

Євгенія Воробйова

кандидат педагогічних наук, доцентка, доцентка кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-6269-578X
E-mail: evorobjova@ukr.net

Микола Чеботарьов

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-3915-7705
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СУЧАСНИХ ЗВО: АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ

Анотація: висвітлено особливості розвитку освітнього менеджменту для сучасних закладів вищої освіти в умовах конкурентного освітнього середовища. Проаналізовано складові освітнього менеджменту залежно від рівня управлінського процесу в ЗВО. Вивчено особливості освітнього менеджменту на різних рівнях діяльності сучасного закладу освіти. Визначено місце основних функцій менеджменту та їх роль для впровадження освітнього менеджменту у сучасному закладі освіти. Проаналізовано застосування показників ефективності для оцінки успішності освітнього менеджменту. Стаття містить авторське трактування напрямів розвитку освітнього менеджменту для ефективного функціонування сучасного ЗВО.

Ключові слова: менеджмент, освітній менеджмент, ключові показники ефективності, заклад вищої освіти.

Eugene Vorobieva

PhD in pedagogy, associate professor, department of pedagogy and psychology of social systems management to name of academician I. Ziazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: evorobjova@ukr.net

Nikolai Chebotaryov

PhD in pedagogy, associate professor, department of pedagogy and psychology of social systems management to name of academician I. Ziazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

EDUCATIONAL MANAGEMENT IN MODERN HEI: CURRENT TRENDS

Abstract: the features of the development of educational management for modern institutions of higher education in a competitive educational environment are highlighted. The components of educational management are also analyzed depending on the level of the management process in HEI. The article contains the author’s interpretation of the directions of development of educational management for the effective functioning of a modern HEI.

Key words: management, educational management, key performance indicators, institution of higher education.

Евгения Воробьева, Николай Чеботарев

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННЫХ ЗВО: АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Аннотация: освещены особенности развития образовательного менеджмента для современных учреждений высшего образования в условиях конкурентной образовательной среды. Также проанализированы составляющие образовательного менеджмента в зависимости от уровня управленческого процесса в УВО. Статья содержит авторскую трактовку направлений развития образовательного менеджмента для эффективного функционирования современного УВО.

Ключевые слова: менеджмент, образовательный менеджмент, ключевые показатели эффективности, учреждение высшего образования.

Eugene Vorobieva, Nikolai Chebotaryov

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Educational management in modern HEI: current trends”

Problem setting. *In the modern institution of higher education (HEI) the educational process is in constant transformation in accordance with the requirements of the time and the needs of society. Modern educational institutions require a radical rethinking of educational goals, updating the content of achieving certain competencies, creating a project-living space, the latest technologies for the formation of the student's personality as a subject and designer of life aimed at developing a competitive, competent person, who is creative in solving problems, seeks to change for the better his life and the life of his country [6].*

That is why, the relevance of the introduction of the educational management system in HEI is due to a number of tasks that arise in the process of formation of the market of educational services. Among them are the following:

- *the dependence of the pace of social development on the level and scale of development of higher professional education;*
- *the need to match the goals and objectives of education and society;*
- *active growth of competition in the market of educational services among HEI;*
- *taking into account the requests of external stakeholders and the implementation of their basic systems of strategic management of educational activities of HEI.*

However, the analysis of scientific publications and research devoted to the creation of a system of educational management by higher education institutions shows that the experience of implementing such processes today is imperfect.

Resent researche and publication analysis. *Conceptual principles of the theory of strategic management have become the subject of works of modern foreign and domestic scientists: D. Aaker, I. Altshuler, P. Drucker, T. Kancharveli, G. Mintzberg, A. Thompson, O. Chaprak, M. Shifrin, V. Voznyuk, L. Dovgan, V. Nemtsov, L. Skibitskaya, L. Shchogoleva and others. In domestic science, the problem of strategic management is often considered in the context of promising economic development of enterprises, construction projects of regional or national development. The problem of strategic management in higher education is considered in the works of domestic and foreign authors, among whom it is worth noting I. Akhmetova [2], D. Norton, J. Cotter, P. Lawrence, and others.*

The works of N. Sych, M. Hrynko, L. Karamushka, I. Likarchuk, O. Shtepa and others are devoted to solving the problems of education management, educational management. A number of studies have substantiated the humanocentric and sociocentric reorientation of education within a market society to meet the needs of the individual and society, based on trends in postmodern social and educational practices.

