування вагомості кожного фактора визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО отриману загальну кількість балів кожного параметра поділяють на максимально можливу кількість балів (у нашому випадку – **336 балів**).

Наприклад, вагомість фактора *«Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі»* визначаємо так: суму балів усіх респондентів за цим фактором ділимо на загальну кількість балів по всіх факторах – $27 / 336 = 0,08$.

Проводимо такі ж розрахунки щодо вагомості інших факторів:

«Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури» $41 / 336 = 0,12$;

«Комунікативна діяльність» $36 / 336 = 0,11$;

«Критична автономія» $49 / 336 = 0,15$;

«Практичні вміння» $46 / 336 = 0,14$;

«Медіакреативні здатності та вміння» $71 / 336 = 0,21$;

«Інформаційна культура» $66 / 336 = 0,2$.

Із зазначених вище обрахунків бачимо, що обрана група респондентів спрямувала свої пріоритети на формування такого фактора як «Медіакреативні здатності та вміння», на другому місці визначають фактор «Інформаційна культура». Далі за рейтинговою шкалою відбувся такий розподіл вагомості факторів (рис. 3.5): найнижчий рівень вагомості має фактор *«Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі»* далі фактор *«Комунікативна діяльність»*, *«Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури»* – наступний фактор за вагомістю, *«Практичні вміння»*, *«Критична автономія»*, *«Інформаційна культура»* та *«Медіакреативні здатності та вміння»* – чотири фактори, які мають вищі коефіцієнти вагомості.

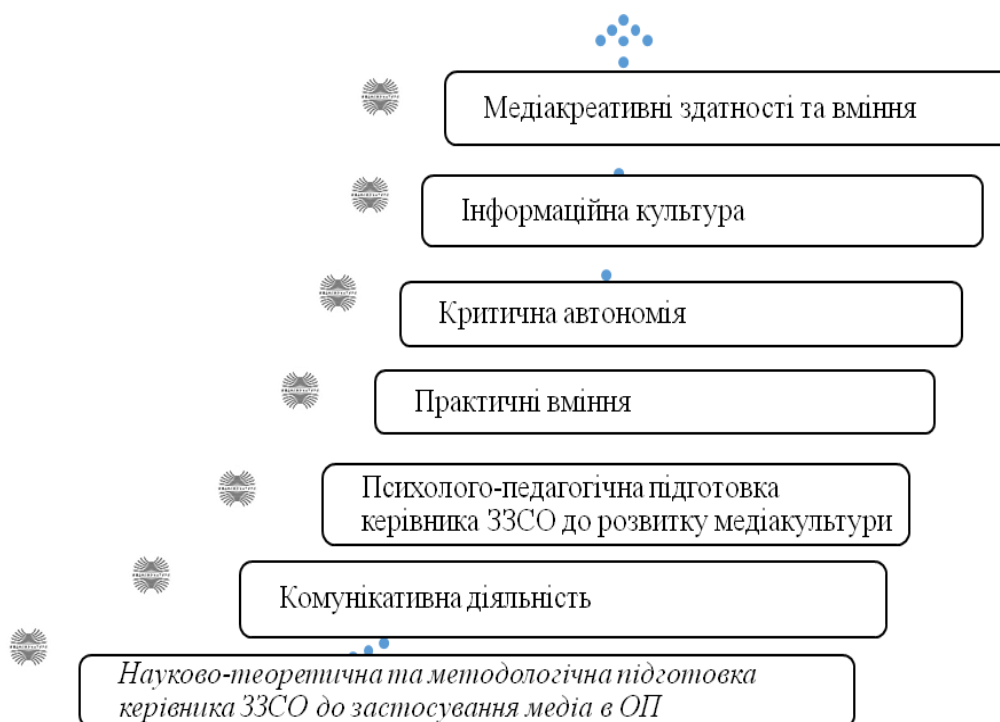


Рис. 3.5 Рейтингова шкала вагомості факторів

Отже, обчислення вагомості надає важливу інформацію про пріоритетні напрями діяльності для подальшого регулювання розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи.

За результатами дослідження було розроблено методичні рекомендації для суб'єктів різних рівнів управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи та методичний комплекс з розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, у якому запропоновано діагностичні матеріали з обґрунтуванням методики їх застосування, авторський онлайн-курс «Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти», навчальний та навчально-тематичний план та методичні рекомендації до його застосування в системі методичної роботи району / територіальної громади.

Аналіз результатів запровадженні моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи уможлиблює не тільки визначити рівень розвитку медіаосвіти, скорегувати відповідну роботу методичної служби ЦПРПШ, а й

систематизувати зміст роботи суб'єктів управління процесом розвитку медіакультури. Було розподілено обов'язки між керівником закладу загальної середньої освіти, учителями та консультантами центру професійного розвитку педагогічних працівників.

Керівник закладу загальної середньої освіти:

- організовує збір даних щодо пріоритетів (вагомостей) складових медіакультури з боку учасників освітнього процесу, а також сам заповнює відповідну картку (гугл-форма);
- отримує на руки анкету (гугл-форма), у якій відображено зміст кваліметричної моделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти у вигляді запитань;
- заповнює анкету (гугл-форма);
- узагальнює результати, проставляє значення замірів у відповідну колонку проти кожної складової медіакультури;
- результати віддає у центр професійного розвитку педагогічних працівників;
- у ході заповнення картки спостереження робить висновки про динаміку змін та здійснює за допомогою методиста/консультанта методичної служби (або самостійно) поточне коригування стану розвитку медіакультури.

Учитель:

- отримує на руки анкету (гугл-форма), у якій відображено зміст кваліметричної моделі рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти у вигляді запитань;
- заповнює анкету (гугл-форма); результати віддає заступникові з навчально-виховної роботи;
- після узагальнення результатів проставляє значення замірів у відповідну колонку проти кожної складової медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Керівник центру професійного розвитку педагогічних працівників:

– організовує поточне спостереження з боку керівників закладів загальної середньої освіти рівня сформованості у них медіакультури шляхом заповнення факторно-критеріальної (кваліметрична) субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. За період експерименту відбулося чотири заміри рівня сформованості медіакультури керівників за визначеними факторами. Проводить їх обробку, визначаючи ступінь прояву критеріїв, керує внесенням цих даних в індивідуальну картку спостереження (табл. 3.14);

– організовує оброблення даних по району/місту/ОТГ щодо рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;

– створює умови для розробки траєкторії професійного розвитку керівника закладу освіти з питань медіаосвіти;

– організує колективне оцінювання складників медіакультури (адміністрація, методичні служби);

– вносить зміни в річний план щодо консультацій керівників;

– організовує проведення онлайн/офлайн-навчання з питань розвитку медіакультури керівників ЗЗСО;

– організовують онлайн-курс «Розвиток медіакультури керівників», які потребують корекції щодо розвитку медіакультури.

Консультант центру професійного розвитку педагогічних працівників

– збирає дані про вагомість факторів медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, організовує обчислення середнього арифметичного значення вагомості складових медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти;

– вивчає та обробляє дані, отримані в ході вивчення рівня медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти;

- створює базу даних для збереження й оперативного використання інформації щодо динаміки змін у складових медіакультури керівників ЗЗСО (індивідуальні дані), середніх даних по району (місту);
- коригує індивідуальні програми розвитку з проблемного питання медіакультури керівників ЗЗСО; систематизує, узагальнює дані з метою коригування тематики форм методичної роботи;
- допомагає керівнику закладу освіти розробити траєкторію розвитку медіакультури педагогічного працівника;
- розробляє відповідні форми методичної роботи щодо розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Таблиця 3.14

**Фрагмент індивідуальної картки спостереження визначення
рівня сформованості медіакультури керівника
закладу загальної середньої освіти**

Фактори	Середня часткова оцінка фактора – рівень сформованості медіакультури ... (прізвище керівника ЗЗСО)				Приріст за рік
	1-й замір	2-й замір	3-й замір	4-й замір	
1. Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі	0,84	0,85	0,83	0,89	0,05
2. Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури	0,79	0,79	0,81	0,80	0,02
3. Комунікативна діяльність	0,77	0,77	0,77	0,79	0,02
4. Критична автономія	0,76	0,77	0,78	0,85	0,09
5. Практичні вміння	0,65	0,66	0,70	0,75	0,1
6. Медіакреативні здатності та вміння	0,56	0,57	0,7	0,76	0,2
7. Інформаційна культура	0,66	0,7	0,71	0,77	0,11

Запроваджуючи модель управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи, Центр професійного розвитку педагогічних працівників може безпосередньо забезпечити умови професійного розвитку педагогічних працівників та консультування [95; 33].

Дані кваліметричної субмоделі дозволять глибше розуміти потреби та мотиви керівників закладів освіти щодо розвитку медіакультури та нададуть змогу якісно застосовувати різні форми навчання: дистанційне навчання (онлайн-курс «Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти»), онлайн-навчання (онлайн-консультації, коворгінги тощо), офлайн-навчання (методичні заходи, участь у проєктах тощо).

Проведення замірів рівня медіакультури керівників ЗЗСО та сформованості окремих її компонентів уможливають подальший аналіз (самоаналіз) та корекцією (самокорекцією) медіакультури з боку керівників ЗЗСО та консультантів ЦПРПП.

Періодичний збір інформації про пріоритети адміністрації ЗЗСО, методичних служб щодо факторів розвитку медіакультури керівників ЗЗСО допоможе узгодження планів ЗЗСО, ЦПРПП щодо розвитку медіакультури керівників.

