

Міністерство освіти і науки України  
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка  
Педагогічний факультет  
Кафедри педагогіки та менеджменту освіти

Дипломна робота  
магістра  
з теми: **«КЕРІВНИЦТВО ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ  
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»**

Виконав: студент 2 курсу, групи UNZ1-M23  
спеціальності 073 Менеджмент  
**Плахотний Віталій Олегович**  
Керівник: **Кучинська І.О.**,  
доктор педагогічних наук,  
професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти

Кам'янець-Подільський – 2024 р.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КЕРІВНИЦТВА ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ .....</b>	<b>7</b>
1.1. Основні підходи до визначення інноваційної діяльності в освіті .....	7
1.2. Роль керівництва у впровадженні інновацій в загальноосвітніх закладах .....	18
1.3. Техніки та методи керівництва інноваційною діяльністю працівників закладів загальної середньої освіти.....	26
<b>РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ КЕРІВНИЦТВА ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ .....</b>	<b>34</b>
2.1. Аналіз сучасного стану інноваційної діяльності в закладах загальної середньої освіти.....	34
2.2. Визначення проблем та перешкод у впровадженні інновацій .....	41
2.3. Практичні приклади успішного керівництва інноваційною діяльністю ..	47
<b>РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИЦТВА ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ</b>	<b>59</b>
3.1 Виокремлення основних напрямків вдосконалення керівництва інноваційною діяльністю .....	59
3.2. Розробка стратегій та методів керівництва з урахуванням сучасних тенденцій в освіті .....	69
3.3. Впровадження рекомендацій та оцінка їх ефективності .....	72
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>78</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>83</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми роботи.** Керівництво інноваційною діяльністю працівників закладу загальної середньої освіти є важливою складовою ефективного функціонування навчального закладу в умовах сучасних змін. В умовах глобалізації та швидкого розвитку інформаційних технологій, інноваційні процеси стають необхідною частиною освітнього процесу. Вони дозволяють не лише підвищити якість освіти, але й адаптувати її до потреб суспільства, яке постійно змінюється.

Завданням керівника є не тільки впровадження нових технологій і методик, а й створення сприятливого середовища для інновацій. Це включає в себе як формування стратегії інноваційної діяльності на рівні закладу освіти, так і мотивацію, підтримку та розвиток працівників, які є ключовими учасниками процесу. Ефективне управління інноваційними процесами допомагає не лише підвищити професіоналізм педагогів, а й покращити загальний рівень навчання учнів.

Сучасні педагогічні працівники повинні мати здатність адаптуватися до нових технологій та методів викладання, що відповідають вимогам часу. Це потребує постійного оновлення знань та навичок, використання інноваційних підходів до організації навчального процесу. Важливою частиною цієї роботи є виявлення потенціалу та розвитку творчого підходу у педагогічній діяльності, що сприяє виникненню нових ідей та вдосконаленню освітніх практик.

Керівництво інноваційною діяльністю повинно бути спрямоване на створення умов для розвитку творчості вчителів, на підтримку ініціативи знизу та створення командної атмосфери в колективі. Роль керівника полягає не лише в організації процесів, а й у забезпеченні зворотного зв'язку та ефективного управління змінами в освітньому середовищі.

Ця діяльність вимагає від керівника гнучкості, інноваційного мислення та здатності швидко реагувати на виклики часу. Тому управління

інноваційною діяльністю в освіті стає важливим етапом на шляху до побудови сучасної, ефективної освітньої системи, яка відповідатиме вимогам та потребам учнів і суспільства в цілому.

Інноваційний розвиток освітніх установ визначається не лише технічними та технологічними досягненнями, але й організаційною культурою, стратегічним управлінням, здатністю адаптувати нові ідеї в традиційні освітні структури. У зв'язку з цим, важливість керівництва, яке сприяє впровадженню інновацій у навчальний процес, важко переоцінити. Керівник закладу освіти має стати не лише адміністратором, а й агентом змін, який допомагає педагогічному колективу знайти та реалізувати нові підходи до навчання та виховання учнів, сприяючи їхньому особистісному розвитку.

