

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ПІДХОДІВ У СФЕРІ ОСВІТИ: СТЕЙКГОЛДЕР-МЕНЕДЖМЕНТ

*Гриньова М.В.
Полтава, Україна*

Реформаційні процеси, які відбуваються сьогодні в українській освіті, можуть бути достатньо ефективними лише за умови своєї системності й багаторівневості, що забезпечують їхню внутрішню цілісність і стратегічну цілевідповідність. Водночас на вимогу часу все більш яскраво акцентується відкритий характер освітнього середовища усіх освітніх закладів (від ЗДО і до ЗВО включно), оптимізуючи в такий спосіб ухвалення дитини, молодої людини до соціуму в якості його повноправного і компетентного суб'єкта без тривалого і не завжди продуктивного періоду післянавчальної адаптації. Цивілізаційний поступ, що його ми спостерігаємо щогодинно, накладає істотний відбиток як на зовнішні орієнтири роботи ЗВО, так і, відповідно, на його внутрішні характеристики, що ставить перед вищою школою все нові організаційно-управлінські завдання, тобто спонукає до пошуку інноваційних управлінських рішень. Адже, як зазначають українські дослідниці О. Шапоренко та Л. Паращенко, властивості інновацій в освітньому процесі ЗВО «виражаються в науковій новизні, використанні і можливості бути реалізованими через освітню послугу. Таким чином, розвиток освітніх інновацій ... викликає необхідність застосування управлінських інновацій» [3, с. 12].

Для педагогічного ЗВО це тим більш важливо, що підготовка вчителя не лише повинна враховувати інноваційні тенденції в освітній галузі, де його випускник буде працювати. Управління в інноваційних умовах часто ускладнюється тим, що передбачає додаткове вкладення ресурсів, віддача з якого не є швидкою і повністю очевидною; зміну та ускладнення вимог до працівників, що потребує їхнього виходу із зони комфорту; відмову від усталених і зовні ефективних, але по суті застарілих методів роботи тощо. Негативне ставлення до цих та інших нововведень гальмує інноваційні процеси в закладі, породжує конфронтацію на різних рівнях управлінської комунікації. Тому підготовка педагога для ЗДО, ЗЗСО та ін. має передбачати його ознайомлення з управлінськими процесами, з сучасними концепціями розвитку освітніх послуг, аби молодий учитель, вихователь усвідомлював необхідність консолідації колективу навколо керівника-лідера, змістовність і обґрунтованість тих зусиль, які він спонукає докласти, був готовий стати суб'єктом інноваційних змін у закладі, а також розумів ту складну систему зовнішніх взаємозв'язків, яка зумовлює затребуваність освітніх послуг того чи іншого закладу.

Важливим напрямом такої підготовки бачимо впровадження для студентів педагогічного ЗВО на першому (бакалаврському) рівні навчальних курсів, що забезпечують когнітивну та психологічну готовність до участі в процесах оновлення освітнього середовища. У ході їхнього вивчення відбувається не лише підготовка майбутніх рядових працівників закладів освіти до ефективної співпраці з керівництвом у ході інноваційної

діяльності. Робота над темами, які торкаються особистісних засад ефективного інноваційного управління, сприяє, зокрема, тому, що здобувач освіти вдається до аспектного самоаналізу, зважає свої можливості чи критично переглядає вже наявні в себе прагнення до управлінської кар'єри в освіті. Сьогодні в Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка функціонує освітня програма магістерського рівня «Управління навчальним закладом», подальше навчання на якій обирає щороку значна кількість випускників бакалаврату. Проте, розглядаючи сучасне управління як, насамперед, інноваційне, що, в свою чергу, базується на інноваційній компетентності керівника, варто заздалегідь визначитися, наскільки успішно в здобувача освіти можуть бути сформовані компоненти останньої. Інакше кажучи, чи схильний він на достатньому і високому рівні демонструвати «здатність до генерації ідей, їхнього втілення, аналізу моніторингових даних і продукування педагогічних інновацій, оприлюднення результатів, а також забезпечення умов для реалізації нових ідей у системі освіти» [2, с. 253].

