

УДК 311.175:305

РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

Нагорна Надія Сергіївна

Науковий керівник: доктор історичних наук, професор, професор кафедри

Пасічник Наталя Олексіївна

Центральноукраїнський державний університет

імені Володимира Винниченка

В статті проілюстровано аналіз основних напрямів і методів розвитку управлінського потенціалу керівників освітніх установ в умовах реформування освіти, а також визначення чинників, що сприяють або перешкоджають цьому процесу. Ефективний керівник повинен володіти комплексом знань, навичок і особистісних якостей, що дозволяють йому адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та створювати умови для якісного навчання. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку моделей управління освітніми установами, які враховують нові виклики, інтеграцію цифрових технологій і підвищення ефективності використання ресурсів.

Ключові слова: управлінський потенціал, освітні реформи, керівник освітньої установи, управління освітою.

DEVELOPMENT OF THE MANAGERIAL POTENTIAL OF A LEADER IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL REFORM

Nagorna Nadiya

Scientific supervisor: Doctor of Historical Sciences, Professor, Professor of the Department

Pasichnyk Natalia Oleksiivna

Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University, Kropyvnytsky, Ukraine

The article illustrates the analysis of the main directions and methods of developing the managerial potential of heads of educational institutions in the context of educational reform, as well as identifying factors that facilitate or hinder this process. An effective leader must possess a set of knowledge, skills and personal qualities that allow him to adapt to changes, introduce innovations and create conditions for high-quality learning. Further research should be aimed at developing models of management of educational institutions that take into account new challenges, the integration of digital technologies and increasing the efficiency of resource use.

Keywords: managerial potential, educational reforms, head of an educational institution, educational management.

Сучасна система освіти зазнає значних трансформацій, спричинених глобальними змінами в суспільстві, економіці та технологіях. Реформи в освітній сфері вимагають від керівників освітніх установ не лише адаптації до нових умов, але й активного лідерства, спрямованого на забезпечення якісного функціонування закладів освіти. Здатність керівників відповідати новим викликам безпосередньо залежить від рівня розвитку їхнього управлінського потенціалу. Управлінський потенціал включає не лише професійні знання, а й навички стратегічного мислення, вміння працювати в умовах невизначеності та здатність ефективно організовувати освітній процес. Розвиток цього потенціалу є основною умовою успішного реформування освіти в Україні.

Проблема управлінського потенціалу керівників освітніх установ досліджується в працях багатьох українських і зарубіжних науковців. Зокрема, Дерябіна Г. та Піщик О. акцентують увагу на структурі управлінських компетенцій і їхньому значенні для реформування освіти. У своїх дослідженнях Маречик В. розглядає важливість адаптивності керівників до умов освітньої децентралізації, а Чорна Л. підкреслює роль стратегічного мислення та емоційного інтелекту в успішному управлінні закладами освіти. Журавська Н. і Дороніна М. аналізують вплив освітніх реформ на стиль керівництва та професійний розвиток управлінців. Проте питання практичного впровадження інструментів розвитку управлінського потенціалу в умовах сучасних викликів, таких як цифровізація та інтеграція інклюзивної освіти, залишаються недостатньо висвітленими.

Метою цієї статті є аналіз основних напрямів і методів розвитку управлінського потенціалу керівників освітніх установ в умовах реформування освіти, а також визначення чинників, що сприяють або перешкоджають цьому процесу.

Управлінський потенціал керівника є багатовимірною категорією, що охоплює когнітивний, діяльнісний, мотиваційний, рефлексивний та

особистісний компоненти. Когнітивний компонент передбачає наявність глибоких знань у галузі управління, педагогіки, права та психології. Діяльнісний компонент включає практичні навички планування, організації, контролю та оцінювання освітнього процесу. Мотиваційний компонент визначає прагнення керівника до саморозвитку та інновацій. Рефлексивний компонент забезпечує здатність до аналізу власної діяльності, корекції помилок і прийняття ефективних рішень. Особистісний компонент охоплює такі якості, як стресостійкість, комунікаційна компетентність, емпатія та лідерство [4].

