

**Юлія ПАНЬКІВ**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Олена ДУДКІНА

## **ОКРЕМІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ В УМОВАХ ОСВІТНЬОЇ РЕФОРМИ**

Згідно Закону України «Про освіту» – метою повної загальної середньої освіти є різнобічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності. [1]

Задля ефективного «...реагування на зміну соціуму, школа повинна сама змінюватися, усвідомлено пристосовуючись до нового навколишнього середовища, де процес управління шкільною політикою базується на визначенні філософії й формуванні місії школи, постановки цілей діяльності й всієї цілісної концепції» [3]. В умовах виникнення потреби в принципово нових підходах до розвитку публічного адміністрування змінюється і соціум, де зростає роль публічного врядування. Управління закладом освіти в межах повноважень здійснюють засновник, керівник закладу освіти, колегіальні органи управління закладу освіти та громадського самоврядування, інші органи, передбачені установчими документами закладу освіти.

За словами экс-заступника міністра освіти п. Хобзєя: «нова українська школа – це наша спільна реформа, і тільки в співпраці ми можемо досягнути результатів». Саме керівники, насамперед директори шкіл, мають вести колектив до змін. Тому керівник має, перш за все, показати власну готовність іти крок за кроком до нової якості роботи школи, її модернізації, пошуку навчальним закладом власного шляху розвитку.

Відповідно до вимог Концепції Нової української школи керівник школи має акцентувати увагу на власному самовдосконаленні наукової компетентності, професіоналізму з питань державно-громадської системи управління, теорії менеджменту, маркетингу, проектних, організаційно-адміністративних, соціально-психологічних технологій. Залучення до управлінських процесів широкого загалу педагогічної громадськості, батьків, громадських організацій вимагає набуття знань і вмій щодо управління школою як соціальною системою.

Основою управлінської діяльності в контексті інноваційної діяльності освітнього закладу в умовах Нової української школи є стратегічне управління.

Стратегічне управління – це реальний інструмент підвищення ефективності управління навчальним закладом. Стратегічний план дає можливість побудувати прозору систему звітності та підвищити рівень зацікавленості та довіри громадськості до діяльності закладів освіти завдяки відкритості процесу планування, інформування про результати діяльності. Управлінські рішення приймаються на основі певної реальної ситуації школи. Управлінська структура у закладі освіти передбачає взаємодію чотирьох видів управлінських дій:

- планування роботи;
- організація навчальної діяльності;
- керівництво освітнім процесом;
- контроль за діяльністю учасників освітнього процесу.

Інноваційна діяльність у школі планується у вигляді концепції розвитку школи, і пізніше, відповідно, організовується діяльність колективу навчального закладу щодо реалізації цієї концепції і контроль за її результатами.

Закон «Про освіту» дає право батькам обирати вид формальної освіти. Її дитина може здобути як у навчальному закладі, так і поза ним. Нині додали дистанційну і сімейну освіту. Вони теж можуть бути застосовані у випадку навчання дітей з особливими освітніми потребами. Проте вибір форми навчання має бути виваженим та враховувати насамперед інтереси дитини.

Відповідно до Концепції Нової української школи заклади освіти отримали академічну автономію, яка базується на дотриманні принципів педагогічної свободи, передбачає право педагогічних і науково-педагогічних працівників на самостійне планування роботи, вирішення питань освітнього процесу; організацію науково-дослідної роботи, розроблення авторських освітніх програм або вільний вибір освітніх програм, вибору методик, методів, засобів і способів здійснення освітньої діяльності, розробку і використання власних авторських методик; вибору підручників та іншого навчально-методичного забезпечення, вільний доступ до інформаційних ресурсів, захист професійної честі і гідності педагогічних працівників. Тому велику роль в управлінській діяльності відведено для підготовки вчителів до інноваційної діяльності в умовах НУШ. Основні завдання якої полягають в наступному:

- розкрити перед педагогом суть концепції розвитку школи і самого вчителя, враховуючи своєрідність умов їх діяльності;
- віднайти разом із учителем способи реалізації концепції в освітній діяльності, зокрема в організації дослідно-експериментальної роботи;
- упроваджувати методи та принципи стратегічного управління розвитком навчальних закладів, застосовуючи новітні педагогічні технології дотримуючись дитиноцентризму та гуманізму;
- орієнтувати вчителя на осмислення ним результатів педагогічних досягнень, на конкурентоспроможність на сучасному етапі реформування освіти.

В даний час для успішного управління сучасною школою потрібно всі зусилля спрямувати на підвищення якості освіти, однією зі складових якого є особистісне зростання учнів, з урахуванням сучасних тенденцій у розвитку освітніх установ.

Т. Серджіованні наголошує, що успіх закладу або установи гарантований, якщо його керівник здатний уявити і передати іншим яскраве бачення майбутньої організації, перетворити це, відповідно, у чіткі організаційні завдання зміну структур чи діяльності. Такі дії породжуватимуть почуття готовності до змін серед тих, хто працює в організації [4].

#### **Використані джерела**

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Концепція нової української школи URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>
3. Сагуйченко В.В. Вплив соціуму на діяльність громадсько-активної школи. *Науково-методичний альманах "Нива знань"*. 2010. № 3. С. 30.
4. Серджіованні Т. Керування освітою і шкільне врядування. Львів: Літопис. 2002. С.93.

#### **Євген ПАНЬКО**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Соціальна робота» ТНЕУ

Науковий керівник – к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Зоряна ПУШКАР

### **РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙ**

Кадрова політика є основою системи управління людськими ресурсами, конкретизується у відповідній стратегії, а реалізується через практичну діяльність – кадрову роботу. Вона направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і урядових рішень [2].

Реалізація кадрової політики та виконання основних функцій кадрової роботи вимагає висококваліфікованих, професійно здібних працівників, до яких висувають високі морально-психологічні вимоги. Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, культурним, ерудованим і з стратегічним мисленням. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. Домогтися високих результатів в організації можливо тільки тоді, коли люди, які там працюють, володіють знаннями, уміннями, навиками, відповідним настроєм. Сучасний висококваліфікований спеціаліст може всебічно проявити себе в роботі лише активно взаємодіючи з