Paper objective. *Despite a wide range of research, issues related to the implementation of educational management mechanisms in higher education institutions remain relevant and need further development. Therefore, the purpose of our study is to analyze current trends in the educational management of HEI and to outline specific mechanisms for its implementation.*

Paper main body. The modern concept of educational management will identify the main organizational and managerial problems in modern education, which is in a state of reform. In general, it should be noted that the concept of educational management is based on the foundation of the national concept of education requirement, for higher education, such a basis should be “Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031”, which determines the place of higher education in society and economy through the formulation of mission and vision, the main strategic and operational goals and objectives to achieve them, implementation and monitoring mechanism, expected results and methods of their measurement. Due to this, the modern concept of educational management also has international experience in this field.

Analysis of sources and publications on the problems of educational management gives us the opportunity to determine the educational management as a science about the peculiarities of the implementation of management functions and the specifics of economic laws in the field of educational activities. Educational management stood out in independent science in the first half of XX century and finally formed in the second half of XX century.

We consider it necessary to consider in detail the components of educational management, because management in education is a set of principles, methods, organizational forms and technological methods of managing educational and organizational processes aimed at improving the efficiency of these processes in the market of educational services. Since these two specific processes take place in the actual functioning of educational institutions, educational managers are differentiated in this way. The top manager of the educational process is the head of HEI (rector) or his deputy (vice-rectors for educational-scientific, educational and economic work; directors of educational-scientific institutes or deans of faculties; heads of departments, who is specially studied for successful management of people in competition in the market of educational services and acts as a subject of management of the integral pedagogical system: professional activity of scientific and pedagogical workers and auxiliary personnel. Manager of the educational process is a researcher (professor, associate professor, teacher, that is a professionally trained specialist

who is the leader and organizer of educational activities of the young generation of future professionals in the new – competitive socio-economic conditions, and acts as a subject of management system of educational-cognitive activities of students.

It is obvious that under the new conditions of the market of educational services mastering the basics of management in education will help each of the research and teaching staff to more successfully solve their own professional problems, effectively perform self-management functions in teaching (self-management), formulate clear personal goals, use time management skills (time-management), qualified to the information processing and use it.

Under such conditions, modern HEI have a problem of preserving the scientific and pedagogical staff of universities. Modern universities are trying to update the system of incentives for staff, which would directly contribute to the achievement of strategic goals of the HEI and ensure fair remuneration for work. One of the most successful solutions is the introduction of a motivation system based on KPIs. Today, this system applies mainly to the Top management of the HEI. Analysis of the problem of using KPIs in the practice of educational management of free economic zones shows that it is an effective mechanism for universities.

The study and analysis of the management of higher education institutions of all types show that the priority aspects of their activities are influenced by the directions and level of socio-economic development of the country, society's need to prepare graduates to master new specialties, regional conditions, desires, and interests of certain segments of institution.

Conclusions of the research. Conducted research shows that the most important areas of educational management include: financial and managerial decentralization of education, which requires the organic integration of centralized and self-governing management with the broad involvement of non-governmental organizations; emergence and development of non-governmental educational institutions (international, private, public, church, etc.; qualitative updating of the content of educational programs; increasing the elasticity and flexibility of the education system; expansion of the adult education system; increasing accessibility, expansion of the opportunities to choose a future profession in the system of secondary and higher education.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Стратегія розвитку вищої освіти визначає її місце у суспільстві й економіці країни через формулювання місії та візії, основні стратегічні й операційні цілі та завдання щодо їх досягнення, механізм реалізації та моніторингу, очікувані результати та способи їх вимірювання.

