

УДК 373.1; 37.072  
DOI: 10.24144/2524-0609.2021.48.199-203

**Кришинець-Андялошій Катерина Олександрівна**  
аспірант спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»  
Мукачівський державний університет, м. Мукачеве, Україна  
angyalossykati@gmail.com  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2610-9277>

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ РОЗВИВАЮЧОГО СЕРЕДОВИЩА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

**Анотація.** В статті обґрунтовано організаційно-педагогічні умови розвитку формування розвиваючого середовища закладу загальної середньої освіти. Мета статті: обґрунтувати організаційно-педагогічні умови формування розвиваючого середовища закладу загальної середньої освіти. Використано наступні методи наукового дослідження: аналіз наукових джерел – з метою з'ясування теоретичних засад розвитку освітнього середовища закладу загальної середньої освіти; абстрагування для виявлення властивостей, ознак, зв'язків компонентів освітнього середовища; систематизація і узагальнення – для формулювання висновків. Визначено, що організаційно-педагогічними умовами формування розвиваючого середовища школи виступає організація внутрішньошкільної системи професійного розвитку педагогічного персоналу; створення в школі організаційних структур, які передбачають партисипативне управління; перехід до матричної моделі управління школою спільне програмування майбутньої інноваційної діяльності через проведення організаційно-діяльнісних ігор та подібних до них заходів (семінарів, педради тощо); організація інноваційної роботи школи з реалізації національно-регіонального компоненту змісту освіти; забезпечення активної і різнобічної взаємодії внутрішнього середовища освітньої установи зі зовнішнім середовищем; використання в управлінні школою моніторингу її розвитку, орієнтованого на спеціально розроблену систему показників, що враховує специфіку освітнього середовища конкретної школи; підтримка управління розвитком школи засобами зовнішнього освітньо-управлінського консалтингу.

**Ключові слова:** заклад загальної середньої освіти; розвиваюче освітнє середовище; професійний розвиток.

**Вступ.** Розширення функцій сучасної школи, вдосконалення змісту і умов її діяльності спричинили значні зміни організаційного аспекту життя шкільного колективу, зумовили ускладнення діяльності керівника, визначили потребу в пошуку нових форм і методів організаційно-педагогічної діяльності, спрямованої на вирішення завдань щодо створення умов для розвитку всіх суб'єктів освітнього процесу школи, як вчителів, так і учнів. Одним з перспективних засобів реалізації цих завдань є внутрішньошкільне розвиваюче середовище.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, невіршеної раніше частини загальної проблеми.** Дослідження різних аспектів внутрішшкільного освітнього середовища присвячені сучасні дослідження Л.Мільто, В.Малінкіна, В.Лозовецька, В.Кремель, О.Онаць, Н.Островерхова, Л.Попович, Т.Сорочан, О.Товканець [9], В.Фрицюк, М.Шевцов, В.Ясвін [11] та інші.

У той же час аналіз показує, що до теперішнього часу у вітчизняній педагогічній науці поки що не розроблений теоретичний загальноконцептуальний підхід до формування розвиваючого середовища освітнього закладу засобами внутрішшкільного управління, не виявлена цілісна сукупність організаційно-педагогічних умов його формування. Це обумовлено новизною самого поняття розвиваючого внутрішшкільного середовища, під яким ми розуміємо сукупність керованих і в той же час гнучких «м'яких» чинників опосередкованого впливу на процес розвитку, навчання, соціалізації учня.

**Мета статті:** обґрунтувати організаційно-педагогічні умови формування розвиваючого середовища закладу загальної середньої освіти.

Використано наступні **методи наукового дослідження:** аналіз наукових джерел – з метою з'ясування теоретичних засад розвитку освітнього середовища закладу загальної середньої освіти; абстрагування для виявлення властивостей, ознак, зв'язків компонентів освітнього середовища; систематизація і уза-

гальнення – для формулювання висновків.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз досвіду педагогічної, управлінської та освітньої практики сучасної інноваційної школи показує, що в ній переважають процеси прийняття оперативних рішень за ситуацією, тобто за конкретними результатами. Перехід до ситуаційного управління освітою за результатами означає радикальну зміну підходів до управління освітнім процесом, і, перш за все, його учасниками.

