

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

завідувач кафедри ПП та М

Володимир КУЛІШОВ

(підпис)



2024 р.

(дата)

**«РОЛЬ КЕРІВНИКА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ
(на прикладі Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ»))»**

**Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня «магістр»**

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування

Спеціальність: 073 Менеджмент

Освітньо-професійна програма «Управління навчальним закладом»

Здобувачка вищої освіти
групи М-22-11-зМ (УНЗ)

ЧЕРВЯК Віта Сергіївна


(підпис)

Науковий керівник:
доктор економічних наук,
доцент

ГЕРАСИМЕНКО Юлія Сергіївна


(підпис)

Біла Церква 2024

Ім'я користувача:
Оксана Олександрівна Рудич

ID перевірки:
1016245613

Дата перевірки:
12.05.2024 22:25:21 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
14.05.2024 21:01:34 EEST

ID користувача:
100009006

Червяк Віта Сергіївна

Назва документа: Роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти

Кількість сторінок: 42 Кількість слів: 19686 Кількість символів: 157178 Розмір файлу: 5.13 MB ID файлу: 1016030332
(на прикладі Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ»)

17.9% Схожість

Найбільша схожість: 2.15% з Інтернет-джерелом (<https://zakon.help/law/103/98-%D0%92%D0%A0>)

17.6% Джерела з Інтернету

865

Сторінка 44

2.84% Джерела з Бібліотеки

45

Сторінка 49

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

6

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 073 Менеджмент
Освітня програма Управління навчальним закладом

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

доцент кафедри ПП та М. 

к.п.н., Кулішов В.С.

« 04 » січня 2024 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ
Червяк Віті Сергіївні

1. Тема роботи «Роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти (на прикладі Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ»)»

керівник роботи д.е.н., професор Герасименко Юлія Сергіївна
затверджені наказом БІНПО від «01» січня 2024 року №01-06/01.

2. Строк подання здобувачем роботи «01» травня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи закони, постанови, нормативно-правові акти, наукові праці, публікації в актуальних періодичних виданнях та вебресурсах, монографії вітчизняних та зарубіжних вчених з досліджуваних питань, власні спостереження.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

Розглянути основні теоретичні концепції та моделі управління в системі професійної освіти.

Дослідити теоретичні основи та результативність застосування нових підходів, стратегій у професійно-технічних навчальних закладах з метою підвищення якості освіти та підготовки кваліфікованих фахівців.

Дати оцінку діяльності комунальному закладу професійної (професійно-технічної) освіти «Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ».

Проаналізувати роль керівника в управлінні КПК «СИНЕРГІЯ», його професійні та особисті характеристики.

Сформулювати практичні рекомендації для керівників професійно-технічних закладів, спрямованих на успішну реалізацію реформ професійної освіти і відповідь на вимоги сучасного ринку праці.

Кваліфікаційна робота магістра складається з вступу, основної частини (3 розділи – теоретичний, методичний, дослідницький), висновки до розділів, висновків, список використаних джерел.

Розділ 1. Теоретичні засади ролі керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти складається з трьох підрозділів: 1.1 Сутність та особливості реформування професійної (професійно-технічної) освіти; 1.2 Роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти; 1.3 Основні засади та елементи управлінської культури керівника закладу освіти.

Розділ 2. Місце та ролі керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної освіти): 2.1. Організаційно-економічна характеристика КПК «СИНЕРГІЯ»; 2.2. Аналіз сильних та слабких сторін діяльності КПК «СИНЕРГІЯ»; 2.3. Роль керівника КПК «СИНЕРГІЯ» в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти.

Розділ 3. Аналіз роботи керівника професійної освіти: 3.1. Методика оцінки роботи керівника КПК «СИНЕРГІЯ»; 3.2. Результати оцінки роботи директора КПК «СИНЕРГІЯ»; 3.3 Напрямки діяльності керівника закладу освіти в управлінні професійним розвитком педагогічних кадрів.

5. Дата видачі завдання _____ 2024 р.

6. Календарний план виконання роботи

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Узгодження теми, складання змісту	січень	виконано
2.	Вивчення літературних джерел	лютий	виконано
3.	Збирання матеріалу на підприємстві	лютий-березень	виконано
4.	Обробка матеріалу	березень	виконано
5.	Виконання розділу 1	квітень	виконано
6.	Виконання розділу 2	квітень	виконано
7.	Виконання розділу 3	квітень	виконано
8.	Формулювання висновків	травень	виконано
9.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	травень	виконано
10.	Подання роботи на кафедру	травень	виконано

Здобувач _____ Віта ЧЕРВЯК

(підпис)

Керівник роботи _____ Юлія ГЕРАСИМЕНКО

(підпис)

ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

В І Д Г У К

керівника на кваліфікаційну роботу здобувача освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти заочної форми навчання
М-22-11-зМ_УНЗ спеціальності 073 Менеджмент
(«Управління навчальним закладом»)

Червяк Віти Сергіївни

на тему: «Роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти»

Представлена кваліфікаційна робота присвячена розгляду ролі керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти. Кваліфікаційна робота є важливою, оскільки реформування професійної освіти має велике значення для розвитку сучасного суспільства. Керівники у професійно-технічних навчальних закладах відіграють ключову роль у цьому процесі, оскільки їхні дії та рішення впливають на якість навчання та підготовку фахівців, які відповідатимуть потребам ринку праці. З огляду на це, кваліфікаційна робота характеризується актуальністю та своєчасністю.

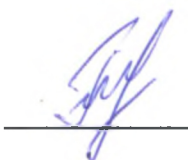
Організація кваліфікаційної роботи, демонструє чіткість у формулюванні мети та завдань дослідження, що спрямовані на практичне впровадження та апробацію результатів. У роботі розглянуті теоретичні засади ролі керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти, визначено місце та роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти, проведений аналіз роботи керівника та впроваджена методика оцінки роботи керівника КПК «СИНЕРГІЯ», розроблені напрямки діяльності керівника закладу освіти в управлінні професійним розвитком педагогічних кадрів.