У сучасному закладі вищої освіти (ЗВО) освітній процес перебуває в постійній трансформації відповідно до вимог часу та потреб суспільства. Сучасні освітні заклади потребують докорінного переосмислення освітніх цілей, актуалізації змісту досягнення певних компетентностей, створення проектно-життєвого простору, новітніх технологій становлення індивідуальності студента як суб'єкта і проектувальника життя, спрямованого на розвиток конкурентоспроможної, компетентної особистості, яка творчо підходить до розв'язування проблем, прагне змінити на краще своє життя й життя своєї країни [1].

Саме тому актуальність запровадження системи освітнього менеджменту в ЗВО зумовлена низкою завдань, що виникають у процесі становлення ринку освітніх послуг. Серед них можна відзначити такі:

- залежність темпів суспільного розвитку від рівня та масштабів розвитку вищої професійної освіти;
- необхідність відповідності цілей та завдань розвитку освіти й суспільства;
- активне зростання конкуренції на ринку освітніх послуг серед ЗВО;
- урахування запитів зовнішніх стейкхолдерів та впровадження на їх основні системи стратегічного управління освітньою діяльністю ЗВО.

Проте аналіз наукових публікацій та досліджень, які присвячені створенню системи освітнього менеджменту закладами вищої освіти, показує, що досвід реалізації подібних процесів сьогодні недосконалий.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Із розвитком освітніх закладів змінювались й підходи до процесу управління ними. Відповідно, управління закладом освіти в контексті управління соціально-економічною системою, спочатку досліджували з позицій стратегічного управління. Так, проблема стратегічного управ-

ління в закладах вищої освіти розглянута у працях вітчизняних (І. Ахметова [2]) та зарубіжних авторів, серед яких варто відзначити, Д. Нортон, Дж. Коттера, П. Лоуренса [4] та ін.

Згодом, із розвитком підходів до управлінського процесу в освіті з позицій менеджменту, почав розвиватися освітній менеджмент. Розв'язанню проблем управління освітою було привернуто увагу у дослідженнях Н. Сич [6], загальним питанням освітнього менеджменту як процесу присвячені праці М. Гринькової [3], Л. Карамушки [4], І. Лікарчука [5], та інших. У низці досліджень здійснено обґрунтування гуманоцентричної та соціоцентричної переорієнтації освіти в межах ринкового суспільства на задоволення потреб особистості та суспільства, виходячи з тенденцій розвитку постсучасних соціальних та освітніх практик.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується дана стаття. В процесі дослідження вважаємо за доцільне визначити, що собою являє освітній менеджмент та запропонувати напрями його розвитку в сучасних умовах функціонування ЗВО. Також варто зазначити, що питання розвитку рівнів менеджменту у ЗВО було недостатньо розробленим серед низки досліджень, що існують. Незважаючи на доволі широкий спектр досліджень, питання, пов'язані з реалізацією механізмів освітнього менеджменту в закладах вищої освіти, залишаються актуальними та потребують подальших розробок.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета нашого дослідження – визначити сучасні тенденції в освітньому менеджменті ЗВО та окреслити конкретні напрями його реалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасна концепція освітнього менеджменту передбачає визначення головних організаційно-управлінських проблем у сучасній освіті, що перебуває в стані реформування. Загалом слід зазначити, що концепція освітнього менеджменту має базуватися на фундаменті національної концепції освіти. Зокрема для вищої освіти, такою основою має бути “Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки” [1], яка визначає місце вищої освіти у суспільстві й економіці країни через формулювання місії та

візії, основні стратегічні й операційні цілі та завдання щодо їх досягнення, механізм реалізації та моніторингу, очікувані результати та способи їх вимірювання. Окрім того, сучасна концепція освітнього менеджменту має також враховувати міжнародний досвід у даній сфері.

