

недостатнім фінансуванням, відсутністю достатньої кількості законопроектів, які могли б регулювати діяльність в туристичній галузі, недостатній розвиток транспортної галузі та санітарно-курортного сектору, незацікавленість міжнародних туристичних компаній в Україні. Все це призводить до зниження попиту на подорожі до нашої країни серед іноземних туристів, про що говорить статистика останніх років. Варт, щоб туристична галузь країни стала пріоритетною та стратегічно важливою для подальшого системного розвитку економіки України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аксьоненко, К. А. Статистичний аналіз розвитку туризму в Україні [Текст] / К. А. Аксьоненко, К. І. Тарасова // Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень : збірник наукових студентських праць. Випуск 3. Частина I – Одеса, ОНЕУ. – 2017. – С. 145 – 149.
2. Всесвітня туристична організація (ЮНВТО) // Офіційний сайт організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unwto.org>
3. Гордієнко В. Туризм – рушій соціально-економічного розвитку країни [Електронний ресурс] // XIII Міжнародний економічний форум. 2013. – Режим доступу: http://tourlib.net/statti_ukr/gordienko.pdf.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України // Електронний ресурс: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Проноза, П.В. Аналіз стану туристичної галузі в Україні / П. В. Проноза // Управління розвитком. – 2015. – №3 (181). – С. 56-63

Вікторія Мінакова,

студентка 1 курсу магістратури
гуманітарно – економічного факультету
Наук. керівник: **С. Г. Немченко,**
к. пед. н., доцент (БДПУ)

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність теми. Розбудова системи освіти України, її докорінне реформування мають стати сьогодні основою відтворення інтелектуального, духовного потенціалу народу, виходу вітчизняної науки, техніки і культури на світовий рівень, національного відродження, становлення державності та демократизації суспільства.

Проблемами впровадження інноваційних технологій у навчально-виховний процес закладу освіти займаються І. Богданова, В. Безпалько, О. Вербицький, І. Дичківська, І. Нікітін, Л. Петровська, Є. Полат, І. Якиманська та інші. Однак, питання розробки моделі підготовки керівника закладу освіти до інноваційної діяльності потребує подальшого дослідження, що й обумовило актуальність теми дослідження.

Зміст процесу підготовки керівника закладу освіти до інноваційної діяльності потребує вивчення етапів процесу, визначення, які з його частин мають внутрішню цілісність, а які – відносну самостійність; аналізу результатів досягнення проміжних цілей, які впливають на мету всього

процесу; забезпечення зворотного зв'язку у визначенні ефективності підготовки керівника до інноваційної діяльності.

Предмет дослідження – теоретичні основи формування готовності керівника закладу освіти щодо інноваційної діяльності, визначити особливості умов, засобів та підходів інноваційної діяльності.

Мета дослідження – визначити особливості формування готовності керівника закладу освіти до інноваційної діяльності.

Відповідно до поставленої мети використовуємо такі **методи**:

1. На основі аналізу психолого-педагогічної літератури визначаємо теоретичні основи поняття «інноваційна діяльність».

2. Визначаємо умови формування готовності керівника закладу освіти до інноваційної діяльності.

3. Ознайомлюємося з умовами, засобами та підходами інноваційної діяльності, структурою готовності керівника закладу освіти до інноваційної діяльності, методикою формування готовності керівника до професійної та інноваційної діяльності.

Поняттям «інновація» позначають нововведення, новизну, зміну, введення чогось нового. Стосовно педагогічного процесу інновація означає введення нового в цілі, зміст, форми і методи навчання та виховання; в організацію спільної діяльності вчителя і учня, вихованця. Інновації самі по собі не виникають, вони є результатом наукових пошуків, передового педагогічного досвіду окремих учителів, керівників закладів освіти і цілих колективів.

Інноваційною діяльністю є всі наукові, технологічні, організаційні, фінансові та комерційні дії, що реально приводять до здійснення інновацій або задумані з цією метою.

Стрижнем інноваційних процесів в освіті є впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику, вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду.

Для забезпечення ефективності та результативності процесу формування готовності керівника закладу освіти та педагогічних працівників до інноваційної діяльності слід створити відповідні умови: соціально-педагогічні та педагогічні.

До соціально-педагогічних умов відносять: наявність соціального замовлення на підготовку вчителя або керівника до роботи із засвоєння нововведень; організація процесу підготовки педагогічних кадрів до творчого пошуку в якості підсистеми навчального процесу в системі післядипломної педагогічної освіти і процесу формування готовності до інноваційної діяльності; вдосконалення організаційного, матеріально-технічного і кадрового забезпечення підготовки.

