

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

можливостей і ресурсів; організовувати та координувати діяльність суб'єктів управління та навчання щодо основних напрямів роботи закладу та зміцнення матеріально-технічної бази закладу; володіти методами, методиками, технологіями та механізмами аналізу, оцінки, контролю педагогічних процесів.

Управлінська компетентність уявляється як суб'єктний параметр діяльності керівника закладу, і є першоосновою, базисом професіоналізму.

Література

1. Білик Н. Управлінська компетентність керівника ЗЗСО у створенні умов для інклюзивного навчання. *Імідж сучасного педагога*. 2023. № 6. С. 58-66.
2. Боднар О. Самооцінювання сформованості управлінської компетентності майбутніх менеджерів освіти. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. Серія : Філософія. Педагогіка*. 2023. № 1. С. 54-61.
3. Вишнеvsька Я. А. Вдосконалення управлінської компетентності керівників закладів загальної середньої освіти. *Вісник Національного університету "Чернігівський колегіум" імені Т. Г. Шевченка. Серія : Педагогічні науки*. 2020. Вип. 11. С. 83-88.
4. Марталішвілі Л. А. Компонентна структура управлінської компетентності майбутнього керівника закладу освіти в контексті компетентнісного підходу до її формування. *Наукові записки [Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Серія : Педагогічні науки*. 2023. Вип. 209. С. 412-418.
5. Оксенюк О. В. Інноваційні практики вдосконалення розвитку управлінської компетентності керівника закладу освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки*. 2020. Вип. 14. С. 106-122.
6. Саух І. Компетентнісний конструкт управлінської діяльності керівника закладу освіти: від теорії до практики моделювання. *Український педагогічний журнал*. 2023. № 4. С. 53-60.
7. Сташенко М. О. Організаційна складова управлінської компетентності керівника. *Педагогічний пошук*. 2023. № 4. С. 45–46.

**Сакалюк Оксана, Україна
Ван Чжипен, Китай**

САМОРОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Професійний саморозвиток особистості спрямований на позитивну зміну особистісних та професійних якостей на основі самопізнання, самоуправління, самовдосконалення і самореалізації в її професійній діяльності. Проблема саморозвитку особистості знайшла відображення в дослідженнях зарубіжних та українських учених: А. Адлера, М. Євтуха, А. Ключко, Г. Костюка, А. Маслоу, Н. Ничкало, К. Роджерса, Г. Олпорта та ін., які визначають розмаїтість чинників, що сприяють саморозвитку, виокремлюють компоненти, різні форми вияву, що демонструють складність і багатовимірність цього феномена.

Порівняння понять «розвиток» і «саморозвиток» дозволяє вченим акцентувати на відмінностях цих термінів та вважати основою саморозвитку потреби людини в нових досягненнях, прагнення до успіху, до вдосконалення, активну життєву позицію [2]. За узагальненням І. Пивоварчик, саморозвиток має п'ять складових, які розташовані в ієрархічній послідовності і мають реалізовуватись одна за одною від першої до п'ятої: самовиховання, самопізнання, самоосвіта, самовизначення та самореалізація [1]. У змістовному плані вчені виокремлюють три напрями професійного розвитку: по-перше – формування умінь і якостей, яких менеджер не має, але які йому необхідні (організовані зусилля в цьому напрямі саморозвитку можуть дати найбільш помітний ефект); по-друге – розвиток позитивних умінь і якостей, які можна посилити, якщо їх удосконалювати цілеспрямовано (це найлегша задача, яку з успіхом вирішують багато менеджерів без зовнішньої допомоги, звичайно, з тих, хто її усвідомлює); по-третє – усунення недоліків та обмежень, що знижують ефективність діяльності менеджера та заважають професійному зростанню (це дуже важке завдання, для її вирішення більшості менеджерів потрібна допомога тренерів та консультантів).

Знання методів саморозвитку дозволяє розпочати та підтримувати активність менеджера навіть за наявності помірної за силою мотивації до професійного зростання. Основний принцип цієї роботи полягає в тому, щоб розглядати всі наявні можливості як певний ресурс професійного саморозвитку, потім шукати можливості використання цих ресурсів у розвитку своїх здібностей і компетенцій. Загалом це і буде основою саморозвитку.

Розглянемо деякі з прийомів активізації професійного саморозвитку менеджера, які є найбільш доступними для кожного.

1. Самоконтроль, що передбачає оцінку знань сучасної економіки, менеджменту, а також новацій, що використовуються в управлінні, у тому числі під час проведення організаційних перетворень, організації освітнього процесу; оцінку своїх особистісних професійно важливих якостей, наприклад, таких як критичність – самокритичність, упевненість – самовпевненість, залежність – самостійність; визначення причин як позитивної динаміки компетентності, так і її відсутності, що надасть змогу уточнити та конкретизувати плани роботи над собою на наступний етап кар'єрного зростання.

2. Уміння вчитися в інших – створення в себе настанови на пошук та освоєння нового в різних ситуаціях, де можуть бути цікава інформація, корисні знання, новий досвід. Управління своїми мотиваційними настановами забезпечує високий ефект розвитку навіть у роботі на традиційних нарадах, семінарах і особливо у спеціально організованих формах навчання та розвитку.

3. Складання та періодична корекція змісту таблиці життєвих та професійних цілей. Основні завдання методики полягають у тому, щоб: усвідомити якнайбільше реальних мотивів та відповідних цілей поведінки; диференціювати свої мотиви та цілі на особистісні (що відносяться в цілому до життя) та професійні; визначити ступінь відповідності у себе життєвих та професійних мотивів, а потім уже провести усвідомлену їхню корекцію.

4. Моделювання свого професійного портрета – професійно-психологічної характеристики у вигляді найбільш яскравих рис, як позитивних, так і негативних, які були продемонстровані за якийсь період (наприклад, останній тиждень) або при вирішенні відповідального завдання. Візуалізація своїх професійних якостей та компетенцій дозволяє чіткіше їх усвідомити, краще використовувати та контролювати.

5. Здатність до рефлексії. Основна функція рефлексії полягає у забезпеченні більш повного і ясного усвідомлення людиною виконуваної ним діяльності її окремих елементів (чинники, мети, кошти) як і єдиного цілого (діяльність як цілісне освіту, що становить функціональну частину всієї життєдіяльності). Результати рефлексії дозволяють точніше оцінювати свою поведінку та приймати більш правильні рішення.

Здібності менеджера до рефлексії найповніше виявляються у таких видах професійної діяльності: щодо оцінки виробничої ситуації, зокрема поведінки інших; визначення мети; аналізу виробничих проблем, ухвалення рішень; визначення відносин та дій у міжособистісній чи груповій взаємодії, а також виборі стратегії та тактики організаційної поведінки загалом тощо.

Література

1. Пивоварчик І. М. Особливості системи саморозвитку як складової управлінської кар'єри менеджерів освіти (на прикладі Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»). *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. Вип. 4. С. 101-111.

2. Соколовська С. М. Сутнісна характеристика понять «саморозвиток» та «професійний саморозвиток» особистості. *Професійний саморозвиток майбутнього фахівця* : монографія / за ред. В. А. Ковальчук. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 204 с.

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