Аналіз джерел та публікацій із проблеми освітнього менеджменту [2, 3, 5, 7] дає нам змогу визначити його як процес, що передбачає реалізацію функцій менеджменту та особливості дії економічних законів у сфері освітньої діяльності. Освітній менеджмент виокремився в самостійну науку в першій половині ХХ ст., а остаточно сформувався в другій половині ХХ ст.

Як і в класичному менеджменті, в освітньому науковці [7, 8] виділяють ряд функцій:

1. забезпечення економічної оцінки та наукового планування освіти;
2. визначення економічної ефективності підготовки кваліфікованих кадрів;
3. економічне та моральне стимулювання працівників освіти;
4. планування (стратегічне та поточне);
5. організація роботи закладу освіти;
6. керівництво закладами освіти;
7. контроль за роботою закладів освіти.

Таким чином, можна констатувати, що у функціональному контексті освітній менеджмент дуже схожий із класичною концепцією менеджменту.

Вважаємо за потрібне детально розглянути складові освітнього менеджменту, адже його можна визначити як систему, що функціонує відповідно до певних принципів та методів, має конкретну організаційну форму для управління освітнім процесом. Сама ж система передбачає підвищення ефективності освітнього процесу в цілому. Оскільки в реальному функціонуванні закладів освіти має місце активне впровадження принципів освітнього менеджменту, то менеджерів освіти диференціюють у такий спосіб.

Топ-менеджер освітнього процесу – це керівник ЗВО (ректор) чи його заступник (проректори з навчальної-наукової, виховної й господарської роботи; директори навчально-наукових інститутів або декани факультетів; завідувачі кафедр), який спеціально підготовлений до успішного управління людьми в умовах конкуренції на ринку освітніх послуг і виступає як суб'єкт управління цілісною освітньою системою – професійною діяльністю

науково-педагогічних працівників та допоміжного персоналу.

Менеджер освітнього процесу – науково-педагогічний працівник (професор, доцент, викладач), тобто професійно підготовлений фахівець, який є керівником та організатором навчальної діяльності студентів майбутніх фахівців у нових – конкурентних соціально-економічних умовах, і виступає як суб'єкт системи управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів.

На сьогодні ця система стосується здебільшого том-менеджменту ЗВО. Доцільно зазначити, що ефективність том-менеджменту сьогодні можна визначити за так званими показниками ефективності, а саме – КРІ (key performance indicators) – ключові показники ефективності. КРІ – це система, яка використовується для досягнення головних цілей організації, наприклад таких, як: залучення та утримання споживачів (клієнтів), зростання професіоналізму співробітників, збільшення доходів та зниження витрат. В контексті розгляду освітнього менеджменту КРІ можна визначити як систему, яка використовується для досягнення головних цілей ЗВО – залучення здобувачів освітніх послуг, забезпечення якості надання цих послуг та відповідність змісту освітніх послуг вимогам стейкхолдерів, а також підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників тощо.

Аналіз проблеми застосування КРІ у практиці освітнього менеджменту ЗВО свідчить, що це дієвий механізм для вишів. Погоджуємося із Г. Середою [9], який зазначає, що система оцінювання діяльності структурних підрозділів за КРІ сприятиме діалогу як між керівництвом університету і співробітниками, так і між структурними підрозділами. Тому що для досягнення стратегічних цілей кожен співробітник буде не тільки знати стратегічні орієнтири у конкретних вимірниках, але й розуміти шляхи / способи їх досягнення, оскільки процес вибору релевантних стратегічним завданням показників та їхніх цільових значень передбачає одночасне обговорення як їх реалістичності, так і необхідних для їх досягнення інструментів або їх комбінації (цільових програм), а також потрібних ресурсів (матеріальних, фінансових, кадрових).