Першою організаційно-педагогічною умовою формування розвиваючого середовища школи виступає *організація внутрішньошкільної системи професійного розвитку педагогічного персоналу*. Професійний розвиток – це «отримання додаткових знань з базової спеціальності і вдосконалення професійних умінь на основі осмислення власної діяльності в світлі отриманих знань», що спрямоване на удосконалення особистісних умінь й навичок, знань, майстерності тощо [8].

Аналіз літератури з даного питання, проведений О.Баніт, показав, що в переважній більшості джерел «відсутнє поняття «внутрішньошкільна система підвищення кваліфікації», яка б зв'язала цілі, завдання, напрямки, методи, засоби і форми навчання вчителів, як з їх потребами, так і з потребами конкретної школи, недостатньо розглядається управління процесом підвищення кваліфікації вчителів» [1]. У статті 4 закону України «Про професійний розвиток працівників» наголошується, що «основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є: розроблення поточних та перспективних планів, визначення видів, форм і методів, розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм організація професійного навчання працівників; добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця; проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників [3].

Зазначимо, що, перехід до внутрішньошкільної системи професійного розвитку вчителів дозволяє: подолати своєрідне відчуження процесу навчання вчителів від специфічних потреб конкретної школи, тобто здійснювати його цілеспрямовано, предметно і змістовно; перетворити методичну роботу в школі в цілісну систему безперервного додаткового професійного зростання педагогічних кадрів; відслідковувати конкретний результат навчання педагогів, мінливий рівень професійної освіченості, педагогічну і соціально-економічну значимість системи.

Найважливішою характеристикою внутрішньошкільної системи професійного розвитку педагога інноваційного освітнього закладу є розвиток в її рамках колективної педагогічної творчості [4], який проявляється в розробці і реалізації різних дискретних інновацій.

Внутрішньошкільна система професійного розвитку педагога характеризується певною автономністю, самостійністю у виборі напрямків і технологій навчання, обов'язкових для шкільного колективу [6]. Складовими елементами внутрішньошкільної системи професійного розвитку педагога можуть бути цілі і завдання, зміст навчального матеріалу, групові та індивідуальні форми навчання, а також проблемно-творчі групи, методичні об'єднання, науково-методична рада та ін. Творчі об'єднання вчителів можуть брати участь в розробці авторських програм, індивідуальних програм навчання і розвитку учнів і вчителів [5]; здійснювати методичну, дослідно-експериментальну роботу, узагальнювати передовий педагогічний досвід, рецензувати роботи один одного; частково контролювати хід навчання і впливати на прийняття управлінських рішень.

*Створення в закладі загальної середньої освіти організаційних структур, які передбачають партисипативне управління* – умова, яка співвідноситься з принципом розвитку партнерських відносин.

Для того щоб підвищити включеність педагогів в управління розвитком школи, потрібно визначити організаційні структури, через які буде реалізовуватися колегіальне управління, способи їх роботи, а також створити у вчителів необхідну мотивацію. Отже, в число відповідних методів повинні бути включені: методи формування нових організаційних структур партисипативного управління; спеціальні методи колективної роботи; методи мотивація активної участі вчителів у управлінні в управлінні школою.

Провідну роль відіграють при цьому методи колективної роботи, що дозволяють підвищити активність співробітників при підготовці і прийнятті управлінських рішень. Навіть в рамках традиційних колегіальних органів школи, таких як педрада, засідання методичного об'єднання і т.д., можна досягти високої продуктивності участі від кожного бере участь педагога і уникнути суб'єктивізму при виборі колективного рішення, якщо їх робота буде організована за спеціальними методиками.

Виділяють два методи організації колективної роботи, що дозволяють отримувати більшу віддачу від діяльності колегіальних органів в школі: метод номінальних груп і метод групової дискусії [7].

