

Кузнецова Валерія Андріївна

здобувачка вищої освіти, спеціальності 015 «Професійна освіта (Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології)» Миколаївського національного аграрного університету (м. Миколаїв).

ОСНОВА РОЗВИТКУ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Майбутнє нашої країни вирішальною мірою визначається професійним і трудовим потенціалом її громадян, людським капіталом здатним реалізовувати, цілі та завдання українського суспільства. Особливу роль у формуванні потенціалу відіграє система вищої освіти України [1, с. 81]. Ефективність одержуваного молодими людьми освіти багато в чому залежить від оптимального поєднання у процесі навчання як теоретичної, і практичної складової освітньо-професійних (наукових) програм підготовки майбутніх управлінців. Проте нерідко освітній заклад здебільше зосереджує увагу лише на теоретичній та практичній підготовці здобувачів вищої освіти за спеціальністю, тоді як формуванню основ знань та умінь майбутніх керівників взагалі, зокрема, керівників закладів вищої освіти, належної уваги не приділяється, особливо в сучасних мінливих умовах сьогодення.

Як приклад, у багатьох програмах освітньо-професійної програми підготовки майбутніх педагогів на другому (магістерському) курсі відсутні дисципліни, які би надавали майбутнім керівникам освітніх установ знання та уміння щодо управління персоналом освітнього закладу, сучасних напрямів діяльності керівника будь-якої ланки управління освітньої установи. У зв'язку з цим випускники мають слабке уявлення про роботу в педагогічному колективі, про організацію роботи керівництва установи на користь продуктивності та якості, розвитку організації та інноваційних процесів у них.

Зауважимо, одним із головних завдань сучасного менеджера є підвищення управлінської культури. Управління персоналом - один із напрямів діяльності керівника будь-якої ланки [2, с. 330]. Важливий напрям, який незважаючи на свій розвиток, може швидко змінюватися.

Сьогодні більшість керівників під терміном «управління персоналом» розуміють проблеми підлеглих згрупованими у поняття виконання інструкцій, положень, правил тощо. В даний час на функції керівника можуть впливати, перш за все, такі зміни: по-перше, персонал освітніх установ (сучасний працівник) стає все більш поінформованим та підготовленим до роботи. Він краще знає свої права та глибше цікавиться багатьма проблемами в колективі. Змінилися цінності сучасного працівника, значно збільшилися життєві запити, вони стали конкретними і значущими, як особисті, так і корпоративні.

Залежно від кожного працівника відбулися зміни у людських відносинах в колективах [3, с. 551]. Вони набувають складного і різноманітного характеру, можуть важко піддаватися простому регулюванню. Такі зміни характеризуються

рівнем підготовки, досвідом, сучасними знаннями та вміннями учасників освітнього процесу.

По-друге, на зміни впливають нові підходи до людського ресурсу. Співробітників освітніх установ починають вважати найціннішим елементом організації. Такий принцип змінює поведінку як підлеглих, так і керівника освітньої установи, мотивує персонал для досягнення більшої ефективності у роботі. При цьому роль та авторитет керівника збільшується та стає значущим. Це пов'язано з розвитком таких наук, як: психологія та соціологія, менеджмент в освітніх установах та психологія трудових відносин тощо [4, с. 260].

Керівник навчального закладу повинен вміти користуватися своїми знаннями та вміннями у роботі з персоналом закладу. Його ефективність щодо досягнення цілей колективу буде залежить підходів до управління персоналом, розуміння людських потреб і мотивів, і навіть міжособистісних процесів.

У сучасного керівника період інтересу до питань наукового управління персоналом повинен тільки зростати. А роль керівника будь-якої ланки навчального закладу в управлінні персоналом посилюватися. Таке буде відбуватися за рахунок формування нових вимог та інноваційних підходів. Нажаль, до сьогодні, керівники ще стикаються зі складними людськими проблемами, у деяких випадках важко справляються з інформацією за всіма умовами та факторами, які слід розглядати, приймаючи управлінські рішення, що стосуються персоналу.

На сьогодні, випускник закладу вищої освіти педагогічного напрямку, який ставить за мету зробити перспективну кар'єру керівника навчального закладу, повинен знати принципи та засади раціонального управління людьми, мати методичні вказівки та застереження, важливі для ефективного досягнення цілей своєї майбутньої діяльності. Для цього необхідні знання сучасних теоретичних основ, розуміння закономірностей трудової поведінки персоналу, а також практичного досвіду успішного виконання управлінської роботи, позитивного вирішення складних проблем та помилок у освітніх установах.

В освітніх програмах закладах вищої освіти, які розраховані на підготовку майбутніх керівників навчальних закладів повинні бути навчальні дисципліни, які би навчали молодь спеціальної техніки та технологій запровадження управлінських рішень. Бажано наявність в програмах навчання запровадження дисциплін щодо соціальних та психологічних аспектів професійної діяльності; культури та психології професійної діяльності [5, с. 6]; управління персоналом. Такі дисципліни, у майбутньому, забезпечать основу знань та умінь вироблення основної компетенції для майбутніх керівників освітніх установ - готовність до кооперації з колегами; роботі в колективі на загальний результат; здатність до особистісного розвитку та підвищення професійної майстерності.

Результат навчання залежить значною мірою від спрямованості та внутрішньої активності молоді, характеру їх діяльності, бажання освоїти спеціальність, ступеня самостійності, прояви та розвитку творчих здібностей, які повинні бути важливим критерієм вибору методів освоєння дисципліни для майбутньої цілі [6, с.871] – стати керівником навчального закладу.