Саме тому у сучасних ЗВО проблема збереження науково-педагогічного персоналу

університетів може бути вирішена конкретними дієвими способами, зокрема використанням KPI. За таких умов університети намагаються оновлювати системи стимулювання праці персоналу, які безпосередньо сприяли б досягненню стратегічних цілей ЗВО та забезпечували б справедливість винагороди за працю. Одним із найбільш вдалих рішень є впровадження системи мотивації на основі KPIs.

Очевидно, що за нових умов ринку освітніх послуг оволодіння основами менеджменту в освіті допоможе кожному з науково-педагогічних працівників більш успішно вирішувати власні професійні проблеми, ефективно здійснювати функції самоменеджменту в сфері педагогічної діяльності (управління собою), формулювати чіткі особистісні цілі, раціонально використовувати час (навички тайм-менеджменту), кваліфіковано обробляти й використовувати інформацію. А якщо педагогічний працівник у майбутньому планує виконувати функціональні обов'язки керівника закладу вищої освіти чи його заступника, то менеджмент в освіті як нова та перспективна галузь педагогічної науки постає як надзвичайно необхідна система його професійних компетенцій. Останні потрібні для того, щоб краще розуміти себе, своїх колег, студентів, бачити резерви, закладені в них, допомагати їм пізнати, оцінити та зрозуміти себе для того, щоб зробити продуктивний крок у перспективному професійному й особистісному саморозвитку.

Нові реалії педагогічної дійсності, зумовлені кардинальною зміною суспільних відносин, коли кожний працівник системи вищої професійної освіти зазнає стресів та стикається з невизначеністю, коли ерозія традиційних цінностей стала причиною серйозного розладу власних переконань та моральних орієнтирів, висувають вимоги щодо необхідності вибудовувати свої особистісні цінності, визначати чіткі життєві й організаційні цілі. Це зумовлено тим, що перед викладачами виникла величезна кількість моральних, етичних, матеріальних та інших проблем, які потрібно вміти вирішувати, зокрема через те, що традиційні ієрархічні професійно-педагогічні відносини порушені, авторитарний стиль не спрацьовує, а продуктивна праця потребує нових способів впливу на студентів, не вдаючись до наказів, тиску, "влади професії". Усе це сприяло

посиленню інтересу педагогічних працівників до сучасного менеджменту в освіті.

На відміну від традиційно вживаного у вітчизняній психолого-педагогічній літературі поняття "керування" термін "менеджмент" більш адекватно враховує нові реалії педагогічної дійсності, зумовлені дією нових засобів та інноваційних технологій навчання. Тому ознайомлення з теорією педагогічного менеджменту і самоменеджменту допоможе викладачу вищої школи по-іншому осмислити сутність своєї професійної ролі, зокрема як фахівця нового типу – менеджера навчально-пізнавального процесу, тобто організатора та фасилітатора навчально-пошукової, експериментально-дослідної та навчально-професійної діяльності студентів як майбутніх фахівців, побачити в ній нові аспекти, зрозуміти, як зробити власну працю такою, що більше відповідає потребам сучасності.

Збільшується кількість викладачів сучасної вищої школи, які усвідомлено виконують професійну роль менеджера навчально-пізнавального процесу, удосконалюючи навчальні плани, програми та силабуси, регулюючи обсяг і зміст матеріалу на кожен лекцію чи практичне заняття, визначаючи послідовність і термін його вивчення, за допомогою тестів глибше оцінюючи загальнонаукові й професійні знання та компетенції, якість результатів навчання, а також психологічні якості студентів. Вони, передусім, проходять у своїй педагогічній діяльності весь цикл менеджменту у сфері вищої освіти – маркетинг ринку освітніх послуг і професійних кадрів, пошук, розробку та впровадження педагогічних інновацій, підготовку й прийняття управлінських рішень, планування, організацію, мотивацію, керівництво, моніторинг якості освітнього процесу.

