

4. Рекомендації щодо впровадження змішаного навчання у закладах фахової передвищої та вищої освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/2020/zmyshene%20navchanny/zmishanenavchannia-bookletsreads-2.pdf> 30/07/22 Accessed 08 March 2022

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРФОМАНС-МЕНЕДЖМЕНТУ У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ

Тимошко Г. М.

*Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка
м. Чернігів, вул. Гетьмана Полуботка, 53, timoshko49@gmail.com*

*Творчому керівникові
не треба виходити на авансцену,
він весь час на ній*

Глибокі соціальні й економічні зрушення що відбулися в Україні спонукали до перегляду досліджень в галузі управління, звернення до світового досвіду країн, що існують в умовах ринку та накопичили колосальні управлінські знання. Результати педагогічних досліджень багатьох учених засвідчують, що в сучасних умовах управління закладом освіти стає *професійною діяльністю*, зміст якої виходить за межі педагогічних знань, він вимагає оволодіння менеджментом, міжпредметними знаннями й новими управлінськими компетентностями.

Термін «менеджмент» походить від англійського «to manage» і означає «керувати», «очолювати», «завідувати», «бути здатним впоратися з чимось, якоюсь проблемою». Фундаментальний Оксфордський словник англійської мови дає таке тлумачення поняттю категорії менеджменту.

Це, *по-перше*, спосіб і манера спілкування з людьми. Способи спілкування формулює наука, їх можна вивчати і навіть натренуватися ефективно використовувати. Широко відомі, наприклад, правила ефективного проведення ділових нарад, переговорів, ведення телефонних бесід тощо. Щодо манери спілкування – то це частина мистецтва менеджменту, його менеджер має опанувати самостійно.

По-друге, влада і мистецтво керівництва. Це – авторитет посади, обов'язок підлеглих виконувати розпорядження керівника; авторитет особи керівника, якого слухаються тому, що він пропонує більш некласичні рішення, які сприяють досягненню цілей організації.

По-третє, особливого роду вміння і адміністративні навички, які дають змогу організувати ефективну роботу командного управління, що складається з численних служб і кваліфікованих працівників.

По-четверте, органи управління, адміністративні одиниці.

Потреба знань про менеджмент виникла в кінці XIX ст. – на початку XX ст. і пов'язана з появою розвинутого машинного виробництва. Саме в цей період формуються великі підприємства, на яких працюють десятки, сотні і навіть тисячі людей. Постають проблеми планування їх діяльності, організування робочих місць, створення ефективної системи формування зацікавленості працівників в результатах роботи, розробки технологічних процесів, проведення точного обліку з метою забезпечення контролю тощо. Отже, розвиток машинного виробництва поставив перед економістами та технологами питання про необхідність дослідження закономірностей в управлінні людьми, виявлення тенденцій розвитку виробничо-господарської діяльності під дією управлінського впливу, розробки стандартних положень, інструкцій тощо. Так, в цей період з'явилися перші наукові дослідження у сфері управління та менеджменту.

Менеджмент в освіті – це комплекс принципів, методів, організаційних форм та технологічних прийомів управління освітнім процесом, спрямованим на підвищення його ефективності. Результатом праці менеджера є рівень освіченості, вихованості та розвитку об'єкта менеджменту – педагогічного та учнівського колективів. Тому для успішного управління сучасною школою дуже важливими є системний та ситуаційний підходи, на яких ґрунтується концепція **перформанс-менеджменту**, або більш доречно, управління результативністю та ефективністю діяльності закладу освіти. Наприклад, концепція **перформанс-менеджменту** розглядає управління персоналом закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО) як систему, де будь-яка діяльність керівної команди певним чином відображається на різних рівнях розвитку школи та є взаємопов'язаною з діяльністю усіх учасників освітнього процесу.

В свою чергу, нові підходи до розвитку менеджменту в освіті, зумовили виникнення нового напрямку в сучасному менеджменті – **самоменеджменту**.

Наукове осмислення проблеми самоменеджменту у вітчизняній управлінській і соціологічній літературі бере початок з середини 90-х років. XX ст. В одній із перших публікацій на цю тему В. Кар-пічевим зроблена спроба «введення в проблему» самоменеджменту, висунуто на обговорення деякі аспекти моделі самоменеджменту. Трохи раніше термін «самоменеджмент» ввів Л. Зайверт, керівник Інституту раціонального

використання часу в Німеччині. Інтерес до цієї проб-леми зумовлений логікою розвитку управлінських знань.