Метод номінальних груп відрізняється жорсткою формалізацією процедури, що дає можливість уникнути тиску особистості керівника на висловлювані думки педагогів і в тому випадку, коли в школі відсутні традиції демократичного врядування, а адміністрація схильна до авторитарного стилю керівництва. Даний метод був розроблений А.Дельбеке і Е.Ван де Веном на основі результатів досліджень в сфері нарад щодо прийняття рішень, узгодження

групових суджень і проблем участі громадян у плануванні програм. Метод дозволяє виявити і зіставити індивідуальні судження, отримати рішення, до якого одна людина прийти не може.

Метод групової дискусії вимагає від керівника певного досвіду демократичного керівництва педагогічним колективом або, як мінімум, готовності його набувати. Він передбачає велику свободу дій, як організаторів, так і учасників, але при цьому породжує неповторну атмосферу колективного обговорення, що сприяє формуванню єдиної думки в колективі і задоволеності кожного учасника від виконаної роботи.

Групова дискусія націлена на отримання певного результату, в якості якого можуть виступати: обмін інформацією, думками, вироблення рішення, досягнення згоди і т.п. Організація дискусії передбачає забезпечення деяких зовнішніх умов-передумов: чисельність групи учасників повинна бути не більше 15 осіб, з тим, щоб вони могли спілкуватися між собою; загальний регламент дискусії, час її закінчення визначається заздалегідь; продумується просторова організація учасників, найкращі варіанти розташування учасників – коло або підкова; приміщення повинно виключати перешкоди, мати зручні посадочні місця і необхідне технічне оснащення. Фази протікання дискусії: визначення цілей і теми дискусії, з'ясування проблеми; збір інформації – знань, суджень, думок, нових ідей, пропозицій всіх учасників, виявлення позицій; впорядкування, обґрунтування і спільна оцінка отриманої в ході роботи інформації, вибір альтернативи; підведення підсумків дискусії – зіставлення цілей дискусії з отриманими результатами.

Третя умова - *перехід до матричної моделі управління школою*. Дана умова співвідноситься з принципом розвитку структури управління школою. Матричну модель управління організацією дослідники виділяють поряд з секторною, лінійною, колегіальною, модульною [10]. Крім професійної майстерності педагогів, вона вимагає наявності чіткої стратегії розвитку школи.

Використовуючи матричну структуру, освітня установа уникає вибору одного основоположного напрямку для побудови своєї діяльності. В силу цього матрична модель управління є оптимальною для реалізації в масовій школі дискретних інновацій. Типовим для школи з матричною організацією є застосування проектного (проблемного) методу. Матрична організація конструюється шляхом диференціації двох напрямків діяльності – викладання і управління. Підрозділ викладання створюється для задоволення різних потреб та інтересів учнів. Якщо в ситуації розвинених міжпредметних зв'язків межа між предметами розмивається, то необхідна відповідна координація між вчителями.

В силу цих двох обставин педагогічний підрозділ має складну структуру і складається з методоб'єднань і тимчасових проектних груп. Ці групи працюють над створенням нових видів навчальних програм (інтегрованих і проблемно-орієнтованих курсів). Підрозділ управління включає вчителів, які пройшли спеціальну курсову підготовку з управління (резерв керівників) і, в ряді випадків, декількох фахівців, що працюють в школі за сумісництвом. Вони групуються в спеціалізовані відділи управління. підрозділ управління реалізує і розвиває шкільну стратегію, виходячи не тільки з функцій навчання, але також особистісного та соціального розвитку.

Додатковий (інфраструктурний) підрозділ має

забезпечити два вищезазначених підрозділи необхідними засобами, надаючи для цього інформацію (методичний кабінет, бібліотека, медіатека, комп'ютерний інформаційний відділ), координуючи діяльність служб (соціально-психологічна, методична, господарська), розподіляючи бюджетні кошти.

За роботу кожного підрозділу відповідальний один з членів управлінської команди (директор або його заступник). Ініціаторами нової стратегії можуть стати різні відділи або співробітники. Нова стратегія діяльності освітнього закладу детально обговорюється в колективі. Іноді для цього створюються тимчасові робочі групи, які виконують дослідницькі функції.