Освітній менеджмент надає викладачам змогу використовувати безліч методик, методів і прийомів професійного зростання, що доцільно реалізувати у процесі безпосередньої взаємодії зі своїми колегами та шляхом професійного самовдосконалення через обмін досвідом. Так, з позиції принципів освітнього менеджменту кожна нарада, науково-практична конференція, засідання кафебри мають стати актом дедалі більшого усвідомлення викладачами своїх спонукань до педагогічної діяльності, власних потреб, ціннісних орієнтацій, уявлень щодо своєї

соціальної й професійної ролі через вияв особистісних якостей та оцінку їх відповідності об'єктивним вимогам педагогічної професії.

Освітній менеджмент вимагає жити за правилами, зрозумілими і значущими для всього педагогічного колективу закладу вищої освіти, на підставі аналізу концепції особистісних обмежень, що визначає фактори, які стримують творчий потенціал і результати діяльності цієї організації в цілому, творчої групи, кожної окремої людини. Обмеження – це перешкоди, що заважають досягненню високої ефективності професійної діяльності викладача, не дають можливості реалізувати його творчі потенційні можливості повною мірою. Одні з них очевидні, але сама людина, виконуючи професійну роль менеджера навчально-пізнавального процесу вищої школи, не бачить їх, не знає шляхів подолання їх. Інші потребують серйозної аналітичної діяльності щодо їх виявлення.

В цьому контексті доречним вважаємо звернутися до концепції обмежень, що являє собою не “модне поняття”, а шлях прискореного саморозвитку особистості на основі вивчення, усвідомлення і подолання своїх обмежень, що перешкоджають успіху, професійному зростанню науково-педагогічних працівників. У сфері педагогічної діяльності викладача вищої школи є свій комплекс обмежень, зумовлений її специфікою.

Актуальними для цієї сфери є такі потенційні обмеження науково-педагогічних працівників, які є й протипоказаннями до професії педагога:

- невміння управляти власними емоціями;
- відсутність стійкої системи цінностей;
- відсутність навичок з тайм-менеджменту;
- невміння обробляти, аналізувати та використовувати інформацію;
- неготовність до саморозвитку;
- низький рівень адаптивності у професійній діяльності;
- низький рівень готовності до здійснення навчальної діяльності;
- низький рівень фасилітаційної компетентності;
- високий рівень конфліктності.

Для науково-педагогічних працівників кожне з цих обмежень актуальне тією чи іншою мірою. Перебороти їх досить складно. Для цього необхідні терпіння і виконання певних рекомендацій. Ця складна робота називається

самоменеджментом і вимагає наступності, систематичності, послідовності, самокритики. Навчитися ефективно використовувати і нарощувати свої сили – справа нелегка.

Викладачу як менеджеру освітнього процесу вищої школи треба вчитися самотійно переборювати труднощі. Для цього доцільно зробити такі кроки:

- натрапивши на нерозв'язну проблему, потрібно спокійно відкласти її вирішення доти, доки не з'явиться можливість її подолати. Якщо проблема вимагає негайного вирішення, слід записати на аркуші паперу всі можливі його варіанти, проаналізувати кожен із них і зупинитися на якомусь одному, відкинувши сумнів і виявивши готовність діяти;

- намагатися керувати розвитком стресових ситуацій, а краще не допускати їх. Для цього слід будувати реалістичні плани, прогнозуючи ймовірний розвиток подій.

Щодо особистісних обмежень, що заважають перспективному зростанню викладача як менеджера освіти, то одним із найгірших із них є розмиті особисті цінності. Кожен викладач вибирає, що і як робити, як поводитися. Усе це багато в чому залежить від того, що він вважає найважливішим і правильним, тобто які саме цінності вибирає як життєві орієнтири. Для викладача вміння прояснити, чітко визначити й обстояти цінності є вкрай важливим, тому що він керує процесом формування цінностей у своїх вихованців. Викладач із розмитими цінностями не здатний виявити позицію, щось утверджувати в житті.