Метою дослідження є вивчення теоретичних аспектів та практичних рекомендацій щодо реалізації ролі керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти. У кваліфікаційній роботі, представленій Червяк В.С., були успішно виконані всі завдання, поставлені автором на початку дослідження. У своїх висновках автор чітко, логічно та науково обгрунтовано передала зміст роботи.

Результати, отримані під час досліджень, були включені до освітнього процесу установи професійного коледжу. Також, вони пройшли апробацію у збірнику тез доповідей.

Отже, дана кваліфікаційна робота є завершеним самостійним науковим дослідженням, відповідає всім вимогам щодо підготовки таких робіт. Робота заслуговує на оцінку «відмінно», а її автор присвоєння кваліфікації «магістра».

Науковий керівник:
доктор економ. наук,
професор кафедри
педагогіки, психології
та менеджменту БІНПО



Юлія ГЕРАСИМЕНКО

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 113 с., 26 рис., 17 табл., 34 джерела.

У сучасному освітньому контексті реформування професійної (професійно-технічної) освіти в Україні набуває великого значення, оскільки сприяє підвищенню якості освіти та адаптації до потреб сучасного ринку праці. Керівник, зокрема у комунальних закладах професійної освіти, відіграє важливу роль у впровадженні нових стратегій і підходів. Одним з таких закладів є Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ», де розробка та реалізація реформ є актуальним завданням.

Об'єктом роботи є діяльність керівника професійно-технічного навчального закладу, де основна увага зосереджена на розробці та реалізації нових стратегій, спрямованих на підвищення якості освіти та адаптацію до потреб сучасного ринку праці.

Предметом - є конкретні аспекти діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу, такі як стратегічне управління, організація навчального процесу, співпраця з підприємствами та громадськістю, впровадження інновацій у навчання та оцінювання ефективності діяльності закладу.

Методи дослідження: аналіз літературних джерел та науково-методичної літератури, описовий, порівняльний, табличний, графічний, групування і узагальнення даних, експертних оцінок.

У кваліфікаційній роботі магістра визначено, що роль керівника в умовах сучасних реформ професійної освіти є надзвичайно важливою, саме керівник повинен бути відповідальним стратегом, здатним до ефективного управління змінами для підвищення результативності навчання та підготовки кваліфікованих фахівців, забезпечувати актуальність освітніх програм і навчальних планів, впроваджуючи інноваційні підходи та технології, сприяти розвитку партнерських відносин з підприємствами та громадськістю для успішної підготовки випускників.

Отже, роль керівника у сфері професійно-технічної освіти є критично важливою для забезпечення якісної підготовки фахівців, відповідної сучасним вимогам ринку праці та сприяє розвитку економіки країни.

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА, РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ, СУЧАСНІ
МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ, ЯКІСТЬ ОСВІТИ, СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

ABSTRACT

Master's thesis: 113 pages, 26 figures, 17 tables, 34 sources.

In the modern educational context, the reform of professional (vocational and technical) education in Ukraine is of great importance, as it contributes to the improvement of the quality of education and adaptation to the needs of the modern labor market. The manager, in particular in communal institutions of professional education, plays an important role in the implementation of new strategies and approaches. One of such institutions is Kyiv Vocational College «SYNERGY», where the development and implementation of reforms is an urgent task.

The object of the work is the activity of the head of a vocational and technical educational institution, where the main focus is on the development and implementation of new strategies aimed at improving the quality of education and adapting it to the needs of the modern labor market.

The subject is specific aspects of the activity of the head of a vocational and technical educational institution, such as strategic management, organization of the educational process, cooperation with enterprises and the public, implementation of innovations in education and evaluation of the effectiveness of the institution.

Research methods: analysis of literary sources and scientific and methodological literature, descriptive, comparative, tabular, graphic, grouping and generalization of data, expert evaluations.

In the Master's qualification work, it is determined that the role of the manager in the conditions of modern professional education reforms is extremely important, it is the manager who must be a responsible strategist capable of effective change management to increase the effectiveness of training and training of qualified specialists, ensure the relevance of educational programs and curricula, introducing innovative approaches and technologies, promote the development of partnership relations with enterprises and the public for the successful training of graduates.

Therefore, the role of the manager in the field of professional and technical education is critically important for ensuring high-quality training of specialists that meets the modern requirements of the labor market and contributes to the development of the country's economy.

VOCATIONAL EDUCATION, EDUCATION REFORM, MODERN
TEACHING METHODS, QUALITY OF EDUCATION, STRATEGIC
MANAGEMENT

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЛІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.	11
1.1 Сутність та особливості реформування професійної (професійно-технічної) освіти	11
1.2 Роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти	23
1.3 Основні засади та елементи управлінської культури керівника закладу освіти	31
РОЗДІЛ 2 МІСЦЕ ТА РОЛІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ)	41
2.1 Організаційно-економічна характеристика КПК «СИНЕРГІЯ	41
2.2 Аналіз сильних та слабких сторін діяльності КПК «СИНЕРГІЯ»	57
2.3 Роль керівника КПК «СИНЕРГІЯ» в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти	62
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ РОБОТИ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ «КИЇВСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ КОЛЕДЖ «СИНЕРГІЯ»	70
3.1 Методика оцінки роботи керівника КПК «СИНЕРГІЯ»	70
3.2 Результати оцінки роботи директора КПК «СИНЕРГІЯ»	74
3.3 Напрямки діяльності керівника закладу освіти в управлінні професійним розвитком педагогічних кадрів	97
ВИСНОВКИ	106
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	110

ВСТУП

Роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти набуває особливого значення у сучасному освітньому контексті. Зокрема, у комунальних закладах професійної освіти, таких як Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ», керівник відіграє важливу роль у впровадженні нових підходів та стратегій, спрямованих на підвищення якості освіти та відповідність її вимогам сучасного ринку праці.

Реформування професійної освіти в Україні передбачає впровадження сучасних методик, орієнтованих на потреби індустрії, підвищення престижності технічної освіти та забезпечення випускників необхідними навичками для успішної кар'єри. У цьому контексті, керівник закладу має бути відповідальним стратегом, здатним до ефективного управління змінами, спрямованими на підвищення результативності навчання та підготовки кваліфікованого фахівця.

