

цілеспрямованих змін, необхідна певна послідовність їх здійснення. Яка і утворює чітку черговість управлінських дій:

- 1) допроектний – вивчення та аналіз об'єкта, що потребує змін;
- 2) розробка власне проекту – визначення мети, ідей, заходів, строків реалізації, критеріїв змін, вивчення механізмів ефективності, матеріально-технічного та фінансового забезпечення;
- 3) планування – поетапний план роботи: місячний, семестровий, річний план;
- 4) моніторинг якості реалізації проекту – вивчення поточних результатів проекту.
- 5) постпроектний (заключний) – спрямований на поширення набутого інноваційного досвіду й прогнозування.

Процес управління освітніми проектами буде відбуватися успішно за умов доброї координації всіх ланок системи управління, володіння новітніми технологіями у галузі освіти та менеджменту, підготовленості керівників проектів, налагодженню інформаційного забезпечення.

Отже, освітній проект може розглядатися як засіб підвищення якості освіти та розвитку професійно-інноваційної діяльності педагогічних працівників.

#### Література

1. Управление проектами. Российский опыт/ С.Н. Анисимов, Е.В. Анисимова.– СПб.: Вектор, 2006.– 240 с.
2. Освітній менеджмент. Навч.-метод. посібн. для слухачів дистанц. форми підвищення кваліфікації / Упор. С.В. Королюк. Полтава:«АСМІ», 2007.– 186 с.

### **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВИМОГ ДО СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА**

*Інзик В.А. (Полтава)*

Вимоги для сучасного керівника настільки високі, що часом постає питання: «Чи може людина відповідати скільком вимогам?». Суспільство диктує свої вимоги, часом жорсткі, проте вони відображають актуальні запити щодо діяльності в управлінській сфері.

Насамперед, керівник повинен бути професіоналом у своїй праці, уважним до своїх підлеглих, турбуватися про робочу обстановку в колективі. Та чи є це пріоритетом для сучасного управлінця? Існують певні діяльнісні ідеали, до яких прагне людство. Але з часом вони істотно видозмінюються, більше того, на набувають подекуди мало прийнятних форм. Мова йде і про подвійний підхід: вимоги, які ставить до своєї праці сам управлінець, можуть істотно різнитися з тим, що очікують від нього підлегли, а також вище керівництво.

Отже, розглядаючи проблему формування актуальної системи вимог до керівника, зауважуємо наступні параметри її змісту.

Власне діяльнісні. Базуються на посадових вимогах і передбачають насамперед готовність до забезпечення результативності очолюваного закладу, підрозділу.

Корпоративні. Визначаються потребою підлеглих у сприятливому діяльнісному середовищі, де б вони не зазнавали психоемоційних травм, були забезпечені всім необхідним для продуктивної професійної діяльності,

почувалися членами дружного колективу, що функціонує на засадах взаєморозуміння та взаємодопомоги як по горизонталі, так і по вертикалі. Рядові працівники хочуть, щоб їх розуміли і поважали не лише як виконавців виробничих завдань, але й як звичайних людей, якими вони є від природи. Тому проблема розуміння свого колективу є важливою ланкою професійного становлення керівника. Сучасний керівник повинен бути не лише начальником для своїх підлеглих, а й тою людиною, хто підтримає і допоможе в проблемних ситуаціях життя. Якщо є такі відносини між підлеглими та керівником, то можемо з легкістю сказати, що вони вийшли на вищий рівень праці, тобто на рівень співпраці. а важливий аспект його діяльності досяг довершеності.

Особистісні. Управлінець повинен отримувати задоволення від результатів своєї праці, самоактуалізуватися в ній. Керівник повинен прагнути ставати дедалі кращим, але при цьому не втрачати себе і свого «Я». Робота керівника викликає значну психоемоційну напругу, і навчити його бути стриманим та водночас не виснажувати надміру свою нервову систему є важливим завданням професійної підготовки менеджера.

Ми живемо у демократичному світі, в якому погляди на управління вже пройшли шлях від тоталітарних до демократичних засад, від наказів та розпоряджень до продуктивної співпраці. І сучасний менеджер не може не враховувати нових суспільних запитів, що накладають істотний відбиток на формування системи вимог до його професійних якостей.

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ ОСВІТЬОГО ЗАКЛАДУ**

*Кияшко В.В., Зуб О.В. (Полтава)*

Як адаптувати можливості школи до потреб сучасності? Що має стати інтергративним началом у роботі педагогічного колективу, у навчально-виховних взаєминах? Це питання, які неминуче непокоять творчого вчителя, менеджера освітнього процесу, стали предметом розгляду багатьох вітчизняних теоретиків і практиків у педагогічній галузі.

«Головне – це дух школи, формування її самоцінності, своїх традицій, своєї мікрокультури», – стверджує кандидат педагогічних наук, директор успішного навчального закладу – Українського колежу ім. В.О. Сухомлинського м. Києва В.Хайруліна [3, с.58]. Погоджуючись із нею, вважаємо, що проблема внутрішньої «мікрокультури» освітнього закладу стосується формування явища, відомого в менеджменті як корпоративна культура.

Це явище як предмет розгляду є відносно новим для вітчизняного менеджменту, хоча саме воно існувало завжди і відіграло вагомий роль у функціонуванні кожної організації, в значній мірі зумовлюючи її ефективність.

Теорія менеджменту визначає джерелами формування корпоративної культури систему особистих цінностей і індивідуально-своєрідних способів їхньої реалізації; способи, форми й структури організації діяльності, які об'єктивно втілюють певні цінності, у тому числі й особисті цінності керівників установи, закладу, підприємства; уявлення про оптимальну й припустиму модель поведінки члена колективу, які відбивають систему внутрішньогрупових цінностей [1, с. 90]. В умовах освітнього закладу дані цінності потребують чіткого визначення. Зокрема, до них сьогодні доречно