Сучасні виклики в освіті, такі як глобалізація, цифровізація, зміни в методиках викладання, потребують від навчальних закладів гнучкості та готовності до постійних змін. Впровадження інновацій дозволяє забезпечити високий рівень адаптації учнів до швидко змінюваного світу, а також розвивати ключові компетенції, які відповідають вимогам XXI століття. Відсутність належної підтримки з боку державних органів, низький рівень мотивації педагогічних працівників до змін, недостатня підготовка кадрів та ресурсне забезпечення – все це може значно ускладнити процес інноваційного розвитку закладу.

Виходячи з вищезазначеного, існує інтерес до проведення більш глибокого дослідження специфіки та провідного значення об'єкту дослідження, що і було обрано темою даної роботи.

**Метою дослідження** є аналіз і визначення основних підходів до інноваційної діяльності в закладах загальної середньої освіти, а також вивчення ролі керівництва у впровадженні інноваційних технологій, методів та стратегій у навчальний процес.

Спираючись на мету роботи, можна виділити наступні її завдання, які будуть вирішені у цій роботі:

1. Дослідити основні підходи до визначення інноваційної діяльності в освіті;
2. Виявити роль керівництва у впровадженні інновацій в загальноосвітніх закладах;
3. Схарактеризувати техніки та методи керівництва інноваційною діяльністю працівників закладів загальної середньої освіти;
4. Провести аналіз сучасного стану інноваційної діяльності в закладах загальної середньої освіти;
5. Виявити визначення проблем та перешкод у впровадженні інновацій;
6. Дослідити практичні приклади успішного керівництва інноваційною діяльністю;
7. Схарактеризувати виокремлення основних напрямків вдосконалення керівництва інноваційною діяльністю;
8. Дослідити розробку стратегій та методів керівництва з урахуванням сучасних тенденцій в освіті;
9. Дослідити впровадження рекомендацій та оцінка їх ефективності.

**Предметом дослідження** є процес керівництва інноваційною діяльністю працівників закладів загальної середньої освіти, техніки та методи управління інноваціями, а також організаційно-методичні підходи до впровадження інновацій в освітньому процесі.

**Об'єктом дослідження** є заклади загальної середньої освіти, процеси та практики, що стосуються впровадження інновацій в освітній процес, а також діяльність керівників цих закладів щодо управління інноваціями та їх ефективності.

**Методи дослідження.** У процесі дослідження застосовувалися такі методи: аналізу й синтезу у процесі збирання наукових обґрунтувань, типологічний та діалектичний методи під час аналізу та узагальнення практичного і теоретичного матеріалу, компаративістський, а також принцип

цілісності (розкладання об'єкта аналізу на частини для розуміння його структури).

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

## ВИСНОВКИ

Отже, згідно поставлених завдань та за результатами дослідження ми дійшли наступних висновків:

1. У процесі дослідження основних підходів до визначення інноваційної діяльності в освіті було встановлено, що інновації в освітньому процесі охоплюють широкий спектр змін, від нововведень у педагогічних методах до інтеграції сучасних технологій у навчання. Інноваційна діяльність в освіті передбачає постійний пошук нових підходів до викладання, які відповідають вимогам часу, розвитку технологій та змінюються потребам суспільства. Це може бути як впровадження нових методик навчання, так і зміни в організаційній структурі, що забезпечують більш ефективне функціонування освітнього процесу. Оскільки освіта є ключовим елементом суспільного розвитку, інноваційна діяльність має на меті підвищення якості освіти, оптимізацію навчального процесу та адаптацію його до змінюваних умов.

2. Роль керівництва у впровадженні інновацій у закладах загальної середньої освіти є надзвичайно важливою, оскільки саме від керівників залежить успішність реалізації інноваційних змін на всіх етапах їх впровадження. Керівники повинні мати не тільки організаційні навички, а й інноваційне мислення, здатність до стратегічного планування та оптимізації процесів. Вони повинні бути не лише менеджерами, а й лідерами змін, які сприяють розвитку колективу та створенню сприятливого середовища для реалізації нововведень. Підтримка та мотивація працівників, а також впровадження системи зворотного зв'язку і моніторингу ефективності впроваджених інновацій – це також ключові фактори успішного управління інноваційною діяльністю в закладі освіти.