Він має вагомий вплив на ефективність керівництва в освітніх установах та є ключовим елементом, який дозволяє керівникам успішно впоратися з викликами, адаптуватися до змін, мотивувати персонал та залучати зацікавлені сторони. Інвестування в розвиток управлінського потенціалу керівників освітніх установ сприяє створенню більш ефективних, інноваційних та адаптивних навчальних середовищ, що в кінцевому підсумку позитивно вплине на якість освіти та результати навчання учнів. Тому важливо визнати значущість управлінського потенціалу і забезпечити умови для його розвитку та реалізації в сучасному освітньому контексті.

У процесі реформування освіти особливого значення набуває питання розвитку лідерського потенціалу керівників. Фокус уваги в управлінні зміщується з рутинного адміністрування на стратегічний підхід, що передбачає інтеграцію інновацій, підвищення ефективності командної роботи та формування сприятливого освітнього середовища. Зокрема, керівники повинні не лише відповідати новим вимогам, але й ставати агентами змін, здатними до впровадження нових стандартів та ідей [7].

В умовах освітньої децентралізації керівники стикаються з необхідністю гнучкого управління ресурсами, розширення співпраці із громадами та адаптації до нових фінансових механізмів. Впровадження концепції Нової української школи також вимагає оновлення навчальних програм, змін у підходах до організації освітнього процесу та впровадження інклюзивних практик. Водночас цифровізація освіти ставить нові завдання, зокрема використання дистанційних

форматів навчання та управління, що значно підвищує вимоги до технічної підготовки керівників [2].

Сучасні реформи освіти, такі як децентралізація, впровадження інклюзивної освіти та цифровізація, докорінно змінюють вимоги до керівників. Умови децентралізації передбачають більшу автономію закладів освіти, що вимагає від керівників здатності до самостійного прийняття рішень, управління ресурсами та побудови партнерських відносин із місцевими громадами. Інклюзивна освіта ставить нові завдання перед керівниками, зокрема, у створенні безпечного середовища для дітей з особливими освітніми потребами, організації мультидисциплінарних команд і залученні батьків до процесу навчання. Цифровізація освіти висуває нові виклики, такі як необхідність володіння цифровими технологіями, впровадження онлайн-платформ для навчання та управління [1].

Ключові напрями реформ у системі освіти значною мірою змінюють підходи до управління дошкільними закладами. Зокрема, акцент на децентралізації, інтеграції інноваційних підходів, підвищенні якості освіти та розвитку професійного потенціалу педагогів ставить нові вимоги до компетенцій керівників.

Важливою зміною є перехід до більш гнучкого, інноваційного та адаптивного стилю управління, що вимагає від керівників дошкільних закладів здатності швидко реагувати на зміни в освітньому середовищі. Це передбачає розвиток нових компетенцій, таких як креативне мислення, стратегічне управління, емоційний інтелект і ефективні комунікаційні навички. Зокрема, керівники повинні не тільки управляти педагогічним процесом, а й забезпечувати активну взаємодію з батьками, розв'язувати конфлікти та адаптувати колектив до змін.

Зміни у підходах до формування компетенцій керівників дошкільних установ під впливом освітніх реформ потребують нових методик та стратегій. Важливими є методи розвитку гнучкості в управлінні, інноваційні комунікаційні стратегії, а також техніки управління змінами та конфліктами. Зокрема, методи

сценарного планування, адаптивного лідерства, медіації та активного слухання дозволяють керівникам не тільки ефективно управляти, але й забезпечувати плавний перехід до нових освітніх стандартів [9].

Реформи в освіті істотно впливають на функціонування дошкільних закладів, що, в свою чергу, ставить перед керівниками нові завдання та виклики. Розвиток управлінського потенціалу керівників у цих умовах є важливим фактором для успішної реалізації освітніх реформ, що забезпечує високий рівень якості освіти та адаптацію до нових вимог суспільства.

Розвиток управлінського потенціалу керівників освітніх установ потребує системного підходу. Одним із ключових елементів є підвищення кваліфікації, яке має включати тренінги з управління змінами, розвитку емоційного інтелекту, інтеграції інформаційних технологій та інклюзивної освіти. Дистанційне навчання стає ефективним інструментом для керівників, оскільки дозволяє поєднувати професійний розвиток із повсякденними обов'язками.

Іншим важливим аспектом є менторство, де досвідчені керівники діляться знаннями з молодими колегами. Це дозволяє формувати нове покоління управлінців, готових до викликів реформ. Регулярний моніторинг компетенцій через оцінювання управлінських навичок допомагає визначати прогалини в знаннях і розробляти індивідуальні плани розвитку [5].