Крім споконвічних моральних цінностей, таких, як чесність, доброта, працьовитість, гуманізм, є чимало інших соціальних цінностей, що впливають на життя, настрої, самопочуття викладача. Здебільшого студентам подобаються викладачі відкриті, емоційні. Постає питання щодо визначення міри відкритості викладача, а також визначення її впливів на його життєдіяльність (приносить радість чи неприємні наслідки). Невизначеною залишається міра користі від демонстрації слабкостей під час спілкування з іншими людьми (колегами, керівниками, студентами, їхніми батьками).

Викладач, якому не зрозумілі власні цінності, не має твердого ґрунту, бо схильний до прийняття спонтанних рішень. Тому йому як менеджеру освіти доцільно спеціально попрацювати, зокрема у напрямі само-

менеджменту – виявити і проаналізувати свої цінності, осмислити інформацію про себе, людей, які його оточують, вибудувати лінію відносин з ними. Це не тільки інтелектуальна робота, а й праця душі, а душа, як відомо, “зобов’язана трудитися і вдень, і вночі”, інакше позиція викладача буде хибною, невизначеною. У будь-якому педагогічному колективі є різні люди. Одним не вистачає ясності в особистих цілях, вони не впевнені в собі. Є й такі, котрі виявляють у житті незвичайну зібраність, зосередженість і, як правило, домагаються успіху в житті й у роботі.

Тому освітній менеджмент передбачає не тільки турботу керівників вищої школи про професійний розвиток викладача, підвищення його професійних та суто педагогічних знань і функціональної компетентності, а й їхнє прагнення допомогти викладачу стати більш обізнаним і багатшим у людському плані, оскільки особистість майбутнього фахівця сучасного типу може виховати тільки всебічно обізнана, професійно-компетентна та творча особистість викладача вищої школи.

Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В ході проведеного дослідження ми визначили, що освітній менеджмент як концепція управління освітою в умовах суспільства з ринковою економікою в найбільш зрілому вигляді виявляє свою сутність на рівні функціонування закладів освіти як приватної, так і державної форм власності. Вивчення й аналіз стану управління закладами вищої освіти

свідчать про те, що на визначення пріоритетних аспектів їх діяльності впливають напрями й рівень соціально-економічного розвитку країни, потреба суспільства готувати випускників до оволодіння новими спеціальностями, регіональні умови, бажання й інтереси окремих прошарків населення мікрорайону закладу.

До найважливіших напрямків розвитку освітнього менеджменту можна віднести:

- фінансову і управлінську децентралізацію освітньої системи, яка передбачає органічне поєднання централізованого та самоврядного управління галуззю з широким залученням недержавних організацій;
- виникнення і розвиток недержавних освітніх інституцій (міжнародних, приватних, громадських, церковних тощо);
- якісне оновлення змісту освітніх програм;
- зростання еластичності та гнучкості системи освіти;
- розширення системи освіти для дорослих;
- зростання більшої доступності, розширення можливості вибору майбутньої професії в системі вищої школи.

Перспективним нам видається напрям щодо дослідження особливостей розвитку сучасних керівників у сфері освіти. Насамперед важливим є формування у керівників та їхніх заступників позитивного сприйняття змін як постійного стану, в якому функціонує заклад освіти. Таке управління передбачає створення умов для реалізації компетентності, відповідальності, активності й особистісного потенціалу всіх учасників освітнього процесу загалом.

Список літератури:

1. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки [електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>

2. Ахметов И. Г. Информационная система стратегического управления вузом на основе процессного подхода [Електронний ресурс] / И. Г. Ахметов. – 2010. – Режим доступу: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004892943.pdf

3. Гринькова М. В. Менеджмент в освіті / М. В. Гринькова, О. Г. Штепа. – Полтава. – 2003. – С. 73

4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту / Л. М. Карамушка // Навч. посібник. – К.: Либідь. – 2004. – С. 466

5. Лікарчук І. До питання про методологічні засади освітнього менеджменту [електронний ресурс] / І. Лікарчук – 2008. – Режим доступу: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/1/statti/1likarchuk/1likarchuk.htm