3. Техніки та методи керівництва інноваційною діяльністю працівників закладів загальної середньої освіти повинні бути спрямовані на заохочення творчості та ініціативи серед педагогічного колективу, підтримку

нових ідей та їх практичну реалізацію. Керівники повинні використовувати різноманітні методи, від мотиваційних тренінгів до надання ресурсів для реалізації інновацій. Важливою є також роль командного підходу, коли педагоги працюють разом над впровадженням нових методик і технологій, обмінюються досвідом і надають підтримку один одному. Керівництво повинно бути адаптивним, здатним до змін у відповідь на нові виклики, а також здатним підтримувати позитивний моральний клімат в колективі, що є важливою складовою успішного впровадження інновацій. Усі ці методи повинні бути підкріплені відповідними стратегіями розвитку закладу, які мають чітке стратегічне спрямування, орієнтоване на результат.

4. Проведення аналізу сучасного стану інноваційної діяльності в закладах загальної середньої освіти показало, що інноваційний процес в українських школах на сьогоднішній день є важливим напрямом розвитку освітньої системи. Водночас цей процес не є однорідним і залежить від регіональних особливостей, наявності ресурсів та підтримки з боку державних органів. З одного боку, в багатьох школах активно впроваджуються новітні освітні технології, зокрема цифрові, які дозволяють створювати інтерактивне навчальне середовище, що підвищує зацікавленість учнів та ефективність навчання. З іншого боку, низка закладів все ще стикається з проблемами, такими як відсутність належного технологічного забезпечення, недостатня кваліфікація педагогічного складу, а також невизначеність у стратегії впровадження інновацій. В цілому, хоча процес інновацій є активним, рівень його розвитку варіюється залежно від багатьох факторів, що потребує більш глибокого аналізу та підходу до вирішення проблем у цьому напрямку.

5. Визначення проблем та перешкод у впровадженні інновацій в загальноосвітніх закладах освіти є важливою складовою дослідження, оскільки саме ці чинники часто призводять до гальмування інноваційного процесу. Однією з основних проблем є недостатнє фінансування, що обмежує можливості для оновлення матеріально-технічної бази та



запровадження нових технологій. Багато шкіл не мають доступу до сучасних комп'ютерних класів, мультимедійних засобів навчання чи програмного забезпечення, що значно обмежує реалізацію інноваційних проектів. Іншою проблемою є консервативність педагогів, яка часто виникає через відсутність достатньої мотивації до змін, небажання виходити за межі традиційних методик та страх перед новими технологіями. Крім того, на впровадження інновацій може негативно впливати неготовність організаційної структури до змін, відсутність стратегії розвитку інновацій на рівні освітнього закладу чи регіону, а також низький рівень підготовки адміністративного персоналу щодо управління інноваційними процесами. Це все потребує розробки ефективних заходів для подолання зазначених бар'єрів і створення сприятливих умов для впровадження інновацій.

6. Дослідження практичних прикладів успішного керівництва інноваційною діяльністю в закладах загальної середньої освіти показало, що наявність ефективного лідерства є важливим чинником успіху інноваційних змін. У деяких школах керівники змогли створити атмосферу підтримки та стимулювання інновацій, що забезпечило ефективне впровадження нових методик і технологій. Одним з успішних прикладів є використання інтерактивних платформ для дистанційного навчання, яке було організовано в деяких школах ще до початку пандемії. Це дозволило не тільки адаптувати навчальний процес під нові умови, але й значно підвищити рівень знань учнів, що підтверджує ефективність інтеграції технологій у повсякденний навчальний процес. Інші приклади включають впровадження проектного навчання, яке активно використовується для розвитку критичного мислення та творчих здібностей учнів. Також варто відзначити успішний досвід шкіл, що використовують методи гнучкого управління та залучення всіх учасників освітнього процесу до розробки та впровадження інноваційних ідей. Ці приклади підтверджують важливість стратегічного підходу, командної роботи та підтримки з боку керівників для досягнення успіху в інноваційній діяльності.