Результатами запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи є:

- підвищення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в процесі підвищення їх кваліфікації в системі методичної роботи центру професійного розвитку педагогічних працівників (достатній, високий рівні);

- позитивна динаміка розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти (високий рівень) (табл. 3.15);

- побудова індивідуальної траєкторії розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти (рис. 3.6);

Таблиця 3.15

Динаміка розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої

Група учасників експерименту	На початку експерименту		Наприкінці експерименту	
	Рівень вимог консультантів ЦПРПП	Рівень медіакультури керівника ЗЗСО	Рівень вимог консультантів ЦПРПП	Рівень медіакультури керівника ЗЗСО
Експериментальна	високий	0,47	високий	0,55
Контрольна	середній	0,24	високий	0,63

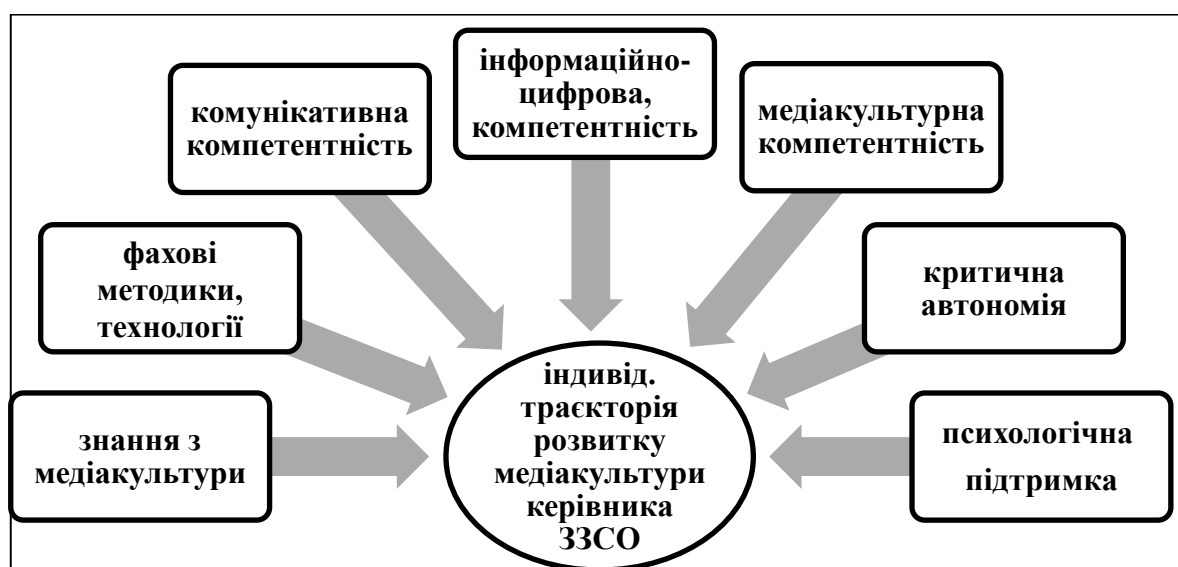


Рис. 3.6 Побудова індивідуальної траєкторії розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти

– досягнення взаємоузгодженості дій на рівнях: відділи/департаменти/управління освіти району/міста (центру професійного розвитку педагогічних працівників) – адміністрація школи щодо визначення рівня сформованості медіакультури керівника (рис. 3.7);



Рис. 3.7 Взаємоузгодженість дій на рівнях усіх учасників педагогічного експерименту

- розвиток ініціативи й підвищення активності керівників закладів загальної середньої освіти щодо участі в самооцінюванні;
- позитивна динаміка задоволеності учасників освітнього процесу результатами діяльності щодо медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Результати дослідження можуть використовуватися в системі методичної роботи центрів професійного розвитку педагогічних працівників та керівників ЗЗСО щодо інтеграції медіаосвіти в освітню діяльність закладів загальної середньої освіти.

Висновки до третього розділу

З метою перевірки ефективності розробленої моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи, було застосовано експеримент як стрижневий

метод дослідження спеціально організований педагогічний, який проходив у природних умовах.

Провідними ознаками експерименту є змінні, що є експериментальними факторами – це залежні та незалежні.

У нашому дослідженні під *незалежними змінними* ми розуміємо систему факторів, які впливають на досліджуваний об'єкт, дія якої визначається заздалегідь у відповідності до програми експерименту. У нашому експерименті незалежною змінною буде виступати факторно-критеріальна (кваліметрична) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти з комп'ютерною підтримкою із застосуванням редактора Excel. Незалежна змінна є фактором впливу на розвиток медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи.

Введення спеціально розробленого еталону розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи у вигляді факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі й стало суттєвою відмінністю між експериментальною та контрольною групами, де не вводилася кваліметрична модель, і керівники не могли цілеспрямовано спостерігати за своїми змінами в розвитку медіакультурності та проводити поточне коригування під супроводом консультантів ЦПРПП.

У нашому дослідженні *залежними змінними* є:

- рівні сформованості медіакультури керівників (для проведення замірів використовувалося анкетування в гугл-формі);
- рівні вимог ЦПРПП щодо розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи;
- компоненти медіакультури;
- самооцінювання керівників (використовувалося тестування за авторськими тестами);
- самоорганізація до самоосвіти керівників ЗЗСО (використовувалося тестування за авторськими тестами).

Проміжні змінні також мають вплив на об'єкт дослідження, хоча безпосередньо не виявляються. У нашому випадку – це:

- самооцінка реалізації потреб керівників ЗЗСО у розвитку та саморозвитку з питань медіакультури;
- готовність керівників до підвищення сформованої медіакультури;
- позитивна мотивація учасників експерименту щодо його проведення.

При організації й проведенні експерименту ми дотримувалися методологічних принципів:

- принцип детермінізму;
- принцип об'єктивності;
- принцип єдності психіки та діяльності;
- принцип розвитку, а також принципів цілісності вивчення об'єкта, вивчення динаміки розвитку об'єкта, комплексного використання методів, об'єктивності.

У нашому дослідженні ми будемо використовувати один із методів педагогічного дослідження – моніторинг, бо він може успішно застосовуватись на різних етапах педагогічного дослідження.

Педагогічний експеримент послідовно реалізувався за трьома етапами, які традиційно визначені більшістю науковців: констатувальним, формувальним, контрольним або узагальнювально-завершальним. Ці етапи вміщували в собі ретельну підготовку до педагогічного експерименту; установлення незаперечного наявного стану управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи; теоретичне вивчення питання щодо розробки факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі та її створення; розробку та детальне аргументування висунутої нами моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи; визначення цілей впровадження зазначеної вище моделі в центрах професійного розвитку педагогічних працівників; аналіз існуючої

ситуації для знаходження оптимальних умов запровадження моделі в системі методичної роботи; порівняння результатів експериментальних та контрольних груп, які брали участь в педагогічному експерименті та встановлення на цій основі ефективності моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи.

У процесі експериментальної перевірки результативності моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи було окреслено характеристики інформаційно-цифрової компетентності з точки зору медіакультури. Наголошено, що серед основних результатів дослідження можна назвати використання кваліметричного підходу, який уможливорює вивчення ефективності технології управління та сприяє підвищенню рівня розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи. Проведене експериментальне дослідження на основі факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі повністю підтвердило доцільність створеної системи методичної роботи щодо розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Узагальнені результати експерименту засвідчили підвищення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи. Отримані результати показують важливість зв'язку між впровадженням моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи та рівнем медіакультурної компетентності керівників ЗЗСО. Різниця в результатах вимірювання не випадкова, а викликана ефективною експериментальною роботою, пов'язаною з посиленням критеріальності, цілеспрямованості управлінських (самоуправлінських) впливів, розвитком на цій основі самоосвіти керівників ЗЗСО через посилення самоконтролю, самокорекції і самооцінювання з їх боку та підвищенням рівня їх медіакультури.

За результатами дослідження було розроблено методичні рекомендації для суб'єктів різних рівнів управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи та методичний комплекс з розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, у якому запропоновано діагностичні матеріали з обґрунтуванням методики їх застосування, авторський онлайн-курс *«Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти»*, навчальний та навчально-тематичний план та методичні рекомендації до його застосування в системі методичної роботи району.

Результати дослідження за третім розділом подані в таких публікаціях [27].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Одержані в процесі дослідження позитивні результати дали змогу зробити такі висновки:

Аналіз психологічної та педагогічної літератури, особливостей реалізації завдань медіаосвіти дав підстави констатувати, що проблема управління розвитком медіакультури керівника закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи є актуальною. Ураховуючи різні наукові позиції, розкрито сутність таких понять: *«медіакультура»* як здатність людини ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі та вміння формувати образи й знаки, через які здійснюється ідеологічний, політичний, культурний вплив на аудиторію; *«медіакультура керівника закладу загальної середньої освіти»* як здатність управлінця ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі (уміння виражати себе й спілкуватися за допомогою медіазасобів), осмислено розуміти реальність, створену медіаджерелами та вміння засвоювати та передавати нові знання за допомогою медіа; *«управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти»* як цілеспрямованої дії керуючої системи на керовану, у результаті якої відбуваються зміни об'єктів від нижчого рівня до вищого, а саме формується здатність управлінця ефективно взаємодіяти з мас-медіа, адекватно поводитися в інфосередовищі (уміння виражати себе й спілкуватися за допомогою медіазасобів), осмислене розуміння реальності, створеної медіаджерелами та вміння засвоювати та передавати нові знання за допомогою медіа.

У ході дослідження визначено *структурні компоненти* медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти:

– стійка мотивація та інтерес до формування й розвитку медіакультури, формування мотивації готовності щодо роботи в медіа просторі;

- розуміння впливу медіа на особистість і суспільство;
- здатність до критичного мислення;
- здатність розрізняти інформаційне забезпечення сучасного суспільства;
- уміння здійснювати обґрунтований вибір медіазасобів для реалізації педагогічних цілей;
- уміння комунікувати: отримувати та передавати медіаінформацію;
- здатність до самоосвіти та саморозвитку за допомогою медіасередовища.

На основі аналізу наукових джерел та практичної діяльності розроблено та апробовано модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи, яка складається з блоків: *концептуально-цільового* (вміщує закони, концепції, закономірності, наукові підходи: компетентністний, андрагогічний, акме-синергетичний, особистісно орієнтований, принципи управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи); *змістового* (уточнює складові медіакультури керівника ЗЗСО, містить факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель розвитку сформованості медіакультури керівників ЗЗСО та визначає напрями розвитку медіакультури керівника ЗЗСО); *організаційно-структурного* (передбачає вплив суб'єктів на об'єкт управління: розвиток медіакультури керівників ЗЗСО, умови розвитку медіакультури; організацію в ЦПРПП компетентісно спрямованого навчання; інтеграції онлайн/офлайн-навчання в методичну роботу щодо розвитку медіакультури керівника ЗЗСО); *процесуально-технологічного* (містить відповідну технологію управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО (медіакультура керівників, далі МКК); *результативно-корекційного* (передбачає аналіз результативності діяльності методичної служби щодо розвитку медіакультури керівника ЗЗСО та побудова коригувальної траєкторії системного та індивідуального підходу до розвитку медіакультури керівника ЗЗСО в системі методичної роботи).