Четверта умова – *спільне програмування майбутньої інноваційної діяльності через проведення організаційно-діяльнісних ігор та подібних до них заходів* (семінарів, педради і т.д.).

Колективне програмування дозволяє уникнути багатьох проблем, які в іншому випадку виникли б уже на етапі реалізації діяльності. Взаємодія членів педагогічного колективу один з одним, що виникає в процесі спільного програмування, дає можливість кожному впливати на уявлення інших, змінюючи їх, а тим самим, змінюючи і саме майбутнє.

Вивчення наукових джерел способів взаємодії між людьми та досвід організації взаєморозуміння в комунікації дозволили нам виокремити нові форми і способи підготовки й проведення різних заходів спільного програмування, зокрема, педагогічних рад. При проведенні таких педагогічних рад виділяються три етапи: підготовчий; основний (власне педрада); заключний (підсумкова рефлексія).

Основні завдання підготовчого етапу: проблематизація (виділення проблеми); актуалізація (демонстрація значущості проблеми); обговорення проблеми, розуміння справжнього стану; пошук шляхів вирішення, точок цілеспрямованого впливу. Місце і час проведення такої роботи - нарада при директорі. Спосіб роботи задається методологічними схемами, використовуваними в роботі. Просунутися в розумінні проблемного питання, сформулювати загальні уявлення про подальшу діяльність, а також удосконалити свої особистісно-професійні компетенції (проблемну, комунікативну, кооперативну) вчителям дозволяє колективна розумова діяльність в процесі підготовки до педради

Основний етап. Загальна схема проведення педради, як правило, включає в себе: інсталяційну доповідь, завдання і уточнення («обрамлення») теми; рефлексія настановної доповіді в малих групах, самовизначення кожного з учасників по відношенню до теми педради; пленарна робота – виступ основних доповідачів по темі педради; робота в малих групах, обговорення доповідей, ставлення, пропозиції; пленарна робота – виступи від груп; обговорення, уточнення та прийняття рішення педради. Учасники підготовчої роботи на педраді або виступають як доповідачі по темі, або є керівниками малих груп. Керівники малих груп: організують комунікацію, забезпечують взаєморозуміння в комунікації, стежать за схематизацією, допомагають добудувати чужу логіку, складають опозицію тощо.

Заключний етап. Група з підготовки педради проводить його рефлексію, відповідаючи на питання: Що хотіли отримати? Що отримали? У чому збіги і де місця розриву? За рахунок чого вдалося досягти збігів, і в чому причини розбіжностей? Рефлексія проводиться за змістом, по способам роботи і по організації роботи.

П'ята умова – *організація інноваційної роботи*

*школи з реалізації національно-регіонального компоненту змісту освіти.* Дана умова співвідноситься з принципом наступності основних напрямків розвитку різних рівнів освіти: державного, регіонального, територіального, шкільного.

Національно-регіональний підхід актуалізується в умовах складання федеративного устрою, коли центр вирішення багатьох проблем переміщується на регіональний рівень. Процеси децентралізації та регіоналізації змінили характер взаємовідносин підсистем, об'єкти впливу або контролю: державному, регіональному, територіальному та освітнього закладу.

На відміну від колишньої системи, коли нижні три рівня не могли проявляти свою суб'єктність і індивідуальність, проводячи в життя вже готові рішення, справжній стан суб'єктів потребує проведення власної політики, наявності стратегії і тактики, оформлені в програми розвитку освіти відповідних рівнів.

Шоста умова – *забезпечення активної і різнобічної взаємодії внутрішнього середовища освітньої установи зі зовнішнім середовищем.*

Реалізація даної умови включає в себе, в тому числі: стратегічне, тактичне та оперативне планування розвитку школи на – основі статистично достовірних даних про зміну соціального освітнього замовлення і, в цілому, демографічної, екологічної, соціально-економічної ситуації в районі, місті [10]; формування в мікросоціумі тяжіння школи до попиту і нових потреб у сфері освіти; двосторонній обмін школи з навколишнім середовищем різними типами ресурсів, включаючи інноваційні освітні розробки – продукти діяльності школи.