7. Виокремлення основних напрямків вдосконалення керівництва інноваційною діяльністю в закладах загальної середньої освіти є важливим кроком у розвитку освітньої системи. Одним з таких напрямків є підвищення рівня професійної підготовки керівників навчальних закладів. Важливо, щоб керівники мали глибоке розуміння процесів інноваційного розвитку, володіли сучасними управлінськими методиками та здатністю адаптувати нові ідеї до існуючих освітніх умов. Іншим важливим напрямком є розвиток культури інновацій у закладі освіти, що передбачає створення сприятливого середовища для прийняття нових ідей та технологій, а також мотивацію педагогічного колективу до змін. Керівники повинні активно працювати над формуванням позитивного ставлення до інновацій серед учителів та іншого персоналу. Важливим є також розвиток співпраці між різними учасниками освітнього процесу — педагогами, учнями, батьками та місцевою громадою — для ефективного впровадження інновацій. Підвищення рівня комунікаційних та координаційних навичок керівників, а також використання сучасних технологій управління, зокрема електронних платформ для моніторингу та оцінки результатів інноваційної діяльності, є ще одним важливим напрямком вдосконалення керівництва інноваціями в школах.

8. Дослідження розробки стратегій та методів керівництва з урахуванням сучасних тенденцій в освіті показує, що сучасні керівники повинні орієнтуватися на потреби учнів та педагогів, активно використовувати технології та інноваційні підходи, що відповідають вимогам часу. Зокрема, стратегічне управління в освіті має бути зорієнтоване на інтеграцію технологій, розвитку компетентностей учнів, а також на забезпечення рівного доступу до якісної освіти для всіх учасників процесу. Методи керівництва повинні включати інструменти для розвитку творчих здібностей учнів, таких як проектна діяльність та інноваційні навчальні програми. Важливою частиною стратегії є також фокус на підвищення кваліфікації педагогів, використання тренінгів і семінарів для розвитку їхніх

професійних навичок. Керівники повинні володіти навичками стратегічного планування та управління змінами, а також мати вміння адаптувати інноваційні підходи до конкретних умов кожного закладу. Сучасні тенденції в освіті, зокрема цифровізація та глобалізація, потребують від керівників розвитку нових навичок для забезпечення ефективного функціонування навчальних закладів в умовах сучасних викликів.

9. Дослідження впровадження рекомендацій та оцінка їх ефективності є важливою складовою дослідження інноваційної діяльності в освітніх закладах. Важливо не лише розробити рекомендації щодо вдосконалення керівництва інноваціями, а й здійснити їх практичне впровадження та оцінку результатів. Впровадження рекомендацій може включати різноманітні етапи, такі як навчання та тренінги для керівників і педагогів, створення умов для пілотного впровадження інновацій, а також залучення учнів і батьків до процесу змін. Оцінка ефективності рекомендацій повинна базуватись на конкретних результатах, таких як підвищення якості навчання, покращення мотивації учнів, підвищення рівня професіоналізму педагогів та досягнення інших стратегічних цілей закладу. Важливим є застосування методів моніторингу та оцінки, що дозволяють отримати точні дані щодо результативності впроваджених змін і визначити напрямки для подальшого вдосконалення. Зворотний зв'язок від учасників освітнього процесу, а також аналіз результатів впровадження нововведень допомагає коригувати стратегії та методи керівництва, що сприяє досягненню високої ефективності інноваційної діяльності в школах.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко, О. О., Рябошапка, О. В., & Журавко, Т. В. Наступність у роботі закладу середньої освіти та сучасної школи. Київ. 2023. с.324
2. Амеліна, С. М., & Кубіцький, С. О. Корпоративна культура у системі управління персоналом. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки, Київ. 2020. с.59-66
3. Балановська, Т. І., Михайліченко, М. В., & Троян, А. В. Сучасні технології управління персоналом, Київ. 2020. с.176
4. Барановська, О. В. Можливості технологій індивідуалізованого навчання з компенсації освітніх втрат в умовах воєнного стану (середня школа). Київ. 2022. с.338-342
5. Бартіш, О. Я. Менеджмент соціальної роботи як різновид соціального управління. Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ: тези доповідей. Херсон. 2019. с.333
6. Битов, В. П. Менеджмент як засіб підвищення ефективності виробництва в сучасних умовах. Економічний форум, Київ. 2019. с.71-76
7. Борщ, В. І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. Проблеми системного підходу в економіці, Київ. 2019. с.73-79
8. Брич, В., Борисяк, О., Білоус, Л., & Галиш, Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств, Київ. 2020. с.235
9. Возна, Л. Б., & Босак, О. В. Формування іміджу лідера для ефективного управління персоналом. Молодий вчений, Дніпро. 2019. с.471-475
10. Галич, О. А., Вакуленко, Ю. В., Терещенко, І. О., & Крутько, Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. Агросвіт, Київ. 2019. с.27-32