Для успішного застосування моделі «Управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи» нами розроблено науково-методичний комплекс із розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи, який включає:

1) комплект моніторингових матеріалів (гугл-анкета для самоаналізу рівня медіакультури керівника ЗЗСО, діагностичні картки, факторно-критеріальна (кваліметрична) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівника ЗЗСО);

2) розроблення й запровадження онлайн-курсу «Розвиток медіакультури керівників ЗЗСО», а також його науково-методичне забезпечення;

3) технологію запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи, а саме: етапи здійснення:

- теоретичний аспект основ управління;
- формування навичок роботи з факторно-критеріальним моделюванням для створення кваліметричної субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;
- здійснення замірів рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;
- аналіз, узагальнення результатів та створення бази даних по кожному керівнику ЗЗСО й по навчальному закладу в цілому про рівень стану розвитку медіакультури керівників ЗЗСО;
- регулювання процесу розвитку медіакультури керівників ЗЗСО.

На основі визначених структурних компонентів медіакультури розроблено рівні розвитку медіакультури керівників ЗЗСО:

- *недостатній (критичний) рівень* (знання та використання концептуальних законодавчо-нормативних актів про медіакультуру на

низькому рівні, знання й володіння інноваційними технологіями як основою розвитку медіакультури майже відсутні. Здатність до створення власних медіапродуктів на низькому рівні);

– *базовий рівень*. (керівники закладів загальної середньої освіти володіють основами медіакультури: теоретичне знання з медіакультури опосередковані, слабо виражені вміння щодо протистояння медіаманіпуляціям, агресивній рекламі тощо);

– *достатній рівень* (широко застосовуються знання щодо використання концептуальних законодавчо-нормативних актів про медіакультуру. Управлінець теоретично обізнаний стосовно питань медіакультури. Достатньо обізнаний з теми, що здатний протистояти фейковим новинам, інформаційним вкидам. Має знання щодо інноваційних технологій як основи розвитку медіакультури й успішно володіє ними);

– *високий рівень* (керівник самостійно конструює оригінальні педагогічно доцільні прийоми взаємодії. Сформовано індивідуальний стиль професійної діяльності стосовно застосування медіакультури. Сприяє розвитку медіакультури педагогічного та учнівського колективів. Психолого-педагогічно готовий до протистояння медіаманіпуляціям, агресивній рекламі, фейковим новинам, інформаційним вкидам. Уміє використовувати найкращі можливості медіа в професійній діяльності. Свідомо ставиться до сприйняття та розповсюдження інформації. Спроможний здійснювати критичний вибір способу передачі інформації у такому вигляді, який забезпечить її безумовне сприйняття тощо.

На основі принципів педагогічної кваліметрії розроблено факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель розвитку медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти, яка включає в себе: «вагомість факторів (m)» та «вагомість критеріїв (v)», значення яких виводиться за методом Дельфі на підставі проведених замірів пріоритетності структурних компонентів медіакультури керівників ЗЗСО. Зазначені вагомості є змінними, як наслідок

зміни пріоритетів учасників моніторингових процедур. Для визначення та використано метод Дельфі. Для прискорення та полегшення розрахунків стану розвитку медіакультури керівників ЗЗСО за факторно-критеріальною (кваліметричною) субмоделлю визначення рівня медіакультури керівників ЗЗСО запропоновано комп'ютерну підтримку із застосуванням редактора Excel, де у вигляді таблиці її формалізовано.

В основу факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти покладено *критерії та показники* розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

За результатами дослідження було розроблено методичні рекомендації для суб'єктів різних рівнів управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи та методичний комплекс з розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти, у якому запропоновано діагностичні матеріали з обґрунтуванням методики їх застосування, авторський онлайн-курс «*Розвиток медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти*».

У межах проведення експериментальної перевірки моделі застосовано комплекс *методів дослідження* – теоретичних та емпіричних. На основі вивчення та відбору необхідних методів, сформовано методику експериментальної перевірки, яка була реалізована *за трьома етапами*, які традиційно визначені більшістю науковців: констатувальним, формувальним, контрольним або узагальнювально-завершальним.

Під час *констатувального* етапу було підготовлено науково-методичну та емпіричну бази експерименту та проаналізовано стан існуючої ситуації, описано її; у межах *формувальної* частини експерименту було упроваджено модель управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в системі методичної роботи; під час *контрольного* етапу експериментально підтверджено результативності впровадження моделі.

Результатами запровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи є:

- підвищення рівня медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи (достатній, високий рівні);
- позитивна динаміка розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (високий рівень);
- побудова індивідуальної траєкторії розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти;
- досягнення взаємоузгодженості дій на рівнях: методичної служби – адміністрація школи – керівник закладу загальної середньої освіти щодо визначення рівня сформованості медіакультури керівників ЗЗСО;
- розвиток ініціативи й підвищення активності керівників ЗЗСО щодо участі в самооцінюванні;
- позитивна динаміка задоволеності учасників освітнього процесу результатами діяльності, як навчальної для учнів, так і професійної для вчителів.

Однак отримані висновки не вичерпують усіх аспектів досліджуваної проблеми та створюють передумови для подальших наукових пошуків її вирішення. Подальшого дослідження потребують питання розробки удосконалення змісту управління розвитку медіакультури керівників ЗЗСО, запровадження в практику роботи центрів професійного розвитку педагогічних працівників інноваційних технологій; застосування критеріїв та методів вивчення рівня розвитку медіакультури керівників закладів освіти в системі методичної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абетка для директора. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. Київ, 2021. URL: https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Abetka_dyrektora_2021_SQE_SURGe.pdf (дата звернення 16.05.2022).
2. Авдєєва І. М. Функціонально-критеріальний аналіз діяльності інститутів післядипломної освіти. Післядипломна освіта в Україні. 2002. № 2. С. 82–88.
3. Ануфрієва О. Л. *Оцінка якості початкової освіти на основі кваліметричного підходу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01*. Київ, 2000. 179 с.
4. Аузіна М. О. Інноваційні процеси в освіті. Львів : ЛБІ НБУ, 2003. 103 с. С. 18.
5. Базелюк В. Г. Особливості управління навчальною діяльністю ЗНЗ у сучасних умовах. *Теорія та методика управління освітою*. 2012. № 9. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_9/4.pdf (дата звернення 16.05.2020).
6. Баришполець О. Український словник медіакультури. Національна академія педагогічних наук України. Інститут соціальної та політичної психології. Київ : Міленіум. 2014. 196 с. С. 40.
7. Бирик С. П., Сюта Г. М. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / за ред. С. Я. Єрмоленко. Харків : Фоліо, 2006. 623 с. С. 276.
8. Білик Н. І. Роль педагогічного новаторства сучасного керівника закладу загальної середньої освіти. *Ukrainian professional education / Українська професійна освіта*; Полтавський нац. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. 2019. № 5. С. 42–49. С. 47.

9. Білик Н. І., Старовойтова М. Ю. Управління неперервним професійним розвитком педагогічних працівників в умовах сучасного закладу загальної середньої освіти. *Гуманістичні ідеї: від Григорія Сковороди до сучасного педагога-новатора в системі неперервної освіти* : кол. електрон. монографія / за наук. ред. Н. І. Білик; редкол. : В. В. Зелюк, М. О. Кириченко, В. В. Пилипенко, З. В. Рябова та ін. Полтава : ПАНУ ім. М. В. Остроградського, 2023. С. 442–460. <https://doi.org/10.33272/M2023-1>. URL: http://pano.pl.ua/images/FILES/pidrozdily/kafedra_pedmaisternosti/biblioteka/monografiia_skovoroda_2023.pdf (дата звернення 16.05.2020).

10. Ващенко Л. М., Маслов В. І. Методологічні засади розробки стандартів для формування посадово-функціональної (професійної) компетентності керівних кадрів освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2011. № 1. С. 16–23.

11. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250 000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII. 1728 с.

12. Вознесенська О. Л. Сімейне обговорення медіаконтенту як фактор формування медіакультури дитини молодшого шкільного віку: аналіз результатів емпіричного дослідження. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* : зб. ст. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології АПН України. 2013. Вип. 33(36). С. 179–189.

13. Вознюк О. В. Методологічні принципи синергетичних концепцій акмеології. *Акмеологія в Україні: теорія і практика*: зб. наук. праць. 2013. № 23. С. 43–47.

14. Волощук І. С. *Основи наукових досліджень. Педагогіка* : навч. посібник. Кафедра педагогіки Національного аграрного ун-ту. Київ, 2006. 107 с.

15. Всесвітня декларація про вищу освіту в XXI столітті: бачення та дії. Париж : ЮНЕСКО, 1998, 5–9 жовтня.

16. Герман В. В. Медіакультура оратора: з досвіду впровадження сертифікованої програми «Академічна риторика» у вищій педагогічній освіті. *Інфомедійна грамотність – невід’ємна складова навчального процесу закладу вищої освіти* : зб. статей / редкол. : В. Ф. Іванов (голов. ред.) [та ін.]. Київ : Академія укр. преси, IREX, Центр Вільної преси, 2021. С. 60–66.

17. Герчанівська П. Е. Культурологія: термінологічний словник. Київ : Національна Академія керівних кадрів культури і мистецтва, 2015. 439 с. С. 96.

18. Гільбух Ю. З. *Учитель та психологічна служба школи*; пер. з рос. Київ : Віпол, 1994. С. 127–128.

19. Гладкова В. М., Лапшина М. І. Директор школи як лідер змін. *Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки*. 2009. Вип. 6. С. 227–232.

URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/198/1/gladkova.pdf> (дата звернення: 20.02.2021).

20. Гончаренко С. *Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям*. Київ : АПН України, 1995. 45 с.

21. Гончаренко С. У. *Український педагогічний словник*. Київ : Либідь, 1997. 376 с.

22. Гончаренко С. У. *Український педагогічний енциклопедичний словник*. – 2-е вид., доп. і випр. Рівне : Волинські обереги, 2011. 552 с.

