

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ,
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені К.Д. УШИНСЬКОГО»

Хмельницька гумантарно-педагогічна академія (Україна)

Юго Западний університет «Неофіт Рілські» (Болгарія)

Велікотирновські Університет «Св.Св.Кіріл і Методій» (Болгарія)

Харбінський інженерний університет (Китай)

Міжнародний Незалежний Університет Молдови (ULIM) (Молдова)



УПРАВЛІННЯ ТА ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
21-22 листопада 2024 року**

УДК: 378.11+371.201+658.401.2
У677

ОРГКОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Сакалюк О. О. – завідувач кафедри освітнього менеджменту та публічного управління ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент.

Ручкіна М. М. – доцент кафедри освітнього менеджменту та публічного управління ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент.

Рецензенти:

Корнєшук В. В. – завідувач кафедри психології та соціальної роботи Національного університету «Одеська політехніка», д.пед.н., професор

Воронова С. В. – завідувач науково-методичної лабораторії управлінської діяльності та забезпечення якості освіти, старший викладач кафедри філософії освіти КЗВО «Одеської академії непевної освіти Одеської обласної ради» , к. пед. н.

Рекомендовано до друку Вченою радою ДЗ «ПНПУ імені К. Д. Ушинського», протокол №7, від 26 грудня 2024 року.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть їх автори.

Управління та інновації в освіті: досвід, проблеми та перспективи:

У677 збірник матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса 21-22 листопада 2024 року Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського , 2024. 134 с.

До збірника увійшли матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої управлінню закладами освіти, досвіду, проблемам та перспективам їх розвитку.

Науковці та здобувачі освіти висвітлюють питання щодо управління освітнім процесом в умовах розвитку інноваційного середовища та організаційно-психологічних аспектів менеджменту в освіті.

УДК: 378.11+371.201+658.401.2
© Університет Ушинського, 2024

2. How NATO is funded and who pays what, by Ivana Kottasová; @ivanakottasova. May 25, 2017. <https://money.cnn.com/2017/05/25/news/nato-funding-ex-plained-trump/index.html> (seen 01.10.2018, 12:59);

3. Garakanidze Z, Garakanidze N. Ekonomichnyj separatyzm ta joho vyivlennia [Economic Separatism and its Detection]. Bulletin of the NAPA, Series "Public Administration", 3 (90), 2018, Kiev, Ukraine. pp. 32–42; <http://visnyk.academy.gov.ua/pages/dop/81/files/1c61030f-cfd0-49b0-b853-32e88ee63f54.pdf>

*Тетяна Гжибовська, Україна
Дай Дапин, Китай*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

Організація праці менеджерів освіти є багатогранним процесом, що охоплює управлінські, педагогічні, соціально-психологічні та інші аспекти. У науковій літературі виділяються кілька ключових підходів (системний, процесний, особистісно-орієнтований, функційний, інноваційний, компетентнісний) до цього питання, які базуються на різних теоретичних концепціях і практичних моделях.

Системний підхід розглядає на думку вчених (О. Долженков [4], Т. Кочубей [5], К. Іващенко [5]) діяльність менеджера освіти як цілісну систему, що складається з взаємопов'язаних елементів: цілей, завдань, методів, ресурсів і результатів, важливим є забезпечити гармонійну взаємодію між різними складовими. Основними аспектами виокремлено: визначення чітких цілей і завдань управлінської діяльності; впровадження ефективних методів планування та контролю; оптимізація використання ресурсів (людських, матеріальних, часових). Перевагами визначено чітка структура і послідовність, дослідники підкреслюють важливість логічної організації елементів системи освіти [5]. Недоліком вчені зазначають саме недостатнє врахування людського фактору, оскільки механістичний підхід може ігнорувати потреби працівників [1].

Отже, системний підхід є фундаментом управління освітніми установами, його ефективність значно зростає при інтеграції із процесним підходом, водночас зовнішні зміни впливають на стабільність систем, складність впровадження інновацій в динамічних умовах, тому систематичний аналіз ситуації та моніторинг освітніх процесів керівництвом сприятимуть своєчасному реагуванню та поліпшенню ситуації.

Використовуючи процесний підхід, дослідники (О. Феєр, Т. Товт, М. Машкаринець та ін.) управління тлумачать як процес, що складається із серії безперервних взаємопов'язаних дій, тому акцентують увагу на тому, що управління працею менеджера є циклічним процесом, який включає планування, організацію, мотивування, контроль і коригування. Особливостями якого визначено послідовність управлінських дій; постійна адаптація до

змінних умов; важливість зворотного зв'язку [6]. Гнучкість і послідовність є перевагами процесного підходу, оскільки підкреслюють роль адаптивності в освітніх процесах і важливість зворотного зв'язку, послідовність є підґрунтям для циклічності управління. Таким чином, процесний підхід є важливим для динамічного управління, оскільки забезпечує безперервність та гнучкість, але потребує значних ресурсів.