Зміст професійної підготовки майбутнього керівника як освітнього інноватора в сучасних умовах дозволяє скоригувати і збагатити вивчення наукового доробку українських учених вчених (О. Мисик, Н. Кононец, С. Нестуля, Н. Ничкало, Т. Сорочан та ін.). Так, актуальними напрямками реалізації інноваційного управління закладами освіти усіх рівнів визнаються: інноваційність педагогічної діяльності вчителя/викладача закладу освіти; інноваційність організаційно-управлінської діяльності керівника/керівників структурних підрозділів закладу освіти (освітнього менеджменту); інноваційність у роботі зі стейкхолдерами; інноваційність у створенні освітнього середовища закладу освіти, і кожен із них повинен знайти відбиток у тому освітньому контексті, де відбувається професіоналізація майбутнього працівника закладу освіти.

Так, все більш помітною з кожним роком постає в українському освітньому просторі стає стейкхолдер. Вплив зовнішніх стейкхолдерів (особи або організації, які зацікавлені у якісній підготовці фахівців вищим навчальним закладом, а саме роботодавці, випускники, представники органів державної та місцевої влади, громадські організації тощо) не обмежується сумісною роботою над поліпшенням освітніх програм. ПНПУ імені В.Г. Короленка сформував на сьогодні яскраву плеяду стейкхолдерів, що добре відомі студентам, сприяють формуванню в них чітких уявлень про особистісно-професійний і кар'єрний розвиток, допомагають опанувати сучасні технології, важливі для майбутньої професії. Значною є вага публічної інформації, що розміщується як на сайті закладу, так і в доступних для нинішніх і майбутніх студентів електронних джерелах і висвітлює зміст співпраці з фізичними та юридичними особами, для яких наш університет готує кадри і які, в свою чергу, готові надати для цього бази практик, діляться актуальною інформацією в ході відкритих лекцій, неформальних зустрічей, участі в науково-практичних конференціях, академічних заходах тощо.

Значущість роботи зі стейкхолдерами підтверджується нині й науковими дослідженнями, в яких узагальнюється наявний досвід роботи та

окреслюються перспективи її подальшого розширення (В. Балюк, І. Іванюк, С. Кіяшко, О. Коваленко, Н. Кононец, В. Остапенко, Д. Шевченко та ін.). Учені обстоюють, зокрема, створення інноваційної мережі для координації відносин у процесі взаємодії стейкхолдерів (управління процесами та результатами інформаційного й ресурсного обміну між закладом освіти, який реалізує освітні проекти, та стейкхолдерами; застосування технологічних інновацій в організації комунікації; ініціювання спільних освітніх проектів та створення команди для їх реалізації; комплексне упровадження технологій для генерації ідей); формування бази освітньо-управлінських кейсів для накопичення, узагальнення, систематизації знань та практики успішного освітнього топ-менеджменту, розроблення онлайн-курсів для дисемінації досвіду стейкхолдерів; співпрацю закладів освіти з педагогічними ЗВО, науковими установами, освітніми громадськими організаціями тощо; застосування педагогіки партнерства в освітньому менеджменті, зокрема, організаційно-управлінських принципів педагогіки партнерства в закладі освіти. Набули традиційності запрошення стейкхолдерів на університетські свята, до участі в пам'ятних подіях на факультетах, зустрічі з ними на робочому місці. Останнє, зокрема, сприяє продуктивній трансформації уявлень майбутніх фахівців про те середовище, в якому вони надалі будуть реалізуватися, і заздалегідь враховувати його вимоги в особистісно-професійному саморозвитку, а також, що важливо, формує здатність до партнерської взаємодії з іншими суб'єктами, співпраця з якими сприяє якісному виконанню первинних функцій працівника та всієї організації. Залучення стейкхолдерів до процесу вибору теми, написання та оцінювання атестаційних робіт сприяє усуненню в цьому важливому процесі елементів формалізму та застарілих уявлень про об'єкт та предмет дослідження.