Розв'язання теоретичних і практичних завдань управління організацією набуває все більшої важливості в контексті гуманізації та демократизації, зростання ролі та значущості захисту прав і свобод людини, розвитку ринкових відносин, формування нових соціальних структур і форм управління. Тому сучасному керівникові для ефективного впливу на діяльність підлеглих необхідне глибоке розуміння психологічних основ управління. Хоча ці механізми ще досить мало досліджені, але вже наявні результати наукових досліджень можуть значно розширити можливості керівника у створенні умов, сприяючи формуванню зацікавленості членів колективу в продуктивній діяльності організації.

Зміни в економіці та технологічному прогресі потребують від професійно-технічних навчальних закладів забезпечення навичками, які відповідають потребам сучасних робочих місць. Керівники освітніх закладів мають забезпечувати актуальність освітніх програм та навчальних планів.

Зміна підходів до навчання: розвиток технологій та нові методики навчання вимагають від керівників освітніх закладів упровадження інноваційних підходів та технологій у процес навчання. Підвищення престижності професійної освіти: освіта має стати більш привабливою для молоді, що передбачає розвиток нових програм, підвищення якості навчання та практичної підготовки студентів. Зміна підходів до управління закладом: керівники професійно-технічних закладів повинні бути гнучкими та вміти ефективно використовувати ресурси для досягнення поставлених цілей в умовах змін. Співпраця з бізнесом та громадськістю: розвиток партнерських відносин з підприємствами та громадськістю є важливим для успішного підготовки випускників та їхньої подальшої зайнятості. Таким чином, роль керівника у сфері професійно-технічної освіти є надзвичайно актуальною і важливою для забезпечення якісної підготовки фахівців.

Метою роботи є вивчення теоретичних аспектів та практичних рекомендацій щодо реалізації ролі керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти.

Для досягнення цієї мети можна сформулювати наступні завдання:

1. Аналіз теоретичних засад управління в професійній освіті, розглянути основні теоретичні концепції та моделі управління в системі професійної освіти.

2. Оцінка ефективності заходів реформування професійної освіти, дослідити теоретичні основи та результативність застосування нових підходів, стратегій у професійно-технічних навчальних закладах з метою підвищення якості освіти та підготовки кваліфікованих фахівців.

3. Здійснити оцінку діяльності КПК «СИНЕРГІЯ».

4. Аналіз ролі керівника в управлінні КПК «СИНЕРГІЯ», його професійні та особисті характеристики.

5. Сформулювати практичні рекомендації для керівників професійно-технічних закладів, спрямованих на успішну реалізацію реформ професійної освіти і відповідь на вимоги сучасного ринку праці.

Об'єктом дослідження є діяльність керівника професійно-технічного навчального закладу (Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ») в умовах сучасних реформ професійної освіти. Основна увага приділяється ролі керівника у впровадженні змін, підвищенні якості навчання та адаптації освітніх програм до потреб ринку праці.

Предметом дослідження є конкретні аспекти діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу, такі як стратегічне управління, організація навчального процесу, співпраця з підприємствами та громадськістю, впровадження інновацій у навчання та оцінювання ефективності діяльності закладу.

Методи дослідження: аналіз літературних джерел та науково-методичної літератури, описовий, порівняльний, табличний, графічний, групування і узагальнення даних експертних оцінок.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному аналізі ролі керівника професійно-технічного навчального закладу в умовах сучасних реформ професійної освіти, зокрема на прикладі КПК «СИНЕРГІЯ». Дослідження враховує різноманітні аспекти управління, стратегічне планування, організацію навчального процесу, співпрацю з підприємствами та громадськістю, впровадження інновацій у навчання, а також оцінювання ефективності діяльності закладу.

Основні результати дослідження, що ілюструють його новизну, доповідалися й одержали позитивну оцінку у матеріалах II-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції на тему «Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця» (м. Біла Церква, 18 травня 2023 р.).

Кваліфікаційна робота магістра складається з вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел, що нараховує 34 найменування, містить 17 таблиць, 26 рисунків. Основний зміст кваліфікаційної роботи магістра викладено на 97 сторінках друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЛІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.

1.1 Сутність та особливості реформування професійної (професійно-технічної) освіти

Професійна освіта є важливою складовою системи освіти, спрямованою на підготовку кваліфікованого робочого персоналу з різних галузей економіки.

Професійна (професійно-технічна) освіта в Україні є важливою складовою системи освіти, спрямованою на підготовку кваліфікованого робочого персоналу з різних галузей економіки. Цей тип освіти має свої особливості, ролі та завдання, спрямовані на забезпечення потреб сучасного ринку праці та розвитку економіки країни.

Професійна (професійно-технічна) освіта є складовою системи освіти України. Професійна (професійно-технічна) освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. Професійна (професійно-технічна) освіта здобувається у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.[11]

Визначимо ключові аспекти професійної (професійно-технічної) освіти в Україні:

- підготовка кваліфікованих робітників та спеціалістів, основна мета професійної освіти полягає в підготовці фахівців з різних професійних напрямків, які володіють практичними навичками і знаннями для роботи у виробництві, сфері послуг, торгівлі, медицині, техніці тощо.

- адаптація до вимог ринку праці, професійна освіта має бути орієнтована на потреби ринку праці. Вона повинна забезпечувати студентів актуальними знаннями, технологіями та вміннями, які відповідають потребам сучасних підприємств і організацій.

- розвиток практичних навичок, професійна освіта акцентується на практичному навчанні. Студенти отримують можливість відразу використовувати отримані знання у реальних умовах під час навчання.

- формування готовності до робочої діяльності, метою професійної освіти є підготовка випускників до ефективної роботи в обраній професійній галузі. Це включає розвиток комунікативних, організаційних, технічних та підприємницьких навичок.

- підтримка розвитку регіональних галузей економіки, професійна освіта сприяє розвитку різних галузей економіки у різних регіонах країни шляхом підготовки кадрів, які відповідають специфічним потребам місцевих підприємств та підприємницьких ініціатив.

- навчання протягом життя, професійна освіта підтримує концепцію навчання протягом життя, дозволяючи фахівцям постійно підвищувати свою кваліфікацію та адаптувати свої навички до швидкозмінюючихся умов ринку праці.