23. Грабовецький Б. Є. *Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання* : монографія. Вінниця : ВНТУ, 2010. 171 с.

24. Давидова Н. А. Модель управління розвитком медіакультури керівника школи в умовах методичної служби району. *Витоки педагогічної майстерності*. Полтава : 2019. Вип. 23 С. 72-76

URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13720/1/DAVYDOVA.pdf> (дата звернення: 20.02.2020).

25. Давидова Н. А. Теоретичні засади управління розвитком лідерськими якостями менеджера освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»*: електрон. наук. фахове вид. 2018. № 5(9). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/55/38> (дата звернення: 20.03.2019).

26. Давидова Н. А. Формування медіакультури керівника в умовах реформування нової української школи. *Інноваційна педагогіка*. Одеса : ПУ «Причорномор. наук.-дослід. ін-т економіки та інновацій», 2019. Вип. 12. С. 86–88 <https://doi.org/10.32843/2663-6085.2019.12-2.18> URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2019/12/part_2/20.pdf (дата звернення: 10.03.2021).

27. Давидова Н. А. Впровадження моделі управління розвитком медіакультури керівника школи в системі методичної роботи. *Virtus: Scientific journal*. 2019, May № 34. Р. 66–69. URL: <http://conference-ukraine.com.ua/en/archivej> (дата звернення: 15.07.2020).

28. Давидова Н. А. Критерії та показники рівнів сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти. *Věda a perspektivy*. 2023. No 1(20). Р. 60–73. [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-1\(20\)](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-1(20)) URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/vp/article/view/3473/3492> (дата звернення: 20.02.2023).

29. Даниленко Л. Теоретичні основи управління 12-річною школою. *Директор школи*. 2004. № 9. С. 2–4.

30. Данилова Г. С. Методичні служби України: проблеми управління, професійна підготовка: навч.-метод. посібник. Київ : ІЗМН, 1997. 256 с. С. 16.

31. Дегтярьова Г. А. Засоби інформаційно-комунікаційних технологій для розвитку ІЧ-компетентності вчителів філологічних дисциплін. *Інформаційні технології та засоби навчання*. 2016. Т. 56. Вип. 6. С. 107–120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2016_56_6_11 (дата звернення: 20.02.2023).

32. Дегтярєва Г. А. Підготовка вчителів до використання контенту Інтернет-ресурсів для підвищення ефективності уроку літератури. *Імідж педагога*. 2014. № 3(142). С. 49–52. С. 50.

33. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. *Постанова Кабінету міністрів України № 672 від 29 липня 2020 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.09.2020).

34. Дичківська І. *Інноваційні педагогічні технології*: навч. посібник. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.

35. Дмитренко Г. А., Олійник В. В., Ануфрієва О. Л. *Цільове управління: вимірювання результативності діяльності учнів і педагогів*: навч.-метод. посібник. Київ : УПКККО, 1996. 84 с.

36. *Економіка підприємства*: підручник / за заг. ред. С. Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. Київ : КНЕУ, 2005. 528 с. С. 231.

37. *Економічний енциклопедичний словник*: у 2 т. Т. 2 / за ред. С. В. Мочерного. Львів : Світ, 2006. 568 с. С. 247.

38. Ельнікова Г. В. *Совершенствование контроля и учета знаний учащихся в средней школе*: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Харків, 1983. 195 с.

39. Єльнікова Г. В., Борова Т. А., Касьянова О. М., Полякова Г. А. та ін. *Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи*: кол. монографія / за заг. ред. Г. В. Єльнікової. Чернівці : Технодрук. 2009. 572 с. С. 50.

40. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу. *Теорія та методика управління освітою*. 2010. № 4. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_4/6.pdf (дата звернення: 14.06.2021).

41. Єльнікова Г. *Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні* : монографія. Харків : Крок, 1999. 303 с.
42. Єльнікова Г. В. *Основи адаптивного управління* : курс лекцій. Київ : ЦППО АПН України, 2002. 134 с.
43. Єльнікова Г. В., Ануфрієва О. Л. *Діагностика управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Підготовка керівника середнього закладу освіти* : навч. посібник / за ред. Л. Даниленко. Київ : Міленіум, 2004. С. 77–102.
44. Єльнікова Г. В., Зайченко О. І., Маслов В. І. *Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти* : монографія / за ред. Г. В. Єльніковою. Київ; Чернівці : Книги. ХХІ, 2010. 460 с. С. 19.
45. Єльнікова Г. В., Маслов В. І. *Моделювання управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Імідж сучасного педагога*. 2008. № 3/4(82/83). С. 3–8.
46. Зражевська Н. І. *Нові медіа і нові форми комунікації в медіакультурі. Current Issues of Mass Communication*. 2013. Is. 14. С. 70–75. URL: https://er.ucu.edu.ua/bitstream/handle/1/1015/apmk_2013_14_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 19.02.2020).
47. *Інноваційні педагогічні технології у системі неперервної професійної освіти* : монографія / за ред. С. С. Вітвицької. Житомир : «Полісся», 2015. 368 с.
48. Клокар Н. І. *Регіональна модель управління системою підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Народна освіта* : електронне наук. фахове вид. 2015. Вип. № 1(25). URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=3278 (дата звернення: 20.02.2021).
49. Кобильченко В. В. *Формування особистості як психолого-педагогічна проблема. Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови*. 2012. Вип. 3(1). С. 46–52.

URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ooop_2012_3%281%29_12 (дата звернення: 17.05.2020).

50. Ковальчук В. В., Моїсеєв М. Л. *Основи наукових досліджень* : навч. посібник. –3-е вид., перероб. і допов. Київ : ВД «Професіонал», 2005. 240 с.

51. Колеснікова І. В. Медіакультура та її значення в сучасному інформаційному суспільстві.

URL: http://www.zippo.net.ua/data/files/KafMetNavPredm/NaukRobota/2_Kolesnikova.pdf (дата звернення: 17.05.2020).

52. Колеснікова І. В. *Розвиток медіакультури вчителів у закладах післядипломної педагогічної освіти* : дис. ... канд. пед. наук, за спец.: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Житомирський державний університет імені Івана Франка. Житомир, 2018.

URL: http://eprints.zu.edu.ua/26522/1/dys_Kolesnikova.pdf (дата звернення: 17.05.2020).

53. Коновалов О. Ю. *Методологічні аспекти розвитку інформаційно-програмного і програмно-методичного забезпечення навчального процесу*. Київ, 2006. С. 39–45.

54. Концепція «Нова українська школа». 2016.
URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 17.05.2020).

55. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція) / за ред. Л. А. Найдьонові, М. М. Слюсаревського. Київ, 2016. 16 с.
URL: <https://ms.detector.media/print/16501/> (дата звернення: 17.05.2020).

56. Кравченко Л. М. *Неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти*. Полтава : Техсервіс, 2006. 418 с.

57. Крижко В. *Теорія та практика менеджменту в освіті*. Запоріжжя : Просвіта, 2003. 272 с.

58. Кузнецова І. Визначення сутності дефініції «технологія управління». *Вісник КНТЕУ*. 2009. № 1. С. 55–62.
URL: <http://visnik.knute.edu.ua/files/2009/01/8.pdf> (дата звернення: 13.05.2021).
59. Кузьмінський А. І. *Теоретико-методологічні засади післядипломної педагогічної освіти в Україні : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04*. Київ, 2003. 443 с.
60. Купрієнко С. А. *Словник соціології*.
URL: <https://kuprienko.info/kupriyenko-s-a-slovník-sotsiologiyi-literi-a-ya/> (дата звернення: 13.05.2021).
61. Лісіна Л. О. *Технології навчання вчителів у післядипломній освіті*. Запоріжжя : Диво, 2007. 198 с.
62. Лузан Л. О. *Управління розвитком професійної компетентності вчителів філологічних дисциплін у закладах післядипломної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.09*. Київ, 2013. 240 с.
63. Лузан Л. О. Лузан В. О. Медіаграмотність керівника Нової української школи як одна із складових професіоналізму управління. *Розвиток інформаційної компетентності та медіаграмотності керівника Нової української школи в умовах післядипломної педагогічної освіти* : зб. ст. Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. Харків : Харківська академія неперервної освіти. 2019. С. 24–28.
URL: http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/6052/1/Dmytrenko_Derkach.pdf (дата звернення: 13.05.2021).
64. Макаренко О. М., Голубєва М. О., Литус О. А. Система методичної роботи – крок до формування ключових компетентностей молодого вчителя. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2011. Т. 123. С. 24–28.
65. Маслов В. І. Концептуальні засади побудови, зміст і структура орієнтовної моделі функціональної компетентності керівників навчальних закладів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2009. № 2. С. 3–10.

66. Маслов В. І. Моделювання у теоретичній і практичній діяльності в педагогіці. *Післядипломна освіта в Україні*. 2008. № 1. С. 3–9.

67. Маслов В. І. *Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами* : навч. посібник. Тернопіль : Астон, 2007. 150 с. С. 7–8.

68. Масол Л. М. Медіакультура. *Енциклопедія освіти* / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с. С. 349.

69. Медіаграмотність під час війни – сучасні маніпуляції та фейки росії: інтерв'ю зі спеціалісткою.
URL: <https://www.6262.com.ua/news/3394551/mediagramotnist-pid-cas-vijni-sucasni-manipulacii-ta-fejki-rosii-intervu-zi-specialistkou> (дата звернення 25.05.2022).

70. *Медіаграмотність у запитаннях та відповідях для науково-педагогічних, педагогічних працівників, студентів закладів вищої освіти та осіб, які прагнуть досягти взаєморозуміння з медіа* : навч. програма / В. В. Літостанський, В. Ф. Іванов, Т. В. Іванова, О. В. Волошенюк, В. І. Даниленко, В. П. Мележик. Київ, 2014.
URL: <https://aup.com.ua/uploads/prall.pdf> (дата звернення 25.05.2022).

71. *Медіакультура особистості: соціально-психологічний підхід* : навч. посібник / О. Т. Барішполець, О. Є. Голубева, Л. А. Найдьонова, Г. В. Мироненко, В. В. Різун та ін. / за ред. Л. А. Найдьонової, О. Т. Барішполяця. Київ : Міленіум. 2009. 440 с. С. 5–77.