Розглянемо як характерний приклад ідею «суспільно активної школи». В основі цієї ідеї лежить уявлення про те, що школа за своєю природою є центром ресурсів для місцевої громади та колективом професійних організаторів [2]. Місцеве співтовариство об'єктивно зацікавлене в тому, щоб отримати до неї доступ і використовувати ці ресурси.

Зустрічний інтерес школи полягає, зокрема, в тому, що за відсутності достатньої державної підтримки їй, щоб зберегтися як освітньому закладу, необхідна більш значна громадська підтримка. Іншими словами, для свого виживання школа змушена почати формування локальних соціальних структур навколо себе на місцевому рівні. Вже на початку цієї роботи школа отримує додаткові, в тому числі легальні позабюджетні фінансові ресурси для матеріальної підтримки і підвищення якості освіти.

Можливість акумулювати інші різноманітні ресурси, включаючи гранти від іноземних фондів, бюджетні та позабюджетні кошти, виділені в порядку муніципального або державного соціального замовлення, самостійно заробляти кошти в порядку, передбаченому законодавством для некомерційних організацій, користуючись суттєвими податковими пільгами, – особливості реально діючої «суспільно активної школи».

Головне при цьому – досягається такою роботою соціальний результат. Залучення батьків і учнів, а також членів педагогічного колективу школи в некомерційну діяльність підвищує їх суспільну активність, громадянську ініціативу, навчає їх навичкам соціального партнерства, конструктивної громадянської самоорганізації, громадського самоврядування.

Сьома умова - *використання в управлінні школою моніторингу її розвитку, орієнтованого на спеціально розроблену систему показників, що враховує специфіку освітнього середовища конкретної школи.*

У загальному випадку, моніторинг може орієнтуватися на наступні показники розвитку загальноосвітнього закладу: інноваційна діяльність ОУ; організація освітнього процесу; ефективність освітнього процесу. Кожному показнику відповідає ряд індикаторів.

Одному з важливих показників, яким є інноваційна діяльність ОУ відповідають такі індикатори: оновлення цілей і місії, змісту освіти (базового і додаткового компонентів, програм навчання і виховання); оновлення методик і педагогічних технологій, переважання індивідуальних і / або групових форм організації пізнавальної діяльності над фронтальними; поєднання самоаналізу, самопланування і самоорганізації, самоконтролю та самооцінки з оцінкою партнерів по спільній пізнавальній діяльності; якість і ефективність управління розвитком в освітньому закладі та ін.

Виявити особливості та рівень організації освітнього процесу допоможуть наступні індикатори, такі як: самоврядування, співпраця вчителів, учнів та їх батьків в досягненні цілей навчання, виховання і розвитку; спільне планування і організація діяльності вчителя і учня як рівноправних партнерів; поділ відповідальності за результати освітнього процесу між учнем і вчителем; високий рівень мотивації учасників педагогічного процесу; комфортна предметно-просторова і психолого-педагогічне середовище для всіх учасників цілісного педагогічного процесу.

Визначити ефективність освітнього процесу допоможуть наступні індикатори: ступінь задоволення освітніх потреб з боку основних замовників; забезпечення успішності випускників на ринку праці та / або в ході отримання подальшої освіти; ефективність вирішення основних соціальних проблем (здоров'я дітей і підлітків, дитяча і підліткова злочинність, шкідливі залежності дітей і підлітків) засобами шкільної освіти.

Однією з важливих умов є підтримка управління розвитком школи засобами зовнішнього освітньо-управлінського консалтингу.

Практика показує, що такого роду організаційна підтримка затребувана керівниками закладів освіти,

зацікавленими у впровадженні педагогічних нововведень, підвищення ефективності навчально-виховного процесу в школі.