Безсумнівно, мають рацію німецькі дослідники проблем практичного менеджменту і ділової кар'єри Бербель і Хайнц Швальбе, що стверджують: «Щоб добитися успіху, потрібно уміти управляти собою». Саме потреба в мотивації творчого потенціалу кожного працівника і неможливість задовольнити її в рамках традиційного менеджменту поклали початок процесу соціалізації та психологізації менеджменту, на хвилі якого і виник напрям самоменеджменту, що відкриває перспективи для дослідження і практичної реалізації індивідуальної ділової кар'єри.

Незважаючи на те, що самоменеджмент є порівняно молодого наукою, серйозних протиріч щодо структури особистісного самоменеджменту майже не залишилося. Основні напрями його розвитку, як основи високої організаційної культури управлінської праці (на думку В. Колпакова), включають: тайм-менеджмент, самоменеджмент, кар'єрний менеджмент, стрес-менеджмент, менеджмент особистих обмежень.

Тайм-менеджмент (управління часом) становить методологічну основу особистісного самоменеджменту. Основна ідея тайм-менеджменту – «управляти часом – значить управляти собою» – є ключовою позицією самоменеджменту.

Управління саморозвитком – один з найперспективніших векторів розвитку самоменеджменту. Його основна мета – сформувати й розвинути в людини навички постійного самовдосконалення.

Стрес-менеджмент (управління стресом) являє собою емоційну сторону самоорганізації і є найважливішою передумовою самоменеджменту. А ключовим моментом тут є управління стресом як найменш контрольованим емоційним станом.

Кар'єрний менеджмент у складі самоменеджменту вивчає питання управління особистою кар'єрою. Це синтетичний напрям, що поєднує в собі елементи менеджменту персоналу й базових положень самоменеджменту.

Менеджмент особистих обмежень вивчає методи подолання різних психологічних бар'єрів на шляху до досягнення поставленої мети.

Для утвердження саморозвитку індивідуальних якостей керівника важливо вибрати такий спосіб роботи над собою, який би відповідав особливостям його організаційної культури і був найбільш ефективним для нього. З цією метою за допомогою самоаналізу було вивчено сильні й слабкі сторони управлінської діяльності прогнозованої на успіх. На допомогу керівникові НУШ приходять перфоманс –

менеджмент. Під ним будемо розуміти управління результативністю та ефективністю діяльності Нової української школи.

Перфоманс (англ. performance – виконання, діяльність, результативність) – це діяльність, зорієнтована на досягнення специфічних (чітко визначених), таких, що можна досягти та визначених у часі цілей. Водночас, перфоманс означає результативність – досягнення специфічних фінансових, маркетингових та інших цілей. Під перфомансом у системі перфоманс – менеджмент будемо розуміти результативність (досягнення поставлених цілей) та ефективність (оптимальна, з мінімальними витратами людських, матеріальних, фінансових та інших ресурсів, діяльність, що спрямована на досягнення цілей). З метою спрощення термінології будемо використовувати терміни «результативність та ефективність» в менеджменті освіти, як синоніми поняття «перфоманс».

Перфоманс-менеджмент розглядається на трьох основних рівнях:

- індивідуальному рівні, або рівні діяльності окремого працівника;
- груповому рівні/рівні підрозділу, або рівні виконання групи людей, що являють собою уособлену частину організації, мають спільні цілі та співпрацюють разом;
- організаційному рівні, або рівні організації в цілому.

На індивідуальному рівні перфоманс може визначатись як досягнення чи недосягнення певних цілей, поставлених перед індивідом, у результаті витрат певних ресурсів (часу, матеріалів, інформації тощо).

На індивідуальному рівні, на рівні керівника Нової української школи, перфоманс залежить від таких чинників:

$$P = (U \times M \times M).$$

Перфоманс = (Усвідомленість ролі менеджера освіти × Менеджерську компетентність в управлінні 30 × Мотивація) умови роботи

Перш за все, керівник НУШ має усвідомити роль покладеної на нього відповідальності за здійснення архіважливого завдання щодо організації освітнього процесу в школі; здійснити самооцінку здатності виконати цю роль; позиціонувати мотивацію до реалізації Концепції Нової української школи серед усіх учасників освітнього процесу. Від успішного виконання кожного чинника залежить результативність та ефективність управлінської діяльності, а значить підвищення якості шкільної освіти.