Особливої уваги заслуговує впровадження цифрових платформ, які автоматизують процеси управління закладами освіти. Цифрові інструменти, такі як електронні журнали, онлайн-платформи для навчання та управління фінансами, забезпечують прозорість і оперативність в ухваленні рішень. Крім того, вони сприяють підвищенню якості комунікації між учасниками освітнього процесу, зокрема педагогами, учнями та їхніми батьками. Ці нововведення потребують від керівників як технічної підготовки, так і готовності до освоєння нових підходів у роботі [3].

Ефективне управління освітнім закладом також вимагає високого рівня управлінської культури. Це передбачає не лише знання сучасних методів управління, але й уміння будувати довірливі відносини в колективі, мотивувати

команду до спільної роботи та створювати сприятливі умови для професійного розвитку педагогів. Розвиток управлінської культури включає впровадження відкритих форм прийняття рішень, прозорості в розподілі обов'язків і стимулювання ініціативності.

Результати досліджень показують, що одним із найбільших викликів для керівників є обмеженість ресурсів. Це стосується як матеріально-технічної бази, так і можливостей для професійного розвитку. Важливим завданням є створення умов для фінансової автономії закладів освіти, що дозволить керівникам самостійно розподіляти ресурси для реалізації освітніх програм і підвищення кваліфікації персоналу [6].

Одним із важливих аспектів є психологічна готовність керівників до змін. Дослідження свідчать, що керівники, які демонструють високий рівень емоційного інтелекту, здатність до самоконтролю та стресостійкість, ефективніше адаптуються до реформ і можуть швидше впроваджувати нові ідеї. Тому програми розвитку управлінського потенціалу мають включати елементи психологічної підтримки, що дозволить керівникам краще долати виклики, пов'язані з невизначеністю та підвищеним рівнем відповідальності.

Попри значний прогрес, розвиток управлінського потенціалу стикається з рядом проблем. До основних бар'єрів належать недостатнє фінансування освітніх програм, нерівномірний доступ до якісного навчання в регіонах, а також опір змінам з боку педагогічних колективів. Крім того, перевантаженість керівників адміністративними обов'язками часто залишає недостатньо часу для їхнього професійного розвитку [8].

Розвиток управлінського потенціалу є основою для успішного реформування освіти. Ефективний керівник повинен володіти комплексом знань, навичок і особистісних якостей, що дозволяють йому адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та створювати умови для якісного навчання. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку моделей управління освітніми установами, які враховують нові виклики, інтеграцію цифрових технологій і підвищення ефективності використання ресурсів. Інвестування в

розвиток управлінського потенціалу керівників є інвестицією в якісну освіту, яка відповідає потребам сучасного суспільства.

Список літератури

1. Аносов І. А. Управлінський потенціал керівників: теоретичні основи та практичне застосування. Харків: Харківський університет, 2020. 478 с.
2. Вудкок М. Р., Френсіс Д. Л. Розвиток управлінського потенціалу: Практичний підхід. К.: Літопис, 2015. 387 с.
3. Горбатова М.А. Інноваційні підходи до управління освітніми установами. К.: Академія наук України, 2020. 254 с.
4. Даниленко Л. С. Лідерство і керівництво в управлінській діяльності керівника закладу загальної середньої освіти: сутність і проблеми // Нова пед. думка. – 2010. – № 1. – С. 58-61.
5. Дмитренко Г. А. Стратегічне управління у системі освіти. К.: МАУП, 1999. 176 с.
6. Єльнікова Г. В. Наукові основи управління. Харків: ХДПІ, 1991. 170 с.
7. Занюк С. М. Психологія управління. Львів: Видавництво Львівського університету, 2019. 571 с.
8. Калініна Л. М. Освітнє управління в умовах змін. Луганськ: МВК, 2011. 308 с.
9. Сухомлинський В. О. Управління в освіті. К.: Радянська школа, 1976. 1976. 640 с.

Відомості про автора:

Нагорна Надія Сергіївна – студентка 2-го курсу магістратури факультету математики, природничих наук та технологій Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка, тел. +380664382091, e-mail: nagorn289@gmail.com