Особистісно-орієнтований підхід спрямований на врахування індивідуальних особливостей менеджера освіти, таких як стиль управління, рівень компетентності, професійні цінності та особистісні якості. Особистісно-орієнтований підхід спрямований на розвиток лідерських якостей; стимулювання професійного зростання; індивідуалізацію методів управління.

Застосовуючи особистісно орієнтований підхід, на думку М. Гриньової, змінюється характер освітнього процесу та взаємодії між вчителем, викладачем і учнем, студентом. Замість традиційної моделі взаємодії, де вчитель або викладач виступає суб'єктом педагогічного впливу, а учень чи студент є лише об'єктом цього впливу, пропонується впровадження суб'єкт-суб'єктної моделі співпраці. У такій моделі вчитель, викладач і учні, студенти стають рівноправними партнерами у спільному вирішенні навчальних завдань, організованому на основі дидактичних принципів [3]. Перевагами особистісно орієнтованого підходу визначено підвищення мотивації та ефективності праці, що потребує значних ресурсів для забезпечення індивідуального підходу і це є недоліком, оскільки в сучасних воєнних умовах менеджеру освіти це забезпечити складніше.

Функціональний підхід зосереджується на виконанні менеджером конкретних функцій, таких як стратегічне планування, організація діяльності, контроль, комунікація тощо. Він передбачає чітке розмежування обов'язків та зон відповідальності. Функціональний підхід до управління інноваційною складовою підприємства ґрунтується на ідеї тісного взаємозв'язку між усіма функціями управління. Для підприємств, орієнтованих на інновації, це такі функції, як планування, організація, мотивація, контроль та регулювання тісно пов'язаний із структурним підходом, адже разом вони формують цілісну систему управління. Особливою перевагою функціонального підходу є його здатність сприяти вдосконаленню управлінських процесів через розробку та впровадження інновацій. Він дозволяє підприємствам адаптуватися до сучасних викликів, зберігаючи системність та забезпечуючи високу ефективність діяльності. Інноваційна складова підприємства розглядається як така, що включає два основні елементи: інновації (результати діяльності) та інноваційну працю (процес їх створення). Більшість авторів сходяться на думці, що саме ці аспекти є основою управління інноваційною діяльністю. Тому формування функцій управління має враховувати інтеграцію інновацій у загальну стратегію підприємства, а також специфіку організації й мотивації інноваційної праці [2].

Отже, функціональний підхід до управління інноваційною складовою сприяє системності управлінських процесів, що, своєю чергою, забезпечує адаптацію підприємств до динамічних змін зовнішнього середовища. Інноваційні функції управління дозволяють підприємствам залишатися

конкурентоспроможними, швидко реагувати на нові виклики та ефективно інтегрувати інновації у свою діяльність. Функціональний підхід є важливим інструментом, що дозволяє забезпечити цілісність і результативність управління інноваційною складовою підприємства.

Інноваційний підхід передбачає впроваджене практичне рішення, що використовується на ринку і спрямоване на якісне покращення ефективності процесів, продукції або оновлення системи, основною метою чого є – задовольнити актуальні суспільні потреби та забезпечити різні позитивні ефекти, такі як економічний, науково-технічний, соціальний чи екологічний [7].

В умовах сучасних викликів освіти важливим стає інноваційний підхід до організації праці менеджерів, який передбачає впровадження новітніх технологій (зокрема, інформаційних); розвиток креативного мислення; формування інноваційного середовища в закладі освіти тощо [6, с. 94-99].

Отже, заклад освіти – це не лише об'єкт управління, а й активний суб'єкт суспільних перетворень завдяки здатності адаптуватися, розвиватися, взаємодіяти з оточенням і впливати на нього, що є вирішальним чинником у забезпеченні якості освіти та стійкості соціального розвитку. Розуміння цього вимагає відповідального підходу до управління освітніми установами та формування сприятливого середовища для їхнього функціонування, що передбачатиме інноваційний підхід до планування і організації праці менеджера.

Компетентнісний підхід ґрунтується на визначенні та формуванні ключових компетентностей, необхідних для ефективної діяльності менеджера освіти. Основна увага приділяється розвитку таких компетентностей. Професійні компетентності: аналітичні здібності, планування, організація та контроль управлінської діяльності. Комунікативні компетентності: здатність ефективно спілкуватися та взаємодіяти з різними учасниками освітнього процесу. Особистісні компетентності: управління емоціями, розвиток лідерських якостей та навичок самоменеджменту. Перевагами компетентнісного підходу визначено чітке орієнтування на досягнення результатів через розвиток навичок та компетентностей. Недоліками є складність у формуванні універсальної моделі компетентностей для всіх типів закладів освіти. Компетентнісний підхід є основою нової освітньої парадигми, що відповідає сучасним вимогам до підготовки фахівців. Його впровадження забезпечує розвиток не лише професійних, але й загальнолюдських якостей, що сприяють особистісному зростанню і професійній реалізації в умовах змінного соціального середовища.