72. Медіакультура. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*.
URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%B0%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0>
(дата звернення 25.05.2022).

73. *Медіаосвіта та медіаграмотність* : підручник / ред.-упоряд. В. Ф. Іванов, О. В. Волошенюк; за наук. ред. В. В. Різун. Київ : Центр Вільної Преси, 2013. 352 с. С. 36.

74. Медійна та інформаційна грамотність кожного і для всіх. URL: <https://pon.org.ua/novyny/8281-medyna-ta-nformacynagramotnst-kozhnogo-dlya-vsh.html> (дата звернення 25.05.2022).

75. Меламед В. А. Упровадження медіаосвіти в освітній процес початкової школи. *Вісник Харківської державної академії культури. Серія: Соціальні комунікації*. 2018. Вип. 53. С. 242–249. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/haksk_2018_53_24 (дата звернення 25.05.2022).

76. Міністерство культури та інформаційної політики України. URL: <https://mkip.gov.ua/news/7352.html> (дата звернення 04.07.2022).

77. Навчальна програма «Медіаосвіта (медіаграмотність)» (для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників). URL: <https://www.aup.com.ua/uploads/programm.pdf> (дата звернення 25.05.2022).

78. Найдьонова Л. А. *Навчально-методичний комплекс спецкурсу «Медіапсихологія: основи рефлексивного підходу»*: для слухачів курсів підвищення кваліфікації за очно-дистанційною формою навчання та студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр» за спец. «Управління навчальними закладами». Київ : УМО НАПН України, 2011. 54 с. С. 37–54.

79. Новицький С. В. Загальні підходи до оцінювання результативності педагогічних досліджень з використанням інформаційно-цифрових технологій. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2021. Вип. 62. С. 46–54. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/3744/3148> (дата звернення 13.05.2021).

80. Овсянникова К. Ю. Педагогічні умови формування медіаосвітньої компетентності майбутніх учителів філологів: обґрунтування проблеми. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. 2014. № 1. С. 124–127.

81. Олексюк Б. Оптимізація управління науковою сферою: закордонний досвід та рекомендації для України. 2019. URL: http://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2020/08/nauka_survey_UPD_FINAL.pdf (дата звернення 13.05.2021).

82. Олешко П., Кінах Н. Структура управлінської компетентності керівника освітнього закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 9(38). С. 113–132. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/9_38_2019/Bulletin_9_38_Pedagogika_Pet_Olechko_Nel_Kinakh_UA.pdf (дата звернення 13.05.2021).

83. Олійник В. Про перспективи розвитку післядипломної педагогічної освіти в Україні. *Директор школи*. 2000. № 2. С. 2–3.

84. Ороховська Л. А. Мас-медіа як складова людської комунікації. *Вісник Національного авіаційного університету. Філософія. Культурологія*. 2011. № 1. С. 135–138. URL: <https://is.gd/Moazju> (дата звернення 13.09.2020).

85. Ороховська Л. А. Медіакультура індустріального суспільства. *Наукові записки Київського ун-ту туризму, економіки і права. Серія: філософські науки*. 2011. Вип. 12. С. 150–160.

86. Ороховська Л. А. Роль медіакультури в процесі формування толерантності в глобалізованому світі. *Вісник національного авіаційного університету. Філософія. Культурологія* : зб. наук. праць. Київ : НАУ, 2013. № 1(17). С. 125–129.

87. Осадчий І. Г. Педагогічне моделювання: що важливо знати педагогу? *Народна освіта: електронне наук. фахове вид.* 2016. Вип. 1. С. 60–68. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=3969 (дата звернення 13.09.2020).

88. *Основи наукових досліджень*: навч. посібник / уклад. Н. П. Кравець; вид. 3-є, випр. і допов. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. 74 с.

89. Пальчук О. В., Гуцалюк О. М. Підходи до визначення поняття «технологія управління» діяльністю підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2011. Вип. 19. С. 349–355. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/220/1/60.pdf> (дата звернення 13.09.2020).

90. Панасенко Е. А. *Експеримент у педагогічних дослідженнях в Україні: теорія та практика (1943–1991 рр.)* : монографія. Донецьк : «Донбас», 2013. 756 с.

91. *Педагогічний глосарій* / упоряд. В. В. Волканова. Київ : Шкільний світ, 2011. 128 с. С. 28.

92. Пеньков А. В. *Использование новой информационной технологии при преподавании математики в старших классах старшей школы: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук*. Киев, 1992.

93. Пікельна В. С. *Управління школою* : у 2 ч. Харків : Основа, 2004. Ч. 1. 112 с.

94. *Поза межами можливого: школа якою вона є* / за ред. М. Мосієнко. Київ : Шкільний світ, 2004. 264 с.

95. Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України № 672 від 29 липня 2020 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#n10> (дата звернення: 16.09.2020).

96. Пономарьов О. С., Серета Н. В., Чеботарьов М. К. *Модельовання діяльності фахівця* : навч.-метод. посібник. Харків : НТУ «ХПІ», 2015. 58 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/50588882.pdf> (дата звернення: 16.09.2020).

97. Почепцов Г. «Супермен і Гаррі Поттер. Конструювання нематеріального в масовій культурі». URL: <https://www.livelib.ru/book/1001122723-merlin-supermen-i-garri-potter->

konstruyuvannya-nematerialnogo-v-masovij-kulturi-georgij-pocheptsov (дата звернення: 16.09.2020).

98. Почепцов Г. В. Розпізнавання пропаганди та мови ненависті. URL: <https://psyfactor.org/lib/propaganda33.htm> (дата звернення: 16.09.2020).

99. Почуєва О. О. Моделювання в теорії управління освітніми процесами. URL: <https://virtkafedra.ucoz.ua/ik4/Pochueva.pdf> (дата звернення: 16.09.2020).

100. Приходькіна Н. О. *Тенденції розвитку медіаосвіти учнів у закладах середньої освіти розвинених англомовних країн: дис. ... д-ра пед. наук; Інститут педагогіки НАПН України. 2021. 536 с.* URL: https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/Dysertatsiia_Prykhodkinoi-N.O..pdf (дата звернення: 16.09.2020).

101. Приходькіна Н. О. Компетенція, компетентність, медіакомпетентність: аналіз термінології. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки.* 2017. Вип. 5(34). С. 80–88. URL: <https://is.gd/WOy9I8> (дата звернення: 16.09.2020).

102. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 жовтня 2021 року «Про Стратегію інформаційної безпеки». *Указ Президента України № 685/2021 від 28 грудня 2021 року.* URL: <https://www.president.gov.ua/documents/6852021-41069> (дата звернення: 16.09.2020).

103. Про культуру. *Закон України № 2778-VI від 14 грудня 2010 року.* URL: <https://data.rada.gov.ua/laws/show/2778-VI#Text> (дата звернення: 16.09.2020).

104. Про освіту. *Закон України № 2145-VIII від 05 вересня 2017 року.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 16.09.2020).

105. Про повну загальну середню освіту. *Закон України № 463-IX від 16 січня 2020 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 16.09.2020).

106. Про затвердження Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр). *Наказ Міністерства освіти і науки України № 1119 від 08.12.2008 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1239-08#Text> (дата звернення 13.09.2020).

107. Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». *Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 2736-20 від 23 грудня 2020 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text> (дата звернення: 13.05.2021).

108. Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». *Наказ Міністерства економіки України № 568-21 від 17 вересня 2021 року*. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/09/22/Nakaz-568-zatverdzh.standartu.keriv.22.09.pdf> (дата звернення: 13.05.2021).

109. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації. *Розпорядження Кабінету Міністрів України № 167-р від 3 березня 2021 року*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 13.05.2021).

110. Прокопенко І. Ф., Євдокимов В. І. *Педагогічна технологія* : посібник. Харків : Основа, 1995. 374 с. С. 105.

111. Пшенична Л. В. *Керівник навчального закладу* : навч. посібник. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 520 с. С. 351.

112. Рекомендації щодо організації і проведення методичної роботи з педагогічними кадрами в системі післядипломної педагогічної освіти. *Лист Міністерства освіти і науки України № 1/9-318 від 03.07.2002.* URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/122415__122415 (дата звернення: 13.09.2020).

113. Різун В. В. Теорія масової комунікації : підруч. для студ. галузі 0303 «журналістика та інформація». Київ : Видав. центр «Просвіта», 2008. 260 с.

114. Рябова З. В. Моделювання та проектування як ефективні засоби забезпечення якості надання освітніх послуг. *Теорія та методика управління освітою.* 2012. № 8. URL: https://lib.iitta.gov.ua/7004/1/%D0%A0%D1%8F%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB.pdf (дата звернення: 13.09.2020).

115. Рябова З. В. *Наукові основи маркетингового управління навчальним закладом* : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2013. 268 с. С. 45.

116. Рябова З. В. *Моніторинг розвитку навчальної діяльності учнів 6–7 річного віку (управлінський аспект) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01.* Київ, 2004. 190 с.

117. Саух І. В. Формування моделі професійної компетентності керівника ЗЗСО як важлива складова процесу реалізації державно-громадського управління в освітній сфері. С. 276–280. URL: https://lib.iitta.gov.ua/734566/1/%D0%A1%D0%B0%D1%83%D1%85_%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf (дата звернення: 07.12.2020).

118. Сисоєва С. О. *Основи педагогічної творчості* : підручник. Київ : Міленіум, 2006. 344 с.

119. Сисоєва С. О. Особистісно орієнтовані технології: сутність, специфіка, вимоги до проектування. *Професійна освіта: педагогіка і психологія.* Київ – Ченстохова, 2003. С. 153–166.

120. Сікорський П. І. *Кредитно-модульна технологія навчання* : навч. посібник. Київ : Європейський ун-т, 2004. 126 с. С. 7.

121. Скрипник М. І. *Розвиток україномовної компетентності педагогічних працівників у системі післядипломної освіти: теорія, практика* : наук.-метод. посіб. Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України / за наук. ред. В. І. Пуцова, М. І. Скрипник. Київ : Геопринт, 2008. 248 с.

122. *Словник іношомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень* / уклад.: Л. О. Пустовіт та ін. Київ : Довіра, 2000. 1018 с.