- розвиток інноваційних технологій та підприємництва, професійна освіта сприяє розвитку інноваційних технологій, підприємницьких ініціатив та підтримує інтеграцію нових технологій у виробничий процес.

Професійна освіта в Україні є важливим чинником соціально-економічного розвитку країни. Вона відіграє ключову роль у формуванні конкурентоспроможного працездатного населення, розвитку підприємництва та інноваційних технологій. Для ефективної реалізації цих завдань важливо постійно покращувати якість професійної освіти, адаптувати її до потреб ринку праці та сприяти сталому розвитку економіки. [5]

Професійна освіта в Україні є надзвичайно актуальним і важливим чинником для соціального і економічного розвитку країни. Вона має ряд

суттєвих аспектів, які впливають на різні сфери життя українського суспільства. Професійна освіта надає студентам практичні навички і знання, необхідні для роботи в різних сферах економіки. Випускники професійних навчальних закладів мають можливість швидко і успішно вступити на ринок праці та відігравати активну роль у розвитку економіки. Професійна освіта сприяє розвитку підприємництва, оскільки надає студентам знання та навички щодо створення власних бізнесів та впровадження інноваційних технологій. Підготовка студентів за принципами професійної освіти дозволяє їм легше адаптуватися до змін у вимогах ринку праці і технологічних інновацій, що підтримує стаке економічне зростання. [1]

Зменшення безробіття: якщо професійна освіта адаптована до потреб ринку праці, вона може сприяти зменшенню рівня безробіття, забезпечуючи кваліфіковану робочу силу для різних галузей економіки.

Забезпечення доступу до якісної професійної освіти допомагає збільшити заробітні можливості та підвищити рівень життя населення. [3]

Розвиток регіонів - професійна освіта сприяє розвитку різних регіонів України, оскільки підготовка кваліфікованих кадрів спонукає до створення робочих місць і залучення інвестицій у регіональну економіку.

Враховуючи ці аспекти, можна визначити, що професійна освіта в Україні є стратегічно важливим інструментом для досягнення сталого економічного зростання, підвищення конкурентоспроможності країни і покращання якості життя громадян. Відповідна підтримка та розвиток системи професійної освіти є необхідним умовою для досягнення цілей. [7]

Відповідно до Закону Про професійну (професійно-технічну) освіту [10] в Україні існують такі заклади професійної освіти:

- професійно-технічні училища відповідного профілю;
- професійні ліцеї;
- центри професійної освіти;
- вищі професійні училища;
- навчальні центри;

- навчально-курсів комбінати тощо.

Професії, за якими вчать у цих закладах, можна переглянути в Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної). Зокрема, це столяр, кравець, візажист-стиліст, живописець, пекар, електрослюсар будівельний тощо. Для кожної професії держава розробляє стандарти, де зазначає, чого має навчитися випускник та які має можливості для підвищення кваліфікації. Затверджені стандарти професійної освіти на своєму сайті публікує МОН. [5]

Професійна освіта має свої переваги (табл. 1.1) і недоліки, які варто розглядати з різних точок зору. Визначимо деякі з них:

Таблиця 1.1

Переваги професійної освіти [6]

Переваги професійної освіти	Характеристика
Практичні навички і готовність до роботи	Основна мета професійної освіти - підготовка студентів до конкретних професійних обов'язків і навичок, що підвищує їх готовність до вступу на ринок праці.
Швидше здобуття кваліфікації	Професійні програми часто коротші за традиційні академічні програми, що дозволяє студентам швидше отримати кваліфікацію та розпочати кар'єру.
Адаптація до потреб ринку праці	Професійна освіта спрямована на вирішення конкретних потреб ринку праці, що робить випускників більш привабливими для роботодавців.
Різноманіття спеціалізацій:	Професійна освіта дозволяє студентам вибирати з широкого спектру спеціалізацій, що відповідають їхнім інтересам і здібностям.
Можливості для підвищення кваліфікації	Випускники професійних програм можуть подальшувати свою освіту або проходити курси підвищення кваліфікації для розвитку своєї кар'єри.

Недоліки професійної освіти визначені у таблиці 1.2.

Недоліки професійної освіти

Недоліки професійної освіти	Характеристика
Обмежена широта знань	Професійна освіта часто зосереджена на конкретних навичках і знаннях, що може обмежити можливості для ширшого розвитку або зміни кар'єрного шляху у майбутньому.
Неуважність до гуманітарних аспектів	Деякі професійні програми можуть бути менш уважними до розвитку гуманітарних і соціальних навичок, які також є важливими для успіху в будь-якій професійній галузі.
Потреба в постійному оновленні знань	Зміна технологій і практик у різних галузях може вимагати постійного оновлення знань і навичок після закінчення освітньої програми.
Невідповідність змінам на ринку праці	Час від часу може виникати розрив між вміннями, які надає професійна освіта, і реальними потребами ринку праці.

Хоча професійна освіта має свої обмеження і виклики, вона залишається важливим інструментом для підготовки кваліфікованої робочої сили і забезпечення ефективного функціонування економіки. Розвиток і покращення професійної освіти є важливим завданням для країн, оскільки він впливає на їхню конкурентоспроможність і стійкість у світовому економічному середовищі [10].

науковій сфері реформа покликана зупинити ізоляцію і стагнацію у сфері досліджень, сформулювати запит на якісну підготовку дослідників та якісні розробки в галузі фундаментальних і прикладних наук, скоротити розрив між дослідженнями та впровадженням їх результатів, інтегрувати вищу освіту й науку України в освітній та дослідницький простір Європейського Союзу.

Сьогодні реформа здійснюється за такими пріоритетними напрямками:

- доступна та якісна дошкільна освіта;
- нова українська школа;
- сучасна професійна освіта;
- якісна вища освіта та розвиток освіти дорослих;

– розвиток науки та інновацій.

За кожним із них реалізуються завдання, спрямовані на досягнення спільної мети: перетворити українську освіту на інноваційне середовище, в якому учні й студенти набувають ключових компетентностей, необхідних кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності, а науковці мають можливості та ресурси для проведення досліджень, що безпосередньо впливатимуть на соціально-економічний та інноваційний розвиток держави.