В основі принципів перфоманс – менеджменту лежать об'єктивні закони й закономірності протікання процесів управління й розвитку систем. Крім того, вони впливають із практичної діяльності людей і різних соціальних груп. Загальні принципи перфоманс-менеджменту описують правила проектування процесу управлінської діяльності (ті, що можуть бути застосовані до будь-якої соціальної системи).

До загальних принципів перфоманс-менеджменту можна віднести:

– **науковість**. Процеси діяльності соціальних систем протікають на тлі об'єктивних законів та закономірностей;

– **відкритість системи**. Ефекти організації та процеси управлінської діяльності виникають та протікають тільки у відкритих системах;

– **штучний початок**. Процеси самоорганізації виникають та протікають мимовільно, проте їхнє виникнення в соціальній системі можливе за умови наявності певних передумов;

– **ресурсна підтримка**. Організована система повинна постійно отримувати ресурси зовні.

Отже, перфоманс-менеджмент слід розуміти як послідовне й цілеспрямоване використання управління ефективних методів, прийомів і технологій розвитку свого творчого потенціалу, який допоможе реалізувати цілі і місію НУШ засобами організаційної діяльності управлінської команди та усіх учасників освітнього процесу.

Висновки. Сучасні заклади освіти потребує нового керівника, а значить, – когорти нового покоління керівників з високим рівнем організаційної культури. На нашу думку, важливу роль у процесі підготовки як діючого, так і майбутнього керівника ЗЗСО до управління якістю освіти відіграє творча організація перфоманс-менеджменту, яка мотивує управлінців до переосмислення свого професійного кредо, до уточнення своєї ролі у процесі розвитку школи, до свого професійного самовизначення в умовах реформування шкільної освіти в сувору воєнну добу в Україні.

Література

1. Друкер, Питер, Ф. Д76 Энциклопедия менеджмента / Пер. с англ. – М. : Вильямс, 2004. 432 с.: ил.
2. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках / пер. с нем. Л. Н. Цедилина ; под ред. Н. А. Врублевской. – М. : ИНФРА-М, 2005. 268 с.
3. Кузьмін О. С., Мельник О. Г. Основи менеджменту : підручник. – К. : Академвидав, 2007. 464 с.

4. Тимошко Г. М. Організація самоменеджменту в процесі підготовки керівника ЗНЗ до управління якістю освіти. Освіта і управління. 2007. Т. 2. № 1.

5. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех / пер. с нем. Л. Н. Цедилина ; под ред. В.В. Шолерова. М. : Прогресс, 2005. 240 с.

MODEL OF COMPETENCE FORMATION OF VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS FOR PROFESSIONAL QUALIFICATIONS MONITORING

Hurzhi A. M., Radkevych V. O., Pryhodii M. A.

Institute of Vocational Education of NAES of Ukraine

03045, Kyiv, 98-A, Vito-Lytovskiy lane, info@ivet.edu.ua; prygodii@ukr.net

According to the Concept of the State Targeted Social Program for the Development of Professional (Vocational) Education for 2022–2027, there are still a number of urgent problems that need to be resolved: lack of ongoing analysis and monitoring of labor market needs, particularly at the local level; low activity of business and institutions of professional (vocational) education in the process of implementing programs and projects of public-private partnership [1].

Modern requirements for professional (vocational) education institutions have significantly intensified the development of scientific and practical problems of career guidance. This is due to an objective necessity, since, despite some positive results, career guidance in modern conditions still does not achieve its main goal – the formation of professional self-determination in students, which corresponds to the individual characteristics of each personality and the demands of society in personnel [2].

The purpose of the article is to substantiate the model of competence formation of vocational education teachers for the monitoring of professional qualifications.

Within the framework of the work function "Conducting vocational guidance work", a teacher of vocational education must have professional competence – the ability to monitor professional qualifications in demand on the labor market.

A survey of teaching staff on the issue of monitoring professional qualifications in demand on the labor market [3] showed that the majority of teachers have a low level of professional competence, the main reason for this condition is the lack of mechanisms for their systematic involvement in this type of activity and the corresponding theoretical and practical training.