123. Сорочан Т. М. Методична робота: підготовка вчителів до реалізації концепції «Нова українська школа». *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології* : зб. матеріалів III Всеукр. Інтернет-конф. / упоряд.: В. В. Сидоренко, Я. Л. Швень. Київ : Агроосвіта, 2018. Ч. 1. С. 135–140.

124. Сорочан Т. М. *Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика* : монографія. Луганськ : Знання, 2005. 384 с.

125. Сорочан Т. М. Професіоналізм керівника школи: експериментальна система розвитку його управлінської діяльності. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2015. № 5. С. 79–86.

126. Сорочан Т. М. Концепція науково-методичної роботи в добу освітніх змін: традиції, інновації, перспективи розвитку. *Методист*. 2013. № 2(14). С. 7–12.

URL: http://lib.iitta.gov.ua/703966/1/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BD_6.pdf (дата звернення: 11.08.2018).

127. Сузанська І. В. Модель сучасного керівника навчально-виховного закладу. *Naurok*. URL: <https://naurok.com.ua/posibnik-model-suchasnogo-kerivnika-navchalno-vihovnogo-zakladu-19778.html> (дата звернення: 15.01.2022).

128. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : зб. наук. праць. 2010. Вип. 14. Кн. 2. 604 с. С. 312.

129. *Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної освіти* / авт. кол. : Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляховицький та ін.; за наук. ред. Є. Р. Чернишової. Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014. 230 с. С. 75.

130. Федоров О. В. Медіаосвіта: світська і теологічна. *Медіаосвіта в Україні: наукова рефлексія викликів, практик, перспектив* : зб. ст. методологічного семінару, 3 квіт. 2013 року м. Київ. Київ, 2013. С. 7–25. URL: https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2020/06/zb_method.pdf (дата звернення: 15.01.2022).

131. *Філософський енциклопедичний словник : 1700* / Інститут філософії ім. Г. С. Сковороди НАНУ. Київ : Абрис, 2002. 751 с.

132. Фурсикова Т. В. Феномен медіакультури особистості: аналіз наукових підходів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2016. Вип. 47. С. 176–184. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2016_47_25 (дата звернення: 15.01.2022).

133. Хлебнікова Т. М. Оцінка рівнів професійної майстерності вчителя. *Теорія управління*. 2011. № 22/24. С. 139–141.

134. Хриков Є. М. *Управління навчальним закладом* : навч. посібник. Київ : Знання, 2006. 365 с.

135. Цифровізація освіти в дії. URL: <http://imzo.gov.ua/2017/11/01/tsyfrovizatsiya-osvity-ukrajiny-v-diji/> (дата звернення: 15.01.2022).

136. Череповська Н. І. *Візуальна медіакультура: розвиток критичного мислення та творчого сприймання* : метод. рекомендації до медіаосвітнього курсу «Медіакультура» для старшокласників загальноосвітніх навчальних закладів. Київ : Міленіум, 2014. 116 с. С. 48–49.

137. Aufenanger Stefan. Lernen mit den neuen Medien – Perspektiven für Erziehung und Unterricht. *Medien-Generation*. Pp. 61–76.

URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-322-93349-2_5 (дата звернення: 15.01.2022).

138. Baacke Dieter. (1996). Jugend im Spannungsfeld von Medienexpansion und sozialem Wandel: Zum Stellenwert medienpädagogischer Projektarbeit. *GMK-Rundbrief*, N 39/40. S. 2–17.

139. Baacke D. (1997). *Medienpaedagogik*. Tuebingen : Niemeyer, 105 s.

140. Kellner D. (2000). *MediaCulture: Culturalstudies, identityand politics between the modern and postmodern*. London; NewYork, 357 p. S. 1–3.

141. Kravchenko L., Bilyk N., Onipko V., Plachynda T., & Zavitrenko A. (2021). Professional Mobility of the Manager of a Secondary Education Institution as the Basis of His or Her Self-Development. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. Vol. 13. Is. 1. P. 417–430. S. 427. (WOS) <https://doi.org/10.18662/rrem/13.1/379> ISSN:2066-7329 eISSN:2067-9270; URL: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000721610100023> (дата звернення: 15.01.2022).

142. McLuhan, Herbert Marshall. *Understanding Media: The Extensions Of Man*. 1st Ed.: McGraw Hill, 1964; Reissued by MIT Press, 1994. [Г. М. Маклюен. Розуміння медіа: зовнішні розширення людини]; пер. з англ. В. Г. Ніколаєв. Москва, 2003. Електронна публікація: Центр гуманітарних технологій. 15.11.2008. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/3528> (дата звернення: 13.05.2020).

143. Potter W. J. (2001). *Media Literacy*. Thousand Oaks. London : Sage Publication.

144. Silverblatt A. (2001). *Media Literacy*. Westport, Connecticut; London : Praeger, 449 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Гугл-анкета вивчення стану сформованості медіаграмотності керівників ЗЗСО в системі методичної роботи

1. ПІБ
2. Назва закладу освіти
3. Стаж роботи керівником закладу освіти
4. Освіта
5. Чи маєте Ви освіту магістра управління навчальним закладом
6. Кваліфікаційна категорія
7. Педагогічне звання
8. Чи пройшли Ви спеціальне навчання з медіаосвіти?
 - а) так;
 - б) ні.
9. Якщо пройшли, назвіть установу та тему
10. Що таке медіа грамотність?
 - а) уміння писати матеріали для медіа;
 - б) уміння формувати свою стрічку соцмереж із улюблених медіа;
 - в) уміння аналізувати, оцінювати, створювати інформаційні повідомлення в різноманітних контекстах та відповідально їх поширювати;
 - г) уміння набирати собі підписників у соцмережах, створювати вірусний медіа контент;
 - д) важко відповісти.
11. Який вплив медіа мають на суспільство?
 - а) медіа лише розповідають про суспільство і роблять це нейтрально, аби не впливати ні на кого;
 - б) вони транслюють погляди масонів на широку аудиторію;
 - в) медіа жодним чином не впливають на суспільство та окрему людину;
 - г) медіа впливають на окрему людину, формуючи громадську думку;

д) важко відповісти.

12. Чи потрібно навчатися медіаосвіті?

13. Визначити основні завдання медіакультури.

14. Як часто ви частоти контактів з різними видами медіа?

	іноді	декілька разів на місяць	декілька разів на тиждень	щодня
преса				
радіо				
телевізор				
Інтернет				

15. Чи потрібні керівнику ЗЗСО знання з медіа культури?

а) так;

б) ні.

16. Чи володієте інноваційними технологіями як основою розвитку медіа культури?

17. Чи сприяєте розвитку медіакультури:

- педагогічного колективу
- учнівського колективу

18. Чи буде ефективним управління закладом загальної середньої освіти за умов використання закономірностей та особливостей медіакультури в освітньому процесі?

а) так;

б) ні.

19. Які теми з медіаосвіти ви би хотіли розглянути під час занять в рамках методичної роботи?

Дякуємо!

Додаток Б

Гугл-анкета
учасника методичної студії

(ПІБ, категорія працівника, назва закладу ПО, конт.тел.)

Шановний колего! Сьогодні Ви є учасником **методичної студії**

Просимо дати відповідь на запитання:

1. Чого Ви очікуєте від сьогоднішньої зустрічі?

Просимо дати якісну оцінку методичному заходу, визначивши свою думку за допомогою балів від 0 до 3 за критеріями:

Критерії	Бали			
	0	1	2	3
Науковість, залучення спеціалістів				
Інноваційність ідей, що були запропоновані				
Форма проведення (використання нетрадиційних прийомів)				
Інформаційна насиченість				
Наявність методичних матеріалів для учасника заходу				
Доцільність, вчасність				
Актуальність питань, що розглядалися				
Практична спрямованість, результативність				
Загальна кількість балів				

Дякуємо!

Додаток В

ПРОГРАМА

спецкурсу для керівників закладів загальної середньої освіти

за темою:

«РОЗВИТОК МЕДІАКУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»

Автори-укладачі:

Давидова Н.А.

Рецензенти:

Харків – 2019

Зміст

Пояснювальна записка	3
Навчальний план	4
Навчально-тематичний план	5
Анотація навчальних модулів	9

Пояснювальна записка

Актуальність освітньої програми онлайн-курсу визначається сучасними потребами в умінні людства ефективно розв'язувати життєві й професійні завдання в умовах інформаційного суспільства ХХІ століття.

Нині життя неможливо уявити без діяльності засобів масової комунікації (медіа). Медіа виконують важливу виховну функцію, здійснюючи вплив на формування певних моделей поведінки, ціннісних орієнтацій особистості. За таких обставин значної актуальності набуває такий напрям сучасної освіти, як медіаосвіта, медіаграмотність, медіакультура. Важливу роль у реалізації завдань в освітньому процесі відіграє керівник ЗЗСО, бо саме значний потенціал освітнього процесу щодо підвищення його якості знаходиться саме в управлінських можливостях. Отже, управління розвитком медіакультури керівників закладу загальної середньої освіти в системі методичної роботи посідає одну із ключових позицій.

Програму онлайн-курсу розроблено відповідно до вимог законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988-р), Державного стандарту базової середньої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.09.2020 р. № 898, професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти», затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 17.09.2021 року № 568-21.

Метою освітньої програми онлайн-курсу є розвиток медіакультури керівників ЗЗСО.

Напрямом освітньої програми онлайн-курсу є оновлення та розвиток медіакультури керівників ЗЗСО, а саме:

- **предметно-методична компетентність** – здатність добирати і використовувати сучасні та ефективні методики і технології навчання, виховання і розвитку учнів, розвивати в учнів критичне мислення;

- **інноваційна компетентність** – здатність використовувати інновації у професійній діяльності.

Зміст онлайн-курсу відповідає завданням Концепції «Нова українська школа», Концепції впровадження медіаосвіти в Україні щодо запровадження наскрізного навчання, активних та інтерактивних форм і методів навчання, діяльнісного та інтегрованого підходів.