Таким чином, «стейкхолдер-менеджмент», як називає зазначену практику виникнення політики системної комунікації зі всіма впливовими спільнотами О. Коваленко [1, с. 100-101] є плідним прикладом інноваційного управління, що дозволяє в сучасних умовах успішно формувати об'єктивні орієнтири підвищення якості освіти, розширювати професійний світогляд майбутніх фахівців, здійснювати їхню ранню адаптацію до професійного середовища. Водночас, він розглядається нами як самопоновлюване явище, яке, відображаючи інноваційний підхід до управлінням ЗВО, є важливим чинником формування інноваційного професійного мислення майбутніх працівників і керівників закладів освіти.

Список використаних джерел:

1. Коваленко О. Поняття «стейкхолдер» та їх роль у роботі сучасного університету. Новітні технології навчання. 2021. №95. С. 98-105.
2. Темченко О. В. Інноваційна компетентність керівника закладу освіти як складова його інноваційної культури. *Актуальні проблеми управління закладами освіти в контексті стратегії модернізації освітньої галузі: колективна монографія / за загальною редакцією В. П. Кравця, Г. М. Мешко.* Тернопіль : ТИПУ ім. В. Гнатюка, 2020. С. 249-262.

3. Шапоренко О., Паращенко Л. Інноваційне управління освітньою діяльністю вищих навчальних закладів. *Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій*. №2. 2018. С. 12-30.

ЯКІСТЬ ОСВІТИ ЯК НАПРЯМ СУЧАСНОЇ КУЛЬТУРИ

*Захарін С.В.
Київ, Україна*

У нових соціально-культурних умовах змінюється призначення людини, її духовно-соціальні погляди, висуваються нові вимоги до особистості майбутнього члена суспільства, до його освітньої та професійної підготовки, яку покликана забезпечити освіта. Вектор розвитку освіти залежить від рівня розвитку культури. Культурні трансформації, пов'язані з формуванням постнекласичних культур, змінили фокус і «формат» сучасної освіти. Постнекласична культура є типом сучасної культури, аксіологічними пріоритетами якого є: безперервний розвиток і саморозвиток «людської якості»; культурне різноманіття як цінність джерело розвитку; суб'єктність, індивідуальність як цінність; глобальність, відкритість, інтенсивна динаміка трансформацій. Сучасну культуру визначають як «культуру різноманіття». У зв'язку з цим педагогічне співтовариство розробляє варіативні концепції освіти (концепції безперервної освіти: формальної, неформальної, інформальної та інклюзивної освіти), в яких функціонують принципи відкритості, гетерогенності (полістилістичності, мультикультурності) освіти. Освіта як тренд культури відкрита, динамічна.

Згідно з підходами сучасних вчених освіта покликана забезпечити випереджальний розвиток якості людини. У зв'язку з цим якість освіти стає пріоритетним напрямком його розвитку. Сучасні вчені визначають якість освіти (як системи, процесу і результату) як ступінь її відповідності нормам, вимогам, еталонам, стандартам, що відображають актуальне соціальне замовлення [1]. Встановлення такої відповідності необхідне для визначення якості освіти, але недостатнє, так як вимоги стандартів не орієнтовані на конкретну особистість: не враховують реальні і потенційні можливості учнів, цінності їх особистого і професійного розвитку, аксіологічні установки, особистісно-професійну позицію, досвід, компетентність конкретних педагогів. На думку вчених якість освіти визначається не тільки ступенем її відповідності нормативним вимогам, але, перш за все, соціальним і особистісним очікуванням. І. П. Анненкова визначає якість освіти особистості як співвідношення мети і результату освітньої діяльності, як міру досягнення мети, якщо цілі задані діагностично, операційно і спрогнозовані в «зоні найближчого розвитку» учнів. У цьому випадку оцінка якості здійснюється на основі порівняння результатів з максимальними можливостями учнів [1].

Якість освіти - багатовимірна, багатоаспектна. Однозначне визначення всіх складових якості освіти неможливе через її багато факторність і сто хаотичність (ймовірнісного характеру). Якість освіти відображає «процесуальні і результативні, соціальні та особистісні, економічні та