Реформування професійної (професійно-технічної) освіти має важливе значення для сучасного суспільства, оскільки сприяє адаптації освітньої системи до вимог ринку праці, технологічного розвитку та змін у суспільстві. Однією з причин реформи є необхідність задовольнити потреби українського ринку праці якісними фахівцями. Нині роботодавці готові платити кваліфікованим робітникам гідну заробітну плату, створювати комфортні умови для роботи та забезпечувати сучасними матеріалами. Однак імідж і стереотипи щодо випускників профтехів часто нівелюють усі переваги, кілька фактів:

- 2\3 випускників шкіл обирають вищу освіту, при цьому третина з тих, хто має статус безробітного – молодь до 35 років;
- зміст і методики навчання не відповідають вимогам роботодавців;
- співробітництво закладів профосвіти, місцевої влади та роботодавців слабо розвинене;
- 60% закладів мають зношене обладнання через несистемні та недостатні інвестиції в інфраструктуру та освітній процес;
- низький престиж і стереотип другорядності професійної освіти;
- педагоги не мають достатньо мотивації до професійного розвитку.[13]

Основною суттю реформування професійної освіти є забезпечення актуальності і якості підготовки фахівців у відповідності з потребами

економіки та ринку праці. Особливості такого реформування включають (рис. 1.1):

Орієнтація на практичні навички і компетенції		Реформація професійної освіти спрямована на підготовку студентів до конкретної професійної діяльності з акцентом на розвиток практичних навичок і компетенцій, необхідних для виконання реальних завдань у роботі.
Гнучкість програм і курсів		Реформація передбачає впровадження гнучких навчальних програм, які можуть швидко адаптуватися до змін потреб ринку праці і технологій. Це дозволяє забезпечити актуальність освітніх програм і підвищити їх ефективність.
Партнерство з роботодавцями		Один із ключових аспектів реформування - це активне партнерство з роботодавцями. Це дозволяє забезпечити адекватність програм навчання потребам ринку праці, розвивати стажування та практичні заняття на підприємствах.
Використання сучасних технологій		Реформація спрямована на використання сучасних інформаційних технологій у навчальному процесі, що сприяє підвищенню якості освіти і забезпечує підготовку студентів до використання новітніх інструментів і технологій у роботі.
Активна залученість студентів до процесу		Реформація передбачає більш активну залученість студентів до процесу навчання, стимулювання самостійності і ініціативи, розвиток навичок розв'язання проблем та критичного мислення.
Створення сприятливого середовища для навчання і розвитку		Реформація передбачає створення модернізованих умов для навчання, включаючи зручні класи, лабораторії, доступ до бібліотек та інших ресурсів, що сприяють якісній підготовці.
Орієнтація на життєві навички та розвиток особистості		Реформація спрямована не лише на технічну підготовку, а й на розвиток м'яких навичок, комунікаційних здібностей, етичних принципів і інших аспектів, необхідних для успішної професійної діяльності.

Рис. 1.1 Основною суттю реформування професійної освіти.

Реформування професійної освіти спрямоване на забезпечення високого рівня підготовки фахівців, здатних ефективно працювати в умовах сучасного ринку праці, технологічного розвитку та глобалізації. Це важливий елемент сталого розвитку суспільства і економіки [9].

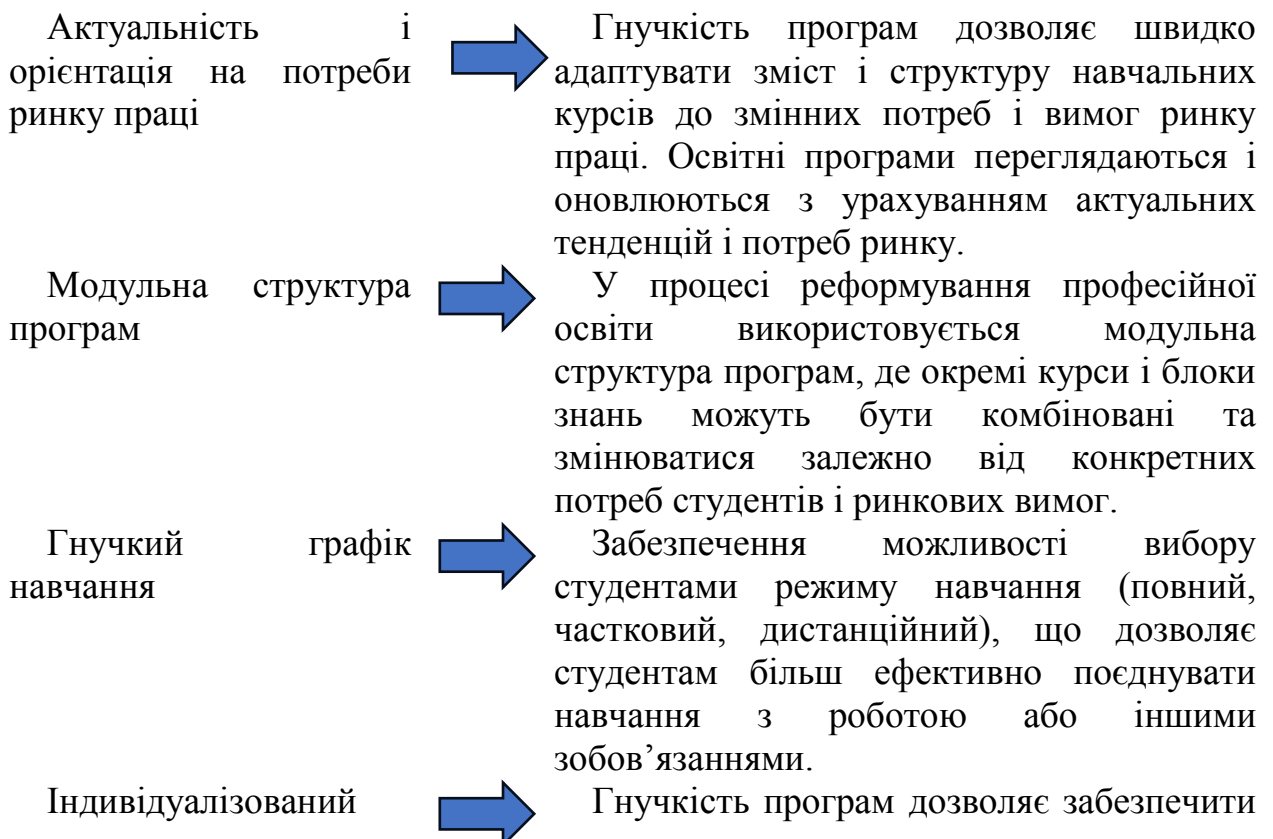
Поточні реформи у сфері професійно-технічної освіти підкреслюють децентралізацію, забезпечення якості та державно-приватне партнерство як фундаментальні стратегії для вдосконалення системи ПТО, узгодження її з міжнародними стандартами та сприяння сталому розвитку. Орієнтація на практичні навички і компетенції є ключовим аспектом сучасної освіти, особливо у професійній освіті (включаючи професійно-технічну освіту). Цей підхід відображає потребу у підготовці студентів не лише теоретичним знанням, але й практичними навичками, які необхідні для успішної професійної діяльності. Визначимо деякі ключові аспекти орієнтації на практичність у професійній освіті. Одним з головних принципів є активне залучення студентів до практичних занять, включаючи лабораторні роботи, практику на підприємствах, стажування та професійну практику. Це дозволяє студентам отримувати реальний досвід роботи в своїй обраній галузі. Професійна освіта створює умови для симуляції реальних робочих умов, що дозволяє студентам відчувати себе в професійному середовищі і розвивати необхідні навички і вміння [11]. Програми професійної освіти акцентують увагу на розвиток конкретних професійних компетенцій, таких як технічні навички, вміння розв'язувати практичні завдання, ефективне використання інструментів і технологій. Співпраця з роботодавцями грає важливу роль у забезпеченні практичної орієнтації освіти. Залучення роботодавців до процесу навчання дозволяє студентам більш точно відповідати потребам ринку праці і розвивати практичні навички, які вони зможуть застосовувати після закінчення навчання. Професійна освіта спрямована на інтеграцію теоретичних знань з практичними вміннями. Студентам надається можливість застосовувати теоретичні знання у реальних ситуаціях та розвивати критичне мислення і аналітичні навички. Також забезпечення