Освітня програма містить **2 модулі**:

Перший – *«Професійний»* – особливу увагу приділено розкриттю сутності медіапедагогіки як технології виховання компетентного медіаспоживача, формування медіакультури керівників ЗЗСО на основі інфомедійної грамотності. Опанування цього модуля дозволяє керівникам ЗЗСО набути та вдосконалити навички педагогічного спілкування, моделювання системи протистояння маніпулятивному впливу медіа, застосування методики розвитку критичного мислення та подолання стереотипів у вихованні; використання сучасних засобів масової інформації в освітньому процесі. Також актуалізовано шляхи підготовки особистості до безпечної та ефективної взаємодії із сучасною системою мас-медіа, включаючи як традиційні, так і новітні медіа з урахуванням розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Окремі заняття присвячені питанням організації медіаосвітньої роботи з педагогічними працівниками та створення атмосфери академічної доброчесності в закладі освіти.

Другий модуль – *«Діагностико-аналітичний»*.

Навчання на онлайн-курсі здійснюється за дистанційною формою в синхронному режимі.

Обсяг: 30 годин (1 кредит ЄКТС).

Очікувані результати. Засвоєння освітньої програми онлайн-курсу передбачає оновлення та розвиток таких професійних компетентностей керівників ЗЗСО:

- **предметно-методична компетентність** – здатність добирати й використовувати сучасні та ефективні методики і технології навчання, виховання і розвитку учнів, розвивати в учнів критичне мислення;

- **інноваційна компетентність** – здатність використовувати інновації у професійній діяльності.

За підсумками навчання слухачі отримають сертифікат.

**Навчально-тематичний план
(онлайн-навчання – 30 год.)**

Назва навчальних модулів	Зміст навчальних модулів		синхронно	асинхронно	усього
Професійний	1.1	Медіакультура як сучасна потреба інформаційного суспільства	1	2	3
	1.2	Медіакультура керівника ЗЗСО: <i>визначення, проблеми, рішення</i>	2	2	4
	1.3	Розвиток медіакультури керівника ЗЗСО засобами масової комунікації	2	4	6
	1.4	Медіаосвітні технології як засіб розвитку медіакультури керівника	4	4	8
	1.5	Особливості створення медіакультурного середовища в закладі загальної середньої освіти	4	2	6
Разом годин на модуль			13	14	27
Діагностико-аналітичний	2.1.	Настановне заняття. Реєстрація	1		1
	2.2	Конференція з обміну досвідом. Вихідне комплексне діагностування.	2		2
Разом годин на модуль			3	-	3
Разом годин за модулями			16	14	30

**Навчально-тематичний план
(онлайн-навчання – 30 год.)**

Назва навчальних модулів	Зміст навчальних модулів		синхронно	асинхронно	Усього годин аудиторних
Професійний	1.1	Медіакультура як сучасна потреба інформаційного суспільства	1	2	3
	1.1.1.	Інформатизація як один із пріоритетних напрямів реформування освіти в Україні		1	1
	1.1.2.	Інформатизація й медіатизація освітньої галузі	1	1	2
	1.2	Медіакультура керівника ЗЗСО: визначення, проблеми, рішення	2	2	4
	1.2.1.	Нормативно-правова база з питань розвитку та реалізації медіакультури		2	2
	1.2.2.	Інтеграція медіакультури керівника в освітній процес	2		2
	1.3	Розвиток медіакультури керівника ЗЗСО засобами масової комунікації	2	4	6
	1.3.1.	Розвиток медіакультури керівника ЗЗСО у процесі медіаосвіти		2	2
	1.3.2.	Онлайн-ризик в інформаційному світі	2	2	4
	1.4	Медіаосвітні технології як засіб розвитку медіакультури керівника	4	4	8
	1.4.1	Роль медіаосвітніх технологій в управлінській діяльності керівника	2	2	4
	1.4.2	Педагогічні умови застосування медіаосвітніх технологій в управлінській діяльності керівника ЗЗСО		2	2
	1.4.3	Упроваджуємо медіаосвітніх технологій в освітній процес ЗЗСО	2		2
	1.5	Особливості створення медіакультурного середовища в закладі загальної середньої освіти	4	2	6
	1.5.1	Медіаосвітні ресурси		1	1
	1.5.2	Психолого-педагогічні умови створення медіакультурного середовища в закладі загальної середньої освіти		1	1

		1.5.3	Особистісно-орієнтована взаємодія суб'єктів освітнього процесу одне з одним та з медіаосвітніми ресурсами	2		2
		1.5.4	Інтеграція медіаосвіти в освітній процес закладу загальної середньої освіти	2		2
		Усього:		13	14	27
Діагностико-аналітичні	2.1.	Настановне заняття. Реєстрація		1		1
	2.2	Конференція з обміну досвідом. Вихідне комплексне діагностування		2		2
			Усього:		3	
				16	14	30

1.1. Медіакультура як сучасна потреба інформаційного суспільства

Роль медіакультури в сучасному інформаційному просторі. Соціальні функції медіакультури та їх вплив на життя соціуму. Інформатизація як один із пріоритетних напрямів реформування освіти в Україні. Вплив медіакультури й медіаосвіти на суспільну свідомість і світогляд людини. Здійснення усвідомлення медіакультури через розвиток ментальної, морально-етичної, світоглядної, естетичної та інших характеристик особистості, ширше – її духовної суб'єктивності. Розширення можливостей освіти, що взаємодіє з медіасферою та використовує для реалізації власних цілей світоглядну складову медіакультури. Інтеграція медіакультури керівника в освітній процес

1.2. Медіакультура керівника ЗЗСО: визначення, проблеми, рішення

Медіакультура керівника ЗЗСО та її нормативно-правове забезпечення. Нормативно-правові засади забезпечення розвитку та функціонування Медіакультура керівника ЗЗСО.

Інтеграція медіакультури керівника в освітній процес.

1.3. Розвиток медіакультури керівника ЗЗСО засобами масової комунікації

Завдання медіакультури: формування форм і методів захисту учасників освітнього процесу від рейкової інформації та маніпулятивних впливів медіа текстів. Вироблення в керівників ЗЗСО умінь та навичок по орієнтації в інформаційних потоках сучасного глобалізованого суспільства.

1.4. Медіаосвітні технології як засіб розвитку медіакультури керівника

Впровадження в освітній процес медіатехнологій:

- Метод Сократа. Нейролінгвістичне програмування. Якірна тактика. Сутність.

- Закон конгруентності.
- Метод фрагментації або «Білий шум».
- Метод опитування громадської думки або створення рейтингів.
- Метод семантичного маніпулювання.
- Використання в засобах інформації суперечливих фактів/сигналів тощо.

1.5. Особливості створення медіакультурного середовища в закладі загальної середньої освіти

Особистість як абсолютна цінність. Суперечності між вихованням «для всіх» та вихованням «для кожного». Педагогічний працівник як основний фігурант інформатизації в освіті. Сучасна освітня парадигма: створення сучасного інформаційного простору в ЗЗСО, впровадження в освітній процес інноваційних технологій з формування медіа культурної компетентності.

2.1. Наставне заняття. Реєстрація Вихідне комплексне діагностування

Ознайомлення з організацією, змістом та особливостями онлайн-курсу. Мотивація навчальної діяльності слухачів. Оформлення документації щодо організації спецкурсу. Актуалізація змісту онлайн-курсу. Анкетування слухачів

2.2. Конференція з обміну досвідом. Вихідне комплексне діагностування.

Заповнення анкет вихідного комплексного діагностування.

Круглий стіл з обміну досвідом.

Рефлексивна частина спецкурсу: інтерв'ювання, «відкритий мікрофон».

Додаток Д

**Розкриття сутності кожного фактора медіакультури керівників
закладів загальної середньої освіти**

1-й респондент				
ПІБ				
№ з/п	Фактор	Сутність / критерії фактора		
		1	2	3
1	Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі			
2	Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури			
3	Комунікативна діяльність			
4	Критична автономія			
5	Практичні вміння			
6	Медіакреативні здатності та вміння			
7	Інформаційна культура			

Визначення вагомості факторів та критеріїв

1-й респондент				
ПІБ				
№ з/п	Фактор	вагомість фактора	критерії	вагомість критерія
1	Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗЗСО до застосування медіа в освітньому процесі		Знання та використання концептуальних законодавчо-нормативних актів про медіаосвіту	
			Теоретичне знання з медіаграмотності	
			Забезпечення реалізації сучасної державної політики щодо формування медіаграмотності учнів	
			Розвиток медіакультури як показник творчого самовираження керівника ЗЗСО	
				1
2	Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗЗСО до розвитку медіакультури		Уміння протистояти медіа маніпуляціям, агресивній рекламі	
			Здатність протистояти фейковим новинам, інформаційним вкидам	

			Знання й володіння інноваційними технологіями як основою розвитку медіакультури	
			Готовність до самоосвіти	
			Психоемоційний стан	
				1
3	Комунікативна діяльність		Уміння комунікувати	
			Уміння планувати майбутнє спілкування	
			Здатність створити короткий, зрозумілий й точний опис медіатексту	
			Уміння комунікувати	
				1
4	Критична автономія		Критичне мислення	
			Критична автономія (наявність)	
			Володіння масштабним мисленням	
				1
5	Практичні вміння		Уміння планувати практичну діяльність	
			Уміння втілювати власні ідеї в теперішньому та проектувати майбутній досвід шляхом застосування медіа комунікативних практик	
			Уміння усвідомлено діяти	
			Уміння використовувати найкращі можливості медіа в професійній діяльності	
			Застосування медіа в громадській діяльності	
				1
6	Медіакреативні здатності та вміння		Активність використання вмінь у сфері медіа	
			Уміння виділяти основні елементи медіатексту та його головного смислу	
			Уміння порівнювати та оцінювати фрагменти різних медіатекстів	
			Здатність до створення власних медіапродуктів	
				1
7	Інформаційна культура		Інформаційна свідомість	
			Свідоме ставлення до сприйняття та розповсюдження інформації	
			Спроможність здійснювати вибір способу передачі інформації у такому вигляді, який забезпечить її безумовне сприйняття	
				1
		1		

Додаток Е

Факторно-критеріальна (кваліметрична) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (комп'ютерна підтримка із застосуванням редактора Excel)