11. Глущенко, Л., Пілявоз, Т., & Коваль, Н. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. Економіка та суспільство, Харків. 2022. с.35
12. Головченко, Н. І. Ситуація пост-постмодернізму і нова українська школа. Київ. 2020. с.126
13. Гончарова, С. Ю. Стратегічний менеджмент у соціальній сфері: робоча програма навчальної дисципліни для студентів спеціальності «Соціальне забезпечення». Київ. 2022. с.156
14. Голота, Н. М. Педагогіка: Дидактика початкової школи: робоча програма. Київ. 2021. с.154
15. Грама, Н., & Чанева, М. Система формування професійної ідентичності майбутніх вчителів початкової школи. Дніпро. 2020. с.167
16. Дащенко, Н. М. Соціально відповідальне управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. Бизнес Информ, Київ. 2020. с.424-432
17. Дейнека, О. Г., Позднякова, Л. О., Паламарчук, І. В., & Семенцова, О. В. Управління персоналом, Київ. 2019. с.142
18. Дуднік, К. І. Особливості підготовки дітей до школи засобами інтерактивних ігор в умовах військового стану. Київ. 2022. с.221
19. Євченко, В., & Хлопоніна-Гнатенко О. Соціальний менеджмент як технологія ефективного управління. Київ. 2022. с.124
20. Єжак, В. Застосування стратегій Нової української школи у процесі навчання математики. Київ. 2024. с.145
21. Єпіфанова, І. Ю., Ткачук, Л. М., & Панкова, В. Д. Стратегічне управління ризиками в системі управління персоналом. Хмельницький національний технічний університет. Київ. 2021. с.12-15
22. Жавела, К. А., & Жавела, А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. Інвестиції: практика та досвід, Київ. 2019. с.73-78

23. Жук, А. М., Яцишина, А. М., & Яцишина, А. Н. Індивідуальні особливості готовності дітей до вступу в школу. Київ. 2023. с.176
24. Калита, Н., & Пантюк, М. Національно-патріотичне виховання учнів початкової школи. Молодь і ринок, Харків. 2021. с.67
25. Кипішинова, О., & Сметаніна, Л. Цифровізація управління персоналом в органах публічної влади. Львів. 2021. с.202-205
26. Кітова, О. А. Нормативне обґрунтування STEM-освіти в новій українській школі. Київ. 2020. с.238
27. Козенков, Д. Є., Альошина, Т. В., & Вишневська, М. К. Стратегічне управління персоналом. Київ. 2022. с.154
28. Козлова, О. Сучасні фактори навчання дітей середнього шкільного віку. Наукові записки Київського національного університету. Київ. 2023. с.267
29. Колесніченко, О. В., & Зотова, І. П. Інноваційні підходи до управління персоналом у соціальній сфері. Донецький національний університет економіки і торгівлі. 2021. с.345
30. Кондратюк, Л. О., & Поліщук, Т. А. Цифрові технології в управлінні персоналом: перспективи розвитку. Актуальні проблеми економіки та управління. Київ. 2022. с.412
31. Корчак, О., & Левченко, С. Використання інтерактивних методів у навчанні учнів початкової школи. Львів. 2021. с.123
32. Косенко, Н. І., & Патюченко, В. Роль STEM-освіти в новій українській школі. Наукові записки Харківського педагогічного університету. Харків. 2020. с.87
33. Кравченко, А. О., & Сидорова, Н. В. Інноваційні форми і методи управління персоналом. Журнал управління персоналом, Київ. 2019. с.98
34. Кравчук, В. С., & Олійник, Н. В. Технології навчання у початковій школі: виклики та перспективи. Дніпро. 2020. с.245