реальних результатів – це орієнтація на практичність означає зосередження на досягненні реальних результатів і вмінні студентів успішно застосовувати свої знання і навички у практичній діяльності.

Концепція «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта», яка була прийнята у 2019 році і яка буде основою для політики у сфері ПТО до 2027 року, фокусується на трьох пріоритетах: децентралізація управління та фінансування ПТО, впровадження забезпечення якості та сприяння державно-приватному партнерству в ПТО.

Орієнтація на практичні навички і компетенції в професійній освіті дозволяє підготувати кваліфікованих фахівців, готових до викликів сучасного ринку праці і здатних успішно і ефективно працювати у своїй обраній галузі [12].

Гнучкість програм і курсів у реформуванні професійної освіти відіграє важливу роль у забезпеченні актуальності і ефективності освітнього процесу, враховуючи змінні потреби ринку праці, технологічний розвиток і вимоги сучасного суспільства. Визначимо ключові аспекти гнучкості програм і курсів у професійній освіті:



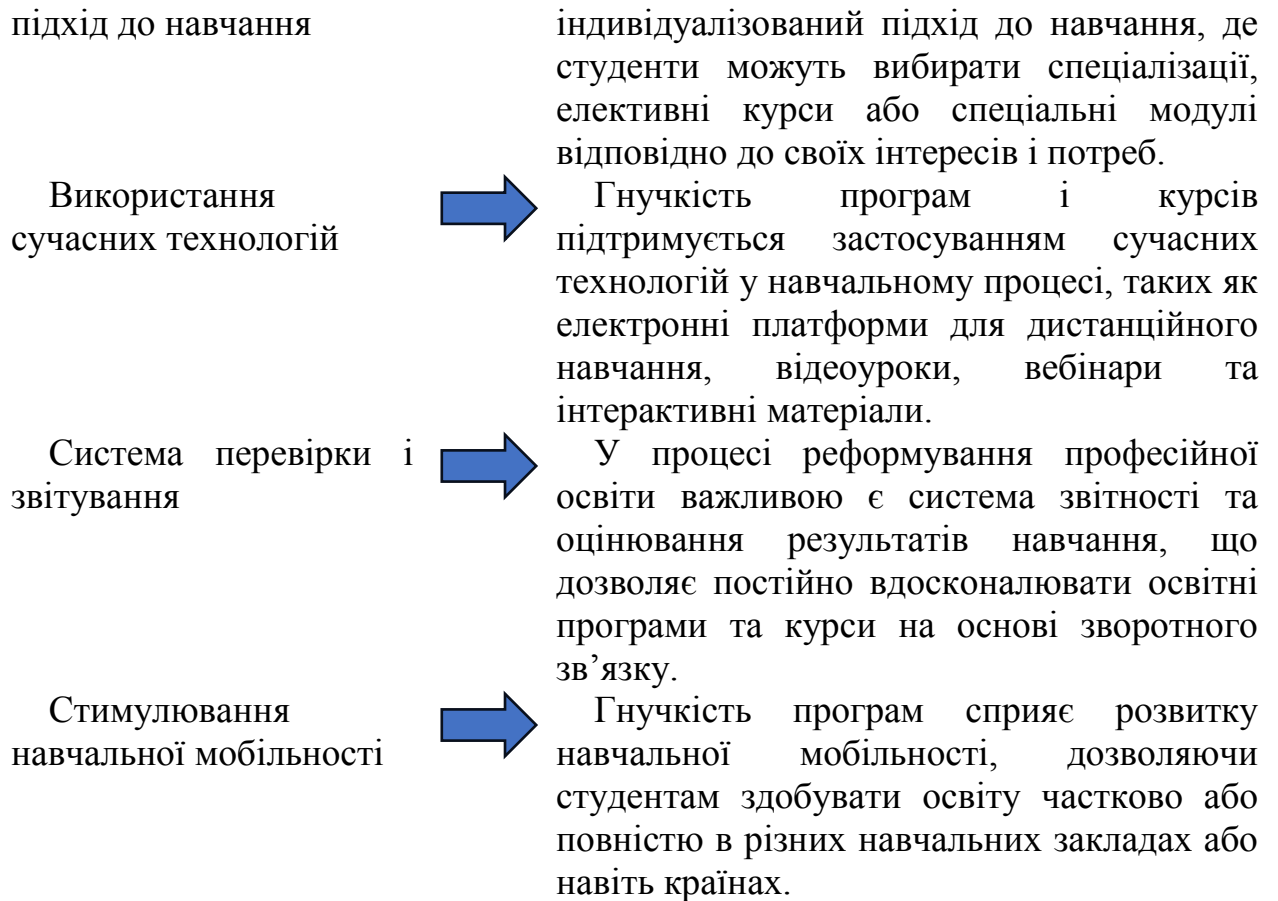


Рис. 1.2 Ключові аспекти гнучкості програм і курсів

Гнучкість програм і курсів в умовах реформування професійної освіти забезпечує підвищення якості освіти, адаптацію до сучасних вимог та потреб ринку праці, а також сприяє розвитку гнучкої і конкурентоспроможної робочої сили.

Використання сучасних технологій в реформуванні професійної (професійно-технічної) освіти відіграє ключову роль у підвищенні якості освіти, підготовці студентів до сучасних вимог ринку праці і стимулюванні інноваційного розвитку в освітньому процесі [16]. Визначимо деякі з важливих сучасних технологій, які використовуються в процесі реформування професійної освіти:

Інтерактивні електронні платформи: Використання спеціалізованих електронних платформ для навчання, де студенти можуть отримувати доступ до навчальних матеріалів, відеоуроків, тестів, завдань та інших ресурсів. Це

дозволяє студентам навчатися у зручний для них час і темп, а також забезпечує доступ до оновленої інформації.

Відеоуроки та вебіари: застосування відеоуроків і вебіарів для навчання студентів у режимі реального часу або за записом. Це дозволяє вчителям ефективно демонструвати процеси, проводити віртуальні лабораторні роботи та інтерактивні заняття.

Використання віртуальної реальності (VR) і доповненої реальності (AR): впровадження технологій віртуальної та доповненої реальності у навчальний процес для створення іммерсивних навчальних середовищ. Це дозволяє студентам отримувати практичний досвід у віртуальних симуляціях та сприяє кращому розумінню складних концепцій.

Онлайн-інструменти співпраці і комунікації: використання спеціалізованих онлайн-інструментів для спільної роботи, обміну ідеями та комунікації між викладачами і студентами. Це сприяє активній взаємодії учасників навчального процесу та розвитку колективних рішень.

Мобільні додатки для навчання: розробка спеціалізованих мобільних додатків для навчання, які дозволяють студентам отримувати доступ до матеріалів навчання, виконувати завдання, отримувати зворотній зв'язок від викладачів і розвивати навички в будь-якому місці і в будь-який час.