6. Сич Т. В. Перспективні напрями у проблематиці сучасних досліджень галузі управління освітою / Т. В. Сич // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: матеріали XIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Маріуполь, 3 березня 2017 р. – Маріуполь: ДонДУУ. – 2017. – С. 128–130

7. Рябенко Є. М. Філософія освітнього менеджменту: виклики глобалізації [електронний ресурс] / Є. М. Рябенко. – Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2013_68/Gileya68/F54_doc.pdf

8. Немець Л. М. Педагогічний менеджмент / Л. М. Немець, К. Ю. Сегіда, М. О. Логвинова // Навчально-методичний посібник для студентів першого курсу магістратури спеціальності 014.07. Середня освіта (Географія). – Харків. – 2019. – С. 86

9. Середя Г. В. Досвід університетів в області впровадження КРІ показників досягнення стратегічних цілей / Г. В. Середя // Економіка і організація управління. – № 4 (32). – 2018. – С. 86–99

10. Вазил Л. Психолого-педагогічні особливості кар'єрного зростання вчителів професійно-технічної освіти [електронний ресурс] / Л. Вазил, В. Радкевич, Г. Шатковська, М. Клименко // Edición Especial (Наукометрична база: Scopus). – 2019. – Вип. 35. – №. 23. – С. 763–779. – Режим доступу: <https://produccioncientificcaluz.org/index.php/opcion/article/view/30083>

11. Сич Т. Науки про життя Азії [електронний ресурс] / Т. Сич, В. Боняк, В. Докучаєва, Ю. Хриков, Н. Васинова // Публікація досліджень менеджменту освіти в українській проблематиці з баз Scopus та Web of Science. – Вип. 22(2). – 2020. – С. 127–142. – Режим доступу: <https://www.mendeley.com/authors/57218622384/>

References:

1. Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031 (2020), available at: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>

2. Akhmetov, I. G. (2010), “Information system of strategic management of the university on the basis of the process approach”, available at: https://new-dissert.ru/_avtoreferats/01004892943.pdf

3. Grinkova, M. V., Shtepa O. G. (2003), “Management in education”, Poltava, p. 73

4. Karamushka, L. M. (2004), “Psychology of educational management”, textbook manual, K. : Lybid, p. 466

5. Likarchuk, I. (2008), “On the question of methodological principles of educational management”, available at: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/1/statti/1/likarchyk/1likarchyk.htm

6. Sych, T. V. (2017), “Perspective directions in the problems of modern research in the field of education management”, Modern social problems in the sociology of management: materials of the XIII All-Ukrainian scientific-practical conference, Mariupol, March 3, 2017, Mariupol: DonSUU, pp. 128–130

7. Ryabenko, E. M. (2013), “Philosophy of educational management: the challenges of globalization”, available at: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2013_68/Gileya68/F54_doc.pdf

8. Nemets, L. M., Segida, K. Yu., Logvinova, M. O. (2019), “Pedagogical management”, a textbook for first-year master's students majoring in 014.07. Secondary education (Geography), Kharkiv, p. 86

9. Sereda, G. V. (2018), “Experience of universities in the field of KPI implementation of indicators of achievement of strategic goals”, Economics and organization of management, vol. 4 (32), pp. 86–99

10. Bazyl, L., Shatkovska, H., Klymenko, M., Radkevych, V. (2019), “Psychological and pedagogical features of the career growth of vocational education's teachers”, Edición Especial, vol. 35, no. 23, pp. 763–779, (Scopus), available at: <https://produccioncientificcaluz.org/index.php/opcion/article/view/30083>

11. Sych, T., Boniak, V., Dokuchaieva, V., Khrykov, Y. & Vasynova, N. (2020), “Asia Life Sciences”, Publication of education management research in Ukrainian issues from Scopus and Web of Science bases, supp 22(2), pp. 127 – 142, (Scopus), available at: <https://www.mendeley.com/authors/57218622384>