35. Крижанівська, М. Сучасні тенденції управління людськими ресурсами в органах державного управління. Актуальні проблеми державного управління. Львів. 2023. с.145
36. Крупина, Т., & Кузнецова, С. Управління персоналом в умовах кризи: адаптація методів. Київ. 2021. с.245
37. Кузьмін, І., & Романюк, В. Використання цифрових платформ у початковій освіті: виклики війни. Львів. 2022. с.287
38. Лазаренко, О. С. Методологічні основи розвитку нової української школи. Київ. 2020. с.176
39. Лановенко, П., & Бобров, С. Мотивація персоналу: сучасні підходи. Харків. 2021. с.198
40. Лисенко, В., & Бойко, А. Соціальна адаптація дітей під час переходу до школи: аналіз практик. Київ. 2023. с.245
41. Літовченко, С., & Костенко, О. Удосконалення управління персоналом підприємства. Полтавський університет економіки та торгівлі. Полтава. 2022. с.329
42. Лук'яненко, О., & Кривошеєва, Н. Сучасні виклики для початкової освіти в умовах війни. Науковий вісник Харківського університету. Харків. 2022. с.78
43. Любченко, О., & Семенова, К. Інтеграція цифрових технологій у процес управління персоналом. Київ. 2020. с.199
44. Майборода, В. В., & Стовпак, О. І. Організаційна культура підприємств як елемент стратегічного управління. Економіка та управління підприємствами, Київ. 2021. с.98
45. Мандрик, М. І., & Гриценко, П. Роль менеджменту у підвищенні продуктивності праці. Харків. 2019. с.112
46. Мартиненко, Т., & Поліщук, Л. Методика навчання школярів у період соціальної кризи. Львів. 2023. с.176
47. Матвієнко, О. С., & Шевченко, Н. В. Ефективні методи управління персоналом у сучасних підприємствах. Київ. 2021. с.234

48. Михайлов, С., & Романова, Т. Проблеми адаптації персоналу до роботи в умовах кризи. Харків. 2021. с.145
49. Мірошніченко, Л. Управління персоналом у нових економічних умовах. Науковий вісник Полтавського університету. Полтава. 2022. с.143
50. Нестеренко, А., & Король, В. Інноваційні практики в управлінні персоналом на підприємствах. Львів. 2020. с.156
51. Нікіфорова, О., & Кравець, Ю. Вплив освітніх реформ на початкову школу. Дніпро. 2021. с.178
52. Олійник, В., & Прокопенко, С. Соціальні інновації в управлінні освітою. Київ. 2020. с.167
53. Осипенко, Т., & Степанюк, І. Використання ігрових методів у навчанні учнів початкової школи. Харків. 2022. с.78
54. Павленко, С., & Колесников, М. Цифровізація управління персоналом як інструмент ефективного менеджменту. Київ. 2022. с.143
55. Поліщук, Т., & Романюк, І. Ефективність управління персоналом у сучасних умовах. Львів. 2021. с.176
56. Пономаренко, О., & Шульженко, С. Система мотивації в умовах діджиталізації економіки. Київ. 2022. с.198
57. Приходько, Н. О. Роль виховного середовища в адаптації дітей до школи. Дніпро. 2023. с.145
58. Романенко, Ю., & Щербина, С. Технології управління персоналом в соціальній сфері. Київ. 2020. с.178
59. Савченко, Т., & Ширяєва, М. Сучасні методи оптимізації процесів навчання у початковій школі. Харків. 2022. с.145
60. Сидорчук, В., & Титаренко, Л. Інновації в управлінні підприємством: цифрові технології. Київ. 2021. с.167