Мета зовнішнього освітньо-педагогічного консалтингу – формування єдиного підходу до організаційної адміністративної, методичної, психолого-педагогічної діяльності шкіл, гімназій та ліцеїв з урахуванням мінливої соціальної ситуації при орієнтації на досягнення психолого-педагогічної науки [8]. Сутність такого роду консультативної роботи, як правило, виражається в допомозі тим конкретним особам, які відповідають за рішення і / або виконання певної інноваційної завдання. При цьому фахівець-учений, що займається консультуванням, намагається поліпшити або змінити ситуацію, але не керує виконанням рекомендацій і не бере безпосередньої участі у виконанні виробничого завдання.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Освітнє середовище впливає на вдосконалення особистісних проявів та професійний розвиток через оптимальну організацію психолого-дидактичного, предметного, соціального оточення та їхню взаємодію, серед яких ми викоремлюємо організацію внутрішньошкільної системи професійного розвитку педагогічного персоналу; створення в школі організаційних структур, які передбачають партисипативне управління; перехід до матричної моделі управління школою спільне програмування майбутньої інноваційної діяльності через проведення організаційно-діяльнісних ігор та подібних до них заходів; організація інноваційної роботи школи з реалізації національно-регіонального компоненту змісту освіти; забезпечення активної і різнобічної взаємодії внутрішнього середовища освітньої установи зі зовнішнім середовищем; використання в управлінні школою моніторингу її розвитку, що враховує специфіку освітнього середовища конкретної школи; підтримка управління розвитком школи засобами зовнішнього освітньо-управлінського консалтингу. Перспективами подальших досліджень є вивчення методичних засад розвитку освітнього середовища закладу загальної середньої освіти.

### Список використаної літератури

1. Баніт О. Професійний розвиток персоналу в системі неперервної освіти дорослих. Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка. 2015. № 2. С.169–176.
2. Онаць О.М., Островерхова Н.М., Попович Л. М., Шевцов М. Г. Громадсько-активні школи: управління та механізми розвитку: практичний посібник. Київ: КОНВІ ПРІНТ. 2019. 96 с.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-20#n35> (дата звернення: 05.03.2021 р.)
4. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі. Київ: ТОВ «Знання» України. 2010. 520 с.
5. Лозовецька В.Т. Концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: збірник наукових праць.* Вип. 1 (1). 2014. С.33–39.
6. Малінкіна В.Л. Педагогічні умови формування професійного саморозвитку майбутніх викладачів дизайну. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія.* 2016. Вип.239. С.177–184.
7. Мільто Л.О. Теорія і технологія розв'язання педагогічних задач: навчальний посібник. Кіровоград: Імекс–ЛТД. 2013.156 с.
8. Петровичев В.М. Региональное образование: организация, управление развитием: автореферат диссертации доктора педагогических наук: 13.00.01; Московский государственный университет. Москва. 1994. 32 с.
9. Товканець О.С. Ергономічний підхід в організації діяльності сучасного освітнього закладу. *Materiy XIV międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Europejskanauka XXI powieka»* (07-15 maja 2018 roku). Volume 5. Pedagogiczne nauki Psychologia i socjologia Muzyka i życie Przemysł: Nauka i studia. 2018. С.46-50.
10. Фрицюк В.А. Професійний саморозвиток педагога: діагностичний інструментарій: методичні рекомендації.. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД». 2016. 92 с.
11. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва: Смысл. 2001. 365 с.

### References

1. Banit, O. (2015). Profesiyniy rozvitok personalu v sistemі nepererivnoyi osviti doroslih [Professional development of staff in the system of continuing adult education] *Scientific Bulletin of Melitopol State Pedagogical University. Series: Pedagogy*, 2, 169–176. [in Ukrainian].
2. Onats, O.M., Ostroverhova, N.M., Popovich, L.M., & Shevtsov, M.G. (2019). *Gromadsko-aktivni shkoli: upravlinnya ta mehanizmi rozvitku* [Community active schools: management and mechanisms of development]. KONVI PRINT. [in Ukrainian].
3. Zakon Ukrayini «Pro profeslyniy rozvitok pratsivnykiv» [Law of Ukraine «On professional development of employees»].