Big Data і аналітика: використання аналітичних інструментів для обробки великих обсягів даних щодо успішності студентів, їхньої активності та інших параметрів. Це дозволяє персоналізувати навчання, виявляти слабкі місця і пропонувати індивідуальну підтримку.

Хмарні технології: використання хмарних сервісів для зберігання і обміну навчальними матеріалами, що дозволяє студентам і викладачам отримувати доступ до даних з будь-якого пристрою та місця.

Ці сучасні технології відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного, інтерактивного та актуального навчального процесу у професійній освіті. Вони сприяють покращенню якості освіти, підвищенню зацікавленості студентів і готовності до викликів сучасного світу праці.

Сучасні технології в освіті відіграють ключову роль у покращенні якості навчання, залученні студентів і підвищенні ефективності освітнього процесу. Використання інноваційних технологій дозволяє зробити навчання більш доступним, цікавим і адаптованим до потреб сучасного світу. Визначимо сучасні технології, які широко застосовуються в освіті (табл. 1.3):

Таблиця 1.3

Сучасні технології, які широко застосовуються в освіті [15]

Технології	Характеристика
Електронні платформи для навчання (LMS)	Використання спеціалізованих платформ, таких як Moodle, Canvas, Google Classroom та інші, для забезпечення доступу до навчальних матеріалів, завдань, тестів і відеоуроків.
	Можливість взаємодії студентів і викладачів, обміну матеріалами і здійснення оцінювання.
Відеоуроки і вебінари	Використання відеоуроків для демонстрації складних концепцій і процесів.
	Організація вебінарів для інтерактивного навчання, дискусій та співпраці.
Віртуальна реальність (VR) і доповнена реальність (AR)	Використання VR і AR для створення іммерсивних навчальних середовищ, де студенти можуть вивчати складні концепції і проводити практичні вправи.
	Застосування VR для віртуальних екскурсій і лабораторних робіт.
Мобільні додатки для навчання	Розробка спеціалізованих мобільних додатків для навчання, що дозволяють студентам навчатися в будь-який час і в будь-якому місці.
	Можливість виконувати тести, відстежувати прогрес і спілкуватися з викладачами через мобільні пристрої.
Хмарні технології	Збереження навчальних матеріалів у хмарних сховищах, що дозволяє студентам отримувати доступ до них з будь-якого пристрою.
	Спільна робота над проектами і завданнями за допомогою хмарних сервісів.

Аналітика та штучний інтелект	Використання аналітичних інструментів для відстеження успішності студентів і персоналізації навчального процесу.
	Застосування інструментів штучного інтелекту для підтримки індивідуалізованого навчання і розвитку унікальних методів викладання.
Інтерактивні ігри та симуляції	Використання ігрових технологій для навчання складних концепцій і вирішення проблем.
	Розробка навчальних симуляцій для отримання практичного досвіду і розвитку навичок.

Ці технології дозволяють підвищити залучення студентів, зробити навчання більш ефективним і цікавим, а також готувати студентів до викликів сучасного світу. Застосування інноваційних технологій у освіті допомагає забезпечити підготовку молодого покоління до успішного життя і кар'єри в епоху цифрової трансформації [9].