Підсумовуючи зазначимо, що організація праці менеджерів освіти є багатогранною і вимагає інтеграції кількох підходів для досягнення максимальної ефективності. Найкращі результати дає поєднання системного, процесного, особистісно-орієнтованого та інноваційного підходів, адаптованих до сучасних викликів освіти. Наукові підходи, такі як компетентнісний та функціональний, також відіграють ключову роль у формуванні професійної діяльності менеджерів освіти. Спираючись на праці провідних дослідників (Т. Кочубей, А. Губа, С. Сисоєва), можна зробити висновок, що ефективна

організація праці освітнього менеджера повинна ґрунтуватися на синтезі інноваційних технологій, професійної компетентності та адаптивності до сучасних змін.

Література

1. Вища освіта в Україні: реалії сучасного розвитку // С. Сисоєва, Н. Батечко. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Київський університет імені Б. Грінченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України: Київ ВД ЕКМО, 2011. 368 с.
2. Вознюк Л. Освітній менеджмент в умовах інноваційних змін // *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти «Публічне управління та адміністрування»*. № 2 (5) 2023 р. С. 35-39. URL :
3. Гриньова М. Особистісно орієнтована технологія навчання та виховання // *Інтернет-методрада як інструмент відкритого ефективного співробітництва з проблем методики викладання у ВНЗ I-II рівнів акредитації*. 2015. С. 2. URL : <http://acup.poltava.ua/wp-content/uploads/2015/03/GrinovaM.pdf>
4. Долженков О. О. Управління закладом загальної середньої освіти на засадах системного підходу// *Інноваційна педагогіка*. Вип. 7. Т. 2. 2018. С. 143-148. URL : [32.pdf](#)
5. Системний підхід у вищій школі : навч. посіб. / автори-упоряд. Кочубей Т. Д. , Іващенко К.В. Умань: ПП Жовтий О. О., 2014. 131 с. URL : <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/3795/1/%D0%9A%D0%BE%D1%87%D1%83%D0%B1%D0%B5%D0%.pdf>
6. Феєр, О. В., Товт Т. Й., Машкаринець М. С. Аналіз теоретичних підходів до управління підприємством // *Міжнародний науковий журнал "Освіта і наука"* / голов. ред.: Щербан Т. Д.; заст. голов. ред.: Jerzy Piwowarski; Гоблик В. В. - Мукачево-Ченстохова : РВВ МДУ; Академія ім. Я. Длугоша, 2021. - 2(31). - С. 173-17
7. Черноіваненко Г. Функціональний підхід до управління інноваційною складовою підприємства. URL : <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/19740/1/%d0%a1%d0%a2%d0%90%d0%a2%d0%ac%d0%af%20%d0%92%20%d0%93%d0%a3.pdf>

Головчук Юлія, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛІДЕРСТВА В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

У сучасному світі, де охорона здоров'я є однією з найважливіших сфер суспільного життя, роль керівників медичних закладів набуває особливої важливості. Лідери в закладах охорони здоров'я не лише виконують адміністративні функції, а й виступають стратегами, інноваторами та натхненниками команд, відповідальних за здоров'я населення. У зв'язку з новими викликами, цифровізація медицини, зростання вимог пацієнтів та зміни

ЗМІСТ

Секція 1	
Білинська М. СУЧАСНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В КОРИСТУВАННІ ШТУЧНИМ ІНТЕЛЕКТОМ	3
Garakanidze Z. GEORGIA'S TECHNOCRATIC RISK ANALYSIS TO ENSURE ITS ECONOMIC SECURITY	7
Гжибовська Т., Дай Дапин СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ	10
Головчук Ю. ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛІДЕРСТВА В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ	13
Горліченко А., Колесніков М. КОНТРОЛЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИДИ ТА ФУНКЦІЇ	17
Данько О. ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ	20
Казимир Я. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	23
Копусь О., Мельнік А. РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: СУЧАСНІ АСПЕКТИ	26
Мамутов Ф. ЧИННИКИ УПРАВЛІНСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	27
Почетова В. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	30
Савчук С. СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (ЗЗСО)	34
Сакалюк О., Ван Чжипен САМОРОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ	36
Секція 2	
Груник І. ВИКЛИКИ ТА РИЗИКИ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	39
Данченко Н. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	42