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-20#n35> [in Ukrainian].
4. Kremen, V.G. (2010). *Filosofiya lyudinotsentrizmu v osvithnomu prostori* [Philosophy of anthropocentrism in the educational environment]. Znannya. [in Ukrainian].
  5. Lozovetska, V.T. (2014). Kontseptualni zasady profesijnogo samorozvytku suchasnoyi osobistosti [Conceptual principles of professional self-development of modern personality]. *Scientific Bulletin of the Institute of Vocational Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Series: Professional Pedagogy, 1* (1), 33–39. [in Ukrainian].
  6. Malinkina, V.L. (2016). Pedagogichni umovi formuvannya profesijnogo samorozvytku maybutnih vkladachiv dizaynu [Pedagogical conditions for the formation of professional self-development of future design teachers]. *Scientific Bulletin of the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine. Series: Pedagogy, Psychology, Philosophy, 239*, 177–184. [in Ukrainian].
  7. Milto, L.O. (2013). *Teoriya i tehnologiya rozv'yazannya pedagogichnyh zadach* [Theory and technology of solving pedagogical problems]. Imex LTD. [in Ukrainian].
  8. Petrovichev, V.M. (1994). Regionalnoe obrazovanie: organizatsiya, upravlenie razvitiem. [Regional education: organization, management of development] [Extended abstract of unpublished Doctoral dissertation] Moscow State University. [in Russian].
  9. Tovkanets, O.S. (2018, May 7-15.). Ergonomichnyi pidhid v organizatsiya diyalnosti suchasnogo osvithnogo zakladu [Ergonomic approach to the organization of a modern educational institution]. *Materials for the 14th international science-practical conference «European science with the eye of the 21st». Volume 5. Pedagogical science. Psychology and sociology. Music and life* (pp.46–50). Nauka i studia. [in Ukrainian].
  10. Fritsyuk V. A. (2016) Profesijnij samorozvitok pedagoga: diagnostichniy instrumentarij [Professional self-development of a teacher] diagnostic tools: methodical recommendations .. Vinnytsia: Nilan LTD. 92 s. [in Ukrainian].
  11. Yasvin, V.A. (2001). *Obrazovatel'naya sreda: ot modelirovaniya k proektirovaniyu* [Educational environment: from modeling to design.]. Smysl. [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 09.04.2021 р.  
Стаття прийнята до друку 14.04.2021 р.

**Kryshinets-Andyaloshyi Kateryna**  
PhD Student majoring in 011 «Educational, Pedagogical Sciences»  
Mukachevo State University, Mukachevo, Ukraine

## ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF FORMATION OF THE DEVELOPING ENVIRONMENT OF GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTION

**Abstract.** The article substantiates the organizational and pedagogical conditions for the development of formation of the developmental environment of the general secondary education institution. The purpose of the article: to substantiate the organizational and pedagogical conditions for the formation of the developmental environment of the institution of general secondary education. The following methods of scientific research are used: analysis of scientific sources – in order to clarify the theoretical foundations of the educational environment of general secondary education; abstraction to identify the properties, characteristics, connections of the components of the educational environment; systematization and generalization – to formulate conclusions. It is determined that the organizational and pedagogical conditions for the formation of the developmental environment of the school is the organization of the intra-school system of professional development of pedagogical staff; creation of organizational structures in the school that provide participatory management; transition to a matrix model of school management joint programming of future innovation activities through organizational and activity games and similar events (seminars, pedradas, etc.); organization of innovative work of the school on the implementation of the national-regional component of the content of education; ensuring active and versatile interaction of the internal environment of the educational institution with the external environment; use in school management of monitoring its development, focused on a specially developed system of indicators that takes into account the specifics of the educational environment of a particular school, support for school development management through external educational and management consulting. The method of nominal groups and the method of group discussion, the method of collective programming, methods of preparation and carrying out of various actions of joint programming are characterized. It is emphasized that to ensure the developmental environment of general secondary education it is necessary to use educational and pedagogical consulting. Active implementation of various innovations in the life of the school requires a rapid reorientation of the educational process, taking into account the latest advances in science and practice. The purpose of external educational and pedagogical consulting is to form a unified approach to the organization of administrative, methodological, psychological and pedagogical activities of schools, gymnasiums and lyceums taking into account the changing social situation with a focus on the achievements of psychological and pedagogical science.

**Key words:** general secondary education institution; developing educational environment; professional development.