№	Фактори Ф	Вагомість -m	Критерії	Вагомість – V	Часткова оцінка критеріїв К	Часткова оцінка факторів – Ф
		3	4	5	6	7
1	Науково-теоретична та методологічна підготовка керівника ЗССО до застосування медіа в освітньому процесі	0,08	1. Знання та використання концептуальних законодавчо-нормативних актів про медіаосвіту 2. Теоретичне знання з медіаграмотності 3. Забезпечення реалізації сучасної державної політики щодо формування медіаграмотності учнів 4. Розвиток медіакультури як показник творчого самовираження керівника ЗССО	0,25 0,20 0,30 0,25		
2	Психолого-педагогічна підготовка керівника ЗССО до розвитку медіакультури	0,12	5. Уміння протистояти медіа маніпуляціям, агресивній рекламі 6. Здатність протистояти фейковим новинам, інформаційним вкидам 7. Знання й володіння інноваційними технологіями як основою розвитку медіакультури 8. Готовність до самоосвіти 9. Психоемоційний стан 10. Уміння комунікувати	0,35 0,25 0,15 0,15 0,10		0,00
3	Комунікативна діяльність	0,11	11. Уміння планувати майбутнє спілкування 12. Здатність створити короткий, зрозумілий й точний опис медіатексту	0,33 0,37 0,30		0,00

1	2	3	4	5	6	7
4	Критична автономія	0,15	13. Критичне мислення 14. Критична автономія (наявність) 15. Володіння машпабним мисленням	0,30 0,30 0,40		
5	Практичні вміння	0,14	16. Уміння планувати практичну діяльність 17. Уміння втілювати власні ідеї в теперішньому та проектувати майбутній досвід шляхом застосування медіа комунікативних практик 18. Уміння усвідомлено діяти 19. Уміння використовувати найкращі можливості медіа в професійній діяльності	0,15 0,25 0,20 0,18		
6	Медіакреативні здатності та вміння	0,21	20. Застосування медіа в громадській діяльності 21. Активність використання вмінь у сфері медіа 22. Уміння виділяти основні елементи медіатексту та його головного смислу	0,22 0,24 0,26		0,00
7	Інформаційна культура	0,2	23. Уміння порівнювати та оцінювати фрагменти різних медіатекстів 24. Здатність до створення власних медіапродуктів 25. Інформаційна свідомість 26. Свідоме ставлення до сприйняття та розповсюдження інформації 27. Спроможність здійснювати вибір способу передачі інформації у такому вигляді, який забезпечить її безумовне сприйняття	0,18 0,32 0,30 0,35		0,00
	Загальна оцінка в частках одиниці	1				0,00



УКРАЇНА
БОРІВСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
Комунальна установа
«Борівський центр професійного розвитку
педагогічних працівників»

№44087740

вул. Миру б.19, смт. Борова, Борівський район, Харківська область, 63801,

e-mail:borovaprofcentr@ukr.net

06.03.2023 № 01-16/11

ДОВІДКА
ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ
ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

ДАВИДОВОЇ НАТАЛІЇ АНДРІЇВНИ
«Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної
середньої освіти в системі методичної роботи»

На базі Комунальної установи «Борівський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Борівської селищної ради Давидова Наталія Андріївна виконувала експериментальну роботу з питань управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі консультативної методичної роботи.

У консультативну методичну роботу з керівними кадрами громади було впроваджено технологію застосування моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи; факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (комп'ютерна підтримка із застосуванням редактора Excel); методичні рекомендації щодо впровадження моделей.

Теоретико-практична цінність зазначеного вище полягає в поглибленні знань керівників закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) з питань медіакультури та в подальшому розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в умовах консультативної методичної служби центру професійного розвитку педагогічних працівників. Доповнення змісту методичної роботи центру новими змістовними матеріалами, виявленими й дослідженими дисертанткою, сприятиме якісному розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в умовах консультативної методичної роботи центру.

Результати дисертаційного дослідження Давидової Н.А. «Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи», які були впроваджені в процес консультативної методичної роботи центру, указують на позитивну динаміку розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в цілому.

Довідка видана для подання в спеціалізовану вчену за місцем захисту дисертації.

Директор КУ «Борівський ЦПРПП» БСР

Тетяна ШУТЬКО





УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ
**КОМУНАЛЬНА УСТАНОВА «БОГОДУХІВСЬКИЙ ЦЕНТР
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»
БОГОДУХІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
(КУ «БОГОДУХІВСЬКИЙ ЦПРПП»)**

вул. Троїцька, 15, м. Богодухів, Харківська область 62103,
тел. (05758) 3-01-89, Web: <http://bogoduhiv.cprpp.org.ua/> E-mail: bogod.cprpp@ukr.net
Код ЄДРПОУ: 43757372

№ 04-05/

**ДОВІДКА
ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ
ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Давидової Наталії Андріївни

**«Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної
середньої освіти в системі методичної роботи»**

На базі Комунальної установи «Богодухівський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Богодухівської міської ради Харківської області були впроваджені результати наукового дослідження Давидової Наталії Андріївни за темою «Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи». Експеримент здійснювався шляхом уведення в роботу ЦПРПП технології застосування моделі управління розвитком медіакультури керівника закладу загальної середньої освіти в умовах методичної роботи.

Теоретична цінність зазначеної технології полягає у визначенні очікуваного результату управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи та розробці інструментарію визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти – факторно-критеріальної (кваліметричної) субмоделі.

Практичне значення полягає в подальшому розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в умовах консультативної методичної служби центру, а саме: доповнення змісту консультативної методичної роботи центру новими змістовними матеріалами, виявленими й дослідженими дисертанткою, сприятиме якісному розвитку медіакультури керівників ЗЗСО в умовах методичної роботи району.

Апробація результатів дисертації Н. А. Давидової свідчить про високий теоретико-методологічний рівень наукової праці та доцільність їх подальшого впровадження в систему консультативної методичної роботи з керівниками ЗЗСО.

Довідка видана для подання в спеціалізовану Вчену раду за місцем захисту дисертації.

Директор Центру
професійного розвитку




Оксана БЕСПАЛЬКО



УКРАЇНА
ДЕРГАЧІВСЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ, КУЛЬТУРИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ

вул. Сумський шлях, 6, м. Дергачі, 62303, тел. (05763) 3-01-47

E-mail: dergachi.upravlinya@gmail.com, сайт: <https://dergachiv.ukraina.org.ua/>, код згідно з ЄДРПОУ 43963788

від 30.05.2023 № 01-23/565

На № _____ від _____ 20__ р.

ДОВІДКА
ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ
ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Давидової Наталії Андріївни за темою
«Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної
середньої освіти в системі методичної роботи»

Управління освіти, культури, молоді та спорту Дергачівської міської ради підтверджує впровадження в освітній процес результатів дисертаційної роботи Давидової Наталії Андріївни з теми «Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи».

Розробки та рекомендації, запропоновані дисертантом було запропоновано для впровадження в і управлінську діяльність з керівними кадрами закладів загальної середньої освіти щодо розвитку медіакультури директорів шкіл.

Загалом наукова робота Давидової Н.А. отримала позитивну оцінку фахівців Управління освіти, культури, молоді та спорту Дергачівської міської ради та керівників закладів загальної середньої освіти Дергачівської територіальної громади.

Зважаючи на актуальність та наукову значущість окресленої проблематики були зроблені висновки про доцільність подальшого впровадження результатів дослідження в систему методичної роботи з керівними кадрами закладів загальної середньої освіти Дергачівської міської ради Харківської області.

Начальник Управління ОКМС
 Дергачівської міської ради



Вікторія БАЛЮК



**ЛЮБОТИНСЬКА МІСЬКА РАДА
ВІДДІЛ ОСВІТИ**

62433 м. Люботин, Харківської області, вул. Шевченка, 132
тел. (057) 741-20-78 E-mail: lmiskvo.ukr.net

06.03.2023 № 01-30/192

ДОВІДКА

про впровадження результатів
дисертаційного дослідження
на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю
13.00.06 «Теорія і методика управління освітою».

ДАВИДОВОЇ Наталії Андріївни на тему
«Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної
середньої освіти в системі методичної роботи»

Довідка видана Давидовій Наталії Андріївні про те, що результати проведеного дисертаційного дослідження знайшли своє відображення під час здійснення управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

Зокрема використано модель управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в умовах методичної роботи, що включає:

Концептуально-цільовий блок: мету, завдання, нормативно-правове забезпечення, принципи управління, методологічні підходи;

змістовий блок: виокремлення складових медіакультури керівника ЗЗСО, факторно-критеріальну субмодель визначення рівня розвитку медіакультури керівника ЗЗСО;

організаційно-структурний блок: визначення суб'єктів та об'єкту управління медіакультурою керівників ЗЗСО;

процесуально-технологічний блок: технологія управління розвитком медіакультури керівників ЗЗСО;

результативно-корекційний блок: рефлексія

Довідка видана для представлення у спеціалізовану Вчену раду за місцем захисту дисертації.

Довідка видана без фінансових зобов'язань перед автором.

Начальник відділу



Валерій СТРИЛЕЦЬ



БАЛАКЛІЙСЬКА МІСЬКА РАДА ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
 вул. Жовтнева, 18, м. Балаклія, Харківська область, 64207, тел: (057-49) 5-32-36,
 E-mail: centrprofrozvitku.bala@ukr.net

№ _____

ДОВІДКА
ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ
ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Давидової Наталії Андріївни
«УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕДІАКУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ»

Результати дисертаційного дослідження Давидової Наталії Андріївни з теми «Управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи» були впроваджені в консультативну методичну роботу з керівними кадрами Центру професійного розвитку педагогічних працівників Балаклійської міської ради Харківської області у 2019-2021 р.р.

За програмою дисертантки було впроваджено в консультативну методичну роботу Центру

- Технологію впровадження моделі управління розвитком медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти в системі методичної роботи;
- факторно-критеріальну (кваліметричну) субмодель визначення рівня сформованості медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти (комп'ютерна підтримка із застосуванням редактора Excel);
- методичні рекомендації щодо впровадження моделей.

Отримані результати впровадження в процес консультативної методичної роботи авторських матеріалів Н.А. Давидової указують на позитивну динаміку розвитку медіакультури керівників закладів загальної середньої освіти.

У результаті апробації зроблено висновок, що матеріали дисертаційного дослідження варто використовувати в управлінні розвитком медіакультури керівників ЗЗСО в умовах консультативної методичної роботи.

Довідка видана для подання в спеціалізовану вчену за місцем захисту дисертації.

Директор Центру професійного розвитку педагогічних працівників



Тетяна ХАРЧЕНКО