Навчання може бути результативним лише тоді, коли освітня діяльність закладу вищої освіти буде систематичною та глибоко контролюючою, коли самі здобувачі освіти постійно бачать результат своєї роботи. За відсутності такого контролю у процесі засвоєння навчального матеріалу молодь не буде знати справжнього рівня своїх знань та умінь, слабо уявляти свої недоробки.

Але систему контролю над знаннями у закладах освіти треба сприймати і як управління професійно-особистісним розвитком молоді. Система оцінювання створює вигідні умови для обліку індивідуальних особливостей здобувача вищої освіти, сприяє систематичному засвоєнню знань. Зростає зацікавленість та успішність студента, що робить процес навчання більш ефективним.

Навчання роботі з персоналом передбачає знання як особливостей особистості підлеглих, психологічного, культурного і трудового потенціалу, якості їхньої роботи, а й що склалася у цьому прошарку людей стихійно нормативної бази, яку називають поведінковими традиціями організаційної культури. Важливо зрозуміти, які приховані сили можуть допомогти або протистояти проведеній роботі.

Майбутньому керівнику навчального закладу треба розуміти, традиції поведінки, у широкому розумінні, до них можна віднести думки, що поділяються, типові для певного шару співробітників, мотиви діяльності, соціальні, психологічні та культурні аспекти професійної діяльності, цінності, які люди поділяють, схожі реакції тощо, сягають корінням в основні умови трудового і поза трудового життя особистості та колективу в цілому, особистий досвід взаємодії з людьми. Коріння це глибоке і міняти їх нелегко, хоча іноді й необхідно, і цьому допоможе вивчення низки дисциплін, які повинні бути обов'язковими компонентами в професійних програмах майбутніх фахівців педагогічного управління.

Емпіричні дослідження показали нам неоднозначність сприйняття та необхідність якісного освоєння запропонованих тем навчання з дисциплін соціальних та психологічних аспектів професійної діяльності майбутніх керівників навчальних закладів. Основу досліджень склали: суспільний, діяльнісний та мотиваційні підходи.

Суспільний підхід вирішує проблему визначення здобувачів вищої освіти як соціальної спільності, включеної в освітні відносини, заснованої на взаємозв'язках утворюють її індивідів, які є самостійними суб'єктами соціальної дії та характеризуються відносною єдністю, схожістю цілей, завдань, інтересів на основі загальних умов буття та діяльності. Діяльнісний підхід дозволяє розглянути основні функції та характер підготовки за спеціальністю, визначити їх вплив на процес професіоналізації студентів. Мотиваційний підхід визначає мотиви професійної підготовки та бажання кар'єрного зростання у професії, дозволяє виділити «плюси» та «мінуси» щодо навчання, їх вплив на процес професійного становлення.

Результати освоєння дисциплін, пов'язаних з керівництвом закладів освіти у майбутньому показують, що значна кількість випускників у сучасних умовах дедалі більше усвідомлюють необхідність якісного вивчення таких дисциплін як

основи своєї трудової діяльності та професійної кар'єри в колективі на індивідуальний та загальний результат.

Отже, дослідження підтверджують, що дисципліни соціального та психологічного направлення у професійної діяльності та пов'язаних з керівництвом закладів освіти у майбутньому затребувані, але потребують свого розвитку щодо збільшення практичних та ситуаційних питань пов'язаних з діяльністю керівника навчального закладу.

Список використаних джерел:

1. Іваненко В. С. Інтеграція молоді в системі освіти держав ЄС в умовах військової агресії проти України // Інтеграція вищої юридичної освіти України з європейським освітнім простором – виклики внутрішньої безпеки під час воєнного стану : матеріали з Міжнародної науково-практичної конференції, Ломжа-Харків, 15.02.2023 р. / за ред. П. Поніхтера, З. Шарлович. Ломжа : MANS w Łomży, 2023. С. 80-82. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12946>.
2. Соколюк-Орел Д. А. Менеджмент знань: моделі управління знаннями персоналу на підприємствах. Екологічні та соціальні аспекти розвитку економіки в умовах євроінтеграції : матеріали X Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 23-25 жовтня 2024 р.). Миколаїв : МНАУ, 2024. С. 329-332. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18931>.
3. Курепін В. М. Підходи до формування кадрової політики закладів вищої освіти // Забезпечення якості вищої освіти : матеріали V Всеукраїнської науково-методичної конференції, Одеса, 12-14 квітня 2023 р. Одеса: ОНТУ, 2023. С. 549-552. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/13942>.
4. Kurepin V, Bakhishova S. Scitnce during the war: realities, challenges and ways of overcoming // Ekologia i racjonalne zarzadzanie przyrodą: edukacja, nauka i praktyka [Zasób elektroniczny]: materiały z międzynarodowej konferencji naukowo-praktycznej (Łomża – Żytomierz, 15.11.2023 r.). Łomża : MANS w Łomży, 2023. С. 256-264. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16203>.
5. Batsurovska I., Kurepin V. The Impact of the War in Ukraine on the Study Results at an Agricultural University // Tréma. 2023. № 60. URL: <http://journals.openedition.org/trema/8478>.
6. Іваненко В. С. Змістові особливості виховної роботи в Миколаївському національному аграрному університеті // Ресурсно-орієнтоване навчання в «3D» : матеріали III міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 22–23 лютого 2023 року). Полтава : ПУЕТ, 2023.. С. 869-873. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/13196>.