

Несін Юлія,
Студентка IV курсу
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
м. Тернопіль, Україна

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Анотація. *Публікація актуалізує питання актуальності формування розвитку керівника. Відокремлює важливі елементи структури стратегії розвитку. Характеризує основні поняття, етапи формування і впровадження стратегії розвитку керівника закладу освіти.*

Ключові слова: *стратегія, формування, розвиток, керівник, заклад освіти.*

Головною метою сучасного керівника є підвищення ефективності управління закладом освіти в умовах змін і розвитку сучасного суспільства. Без постійного пошуку і впровадження інновацій, досягти бажаного результату складно. Також особистий успіх, компетентності, вміння працювати в колективі, раціональне використання свого часу є важливим доповненням в управлінській діяльності керівника.

У Законі України «Про загальну середню освіту» (стаття 38 «Керівник закладу загальної середньої освіти») визначено межі компетенції керівника закладу загальної середньої освіти. Там зазначено: «Керівником закладу загальної середньої освіти може бути особа, яка є громадянином України, вільно володіє державною мовою, має вищу освіту ступеня не нижче магістра, стаж педагогічної та/або науково-педагогічної роботи не менше трьох років (крім керівників приватних, корпоративних закладів освіти), організаторські здібності, стан фізичного і психічного здоров'я, що не перешкоджає виконанню професійних обов'язків, пройшла конкурсний відбір та визнана переможцем конкурсу відповідно до цього Закону.

Концепція загальної середньої освіти (12-річна школа) проголошує: «На посаду директора призначаються досвідчені авторитетні фахівці-педагоги, які мають досвід управлінської діяльності або пройшли спеціальну управлінську підготовку».

Сучасний керівник потребує необхідні знання з теорії та практики управління. Це розвиває його професійну компетентність. Реформи освіти в Україні ставлять на

порядок денний спеціальну підготовку керівних кадрів до управління змінами. Якщо керівник хоче бути ефективним, то під час управління закладом освіти має спиратися на сучасні наукові підходи, перспективний педагогічний досвід. На управлінську діяльність ставить свій відбиток, також вплив соціуму та громадськості.

Окремої їх уваги потребує управління людськими ресурсами. А саме, залучення педагогів, батьків, учнів до вирішення шкільних проблем. За умови активної роботи кожного учасника освітнього процесу, діяльність керівників шкіл значно ускладнюється. Вони вже не можуть бути пасивними виконавцями формальних інструкцій і вказівок.

Існуючі концепції управління можна умовно поділити на 3 групи: технократичні, людиноцентровані і синтетичні.

I. Функціональний підхід - управління навчальним закладом розглядається як процес, він містить сукупність безперервних і взаємозв'язаних видів діяльності. Види діяльності керівника це функції, відносно самостійні, відокремлені, спеціалізовані ділянки управлінської діяльності. Вони взаємозв'язані між собою та послідовно змінюють одна одну, утворюючи при цьому єдиний управлінський цикл. Недооцінка будь-якого з функціональних елементів призводить до зміни всього процесу управління й погіршення його кінцевих результатів. Цей підхід дозволяє системі управління бути стійкою, зберігати якісну специфіку, не зважаючи на внутрішні й зовнішні дії..

II. Людиноцентрований підхід до управління скеровує керівника на повагу до людини, довіру до нього, цілісний погляд на учня та вчителя, створення ситуації успіху. Управління при цьому носить в основному координаційний характер, а управлінські рішення приймаються колегіально, широко використовується делегування повноважень, створюються усі умови для самореалізації членів педагогічного колективу. Основною метою стає створення умов для розкриття процесів саморозвитку особистості кожного члена колективу за допомогою зразків діяльності та створення соціально-психологічних умов. Мотиваційний підхід на практиці реалізується шляхом послідовного виконання.

III. Синтетичні підходи, де функції управління реалізуються стосовно конкретної ситуації. При цьому від керівника вимагається не лише знання методів управління

навчальним закладом, але й уміння аналізувати конкретну ситуацію і прогнозувати її розвиток. Головною перевагою ситуаційного підходу є те, що він надає можливість керівнику швидко реагувати та змінювати напрям управління залежно від ситуації.

Шлях діяльності будь-якого керівника неможливий без планування. Він є особливою формою для реалізації успіху. Його змістом є розробка і реалізація планів. Чіткий і детальний процес планування привчає керівника до системного осмислення майбутніх можливостей розвитку закладу освіти. Отже, цілеспрямоване й ефективне управління забезпечується наперед розробленим планом, який формує перелік дій, залучення ресурсів і порядок їх використання для досягнення мети.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барна М. Загальні підходи до планування / Барна М. // Абетка завуча. – К. : Редакція загальнопедагогічних газет, 2003. – 128 с.
2. Закон України «Про загальну середню освіту» : за станом на 21 жов.2022р. / Верхов. Рада України. - Офіц. Вид. – К.: Парлам. Вид-во, 2020. – 46 с. – (Серія «Закони України»).
3. <https://urok.osvita.ua/materials/55249/21727/>