До педагогічних умов відносять: підготовленість педагогічних працівників до засвоєння практичних навичок і умінь; наявність у керівників позитивної установки на оволодіння навичками та вміннями; підвищення мотивації до професійної діяльності та формування професійних ціннісних орієнтацій; наявність у педагогічних працівників необхідного рівня теоретичних знань і практичних умінь; розвиток творчого потенціалу; наявність програмно-методичного забезпечення; застосування інтерактивного підходу до організації навчального процесу.

Готовність до інноваційної діяльності обумовлюється двома необхідними чинниками: організацією оптимального інноваційного середовища та освоєнням технології самоорганізації педагогічної діяльності, пізнавальним інструментом відображення практики навчання й виховання. В якості такого інструмента на етапі моделювання процесу формування готовності до освоєння інновацій рекомендуємо розглядати структурну модель інноваційної діяльності як інтегрованої системи цілісного педагогічного процесу та інноваційної педагогічної діяльності, на основі якої керівник має можливість оволодіти всіма її структурними елементами – від формування мети до одержання результату його оцінки та наступної корекції.

Структурна модель інноваційної діяльності може бути представлена педагогічними характеристиками (цінностями) за трьома параметрами:

1. Емоційно-ціннісний:

- Сприятливість до нового, потреба удосконалювати свою діяльність;
- Переконаність у необхідності педагогічних інновацій;
- Постійне прагнення до самопізнання.

2. Когнітивний:

• Поінформованість про особливості інноваційної педагогічної діяльності;

- Володіння методами педагогічної дослідницької діяльності;
- Здатність комбінувати й створювати нові форми та методи роботи.

3. Процесуальний:

- Організація спільної творчої діяльності в педагогічному колективі;
- Здатність до оцінки ефективності досягнення результатів.

Модель технології підготовки керівника закладу освіти до інноваційної діяльності складається з трьох компонентів: змістовий, процесуальний, результативно-оцінний.

Змістовий компонент моделі:

- Особистісно-гуманістична орієнтація вчителя;
- Здатність до системного бачення;
- Креативність у професійній сфері;
- Наявність комунікативної і рефлексивної культури;
- Володіння сучасними педагогічними технологіями.

Процесуальний компонент моделі – етапи підготовки педагогічного колективу до інноваційної діяльності:

- Організаційно – діагностичний;
- Навчально – регулятивний;
- Корекційно – діяльнісний;
- Аналітико – рефлексивний.

Результативно – оцінний компонент моделі – основні показники сформованості до інноваційної діяльності:

- Мотиваційна активність;
- Технологічно-педагогічна підготовленість;
- Ставлення до педагогічної діяльності.

Отже, інноваційна спрямованість роботи керівника закладу освіти містить і таку складову, як впровадження результатів педагогічних досліджень у практичну діяльність, яке передбачає ознайомлення з ними вчителів, обґрунтування доцільності їх використання. Тільки ґрунтуючись на фундаментальному вивченні педагогічних теорій і технологій, осмисленні механізму їх упровадження буде можливим підвищення рівня підготовки керівників закладів освіти та педагогічних працівників до здійснення інноваційної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Богданова І. М. Професійно-педагогічна підготовка майбутніх вчителів на основі застосування інноваційних технологій / І. М. Богданова: дис. доктора пед. наук: 13.00.04. – О., 2003. – 440 с.
2. Даниленко Л. Управління процесом здійснення інноваційної діяльності в системі загальної середньої освіти // Післядипломна освіта в Україні. – 2003. – № 3. – 30. с. 70-74
3. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. -Х., 2004.

Анастасія Молозінова,

студентка 3-го курсу

гуманітарно-економічний факультет

Науковий керівник: **Н.І.Бабіна,**

ст. викладач кафедри менеджменту та адміністрування (БДПУ)

СУЧАСНІ ЗАСОБИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність дослідження. Будь-яка організація чи підприємство не може існувати без свого головного ресурсу – людей, які мають власні цілі, бажання та потреби. На наших українських підприємствах найчастіше складаються такі ситуації, через які працівник не має можливості або не хоче максимально використовувати свій потенціал, знання, реалізовувати здібності, вміння, навички. В першу чергу керівництву потрібно використовувати людський потенціал. Це є пріоритетним напрямом внутрішньої політики підприємства. Розробка мотиваційного механізму організацій на основі зарубіжного досвіду має відбуватися з урахуванням вітчизняних особливостей, таких як стан економіки, потреб людини, культурних надбань нації, її менталітету тощо.

Ступінь досліджуваності проблеми. Методологічною базою даного дослідження стали праці А. П. Єгоршина, А. С. Афоніна, Й.С. Завадського, А. В. Калини, І. І. Тимошенко, А. С. Сосніна, А.М. Колота, Л. П. Червінської.

Мета і методи дослідження. Метою цього дослідження є окреслення систем новітніх підходів до мотивації праці персоналу підприємства, враховуючи вимоги сьогодення, провідний зарубіжний досвід і потреби працівників.

При виконанні дослідження були використані методи синтезу, аналізу, дедукції, індукції та опису.