Реформування професійної (професійно-технічної) освіти в Україні спрямоване на підвищення якості підготовки фахівців, покращення їхнього пристосування до вимог сучасного ринку праці та забезпечення стабільного розвитку економіки країни.

1.2 Роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти

Керівник – це особа, яка здійснює керівництво, управління або керує певною організацією, командою, підрозділом або процесом з метою досягнення поставлених цілей і завдань. Керівник – це посадова особа, яка здійснює управління організацією та наділена повноваженнями приймати управлінські рішення щодо розпорядження наявними фінансовими, матеріальними та трудовими ресурсами [1, 229 Керівник у своїй діяльності виконує безліч ролей, серед яких найголовнішими є роль лідера,

організатора, наставника, вихователя, генератора нових ідей, захисника інтересів працівників. Ефективне виконання зазначених ролей сприятиме повноцінному функціонуванню системи управління та організації загалом [2, 58]. Визначальні риси керівника включають (рис. 1.3).

Пітер Друкер [20] приходив до висновку, що «Керівник організації відрізняється від інших тим, що повинен володіти дуже різноманітним набором здібностей і, головне, особливостей характеру. Він повинен вміти аналізувати, думати, враховувати альтернативи, зважувати протиріччя. Керівна посада також потребує швидкості у прийнятті рішень, впевненості та рішучості. Керівник повинен відчувати себе комфортно з абстрактними поняттями, обчисленнями та графіками. Він повинен розуміти людей, розуміти їх потреби, співчувати їм та інтересуватися оточуючими його людьми. Деякі завдання потребують, щоб людина працювала самотійно, у самоті. Інші передбачають поведінку відповідно до певного протоколу та участь у масових заходах (наприклад, у політиці)». Хороший керівник не робить всю роботу сам, він лише контролює правильне її виконання. Вміння грамотно делегувати повноваження – ще одна важлива якість керівника. [12]

Відповідальність		Керівник несе відповідальність за результати діяльності своєї команди або організації. Він приймає рішення, приймає на себе відповідальність за успіхи і невдачі.
Управління ресурсами		Керівник володіє або управляє ресурсами, такими як людські ресурси, фінансові кошти, матеріальні активи та інші ресурси, необхідні для досягнення цілей.
Планування і координація		Керівник розробляє стратегії, плани і програми дій для досягнення поставлених цілей. Він координує роботу команди або підрозділу згідно з цими планами.
Мотивація і комунікація		Керівник мотивує свою команду до досягнення високих результатів. Він забезпечує ефективну комунікацію всередині організації або команди.
Прийняття рішень		Керівник приймає стратегічні та оперативні рішення, спрямовані на виконання мети і завдань.
Розвиток і навчання		Керівник сприяє розвитку своєї команди або підрозділу, розвиває та навчає співробітників, щоб

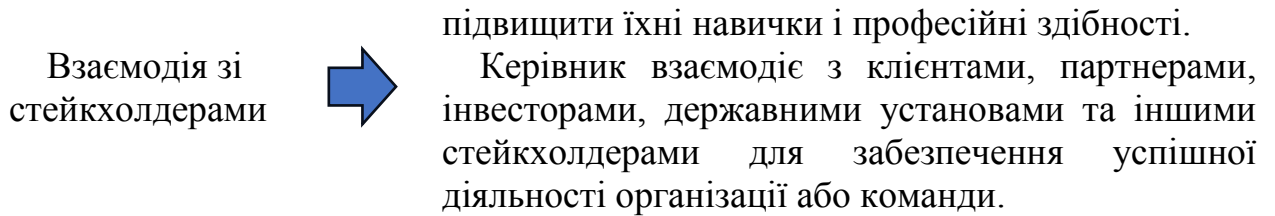


Рис. 1.3 Визначальні риси керівника [16]

Отже, керівник - це особа з вищою організаторською або управлінською компетентністю, яка здійснює керівництво і приймає рішення з метою досягнення успіху і ефективності в діяльності. Керівник є представником закладу освіти у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами і діє без довіреності в межах повноважень, передбачених законом та установчими документами закладу освіти. Керівник підпорядковується засновнику закладу освіти [5].

Функції керівника освітнього закладу включають широкий спектр обов'язків і відповідальностей, спрямованих на організацію та ефективне керівництво установою. Основні функції керівника закладу освіти визначаються його роллю у впровадженні стратегій розвитку, забезпеченні якості освітнього процесу та взаємодії з усіма зацікавленими сторонами. Зазначимо ключові функції керівника закладу освіти (табл. 1.4):

Таблиця 1.4

Ключові функції керівника закладу освіти

Функції	Характеристика
Стратегічне планування	Розроблення стратегії розвитку закладу освіти на короткостроковий та довгостроковий період.
	Визначення стратегічних напрямків і цілей розвитку закладу відповідно до вимог освітньої політики та потреб громади.
	Впровадження інноваційних підходів та технологій у навчальний процес.
Управління персоналом	Організація та керівництво роботою педагогічного та адміністративного колективу.
	Розподіл обов'язків, контроль за виконанням завдань, мотивація та розвиток персоналу.

Організація навчального процесу		Встановлення вимог до якості освіти та навчальних програм.
		Розроблення навчальних планів, контроль за їх виконанням і вдосконаленням.
		Забезпечення високої якості навчання та виховання учнів.
Фінансове управління		Розроблення бюджету закладу, планування та ефективне використання фінансових ресурсів.
		Контроль за фінансовою діяльністю, забезпечення фінансової стійкості та ефективного використання коштів.
Забезпечення якості освіти		Впровадження системи контролю та оцінювання якості освіти.
		Здійснення заходів щодо підвищення якості освітнього процесу та досягнення високих результатів навчання.
Взаємодія з громадськістю	з	Організація відкритого діалогу з батьками учнів, представниками громадськості та місцевою громадою.
		Врахування інтересів та потреб громадськості у розвитку закладу.
Розвиток партнерських зв'язків		Співпраця з підприємствами, іншими освітніми установами, органами влади та громадськими організаціями для реалізації спільних проектів та програм
		Розвиток партнерських зв'язків з метою забезпечення практичної орієнтації навчання та працевлаштування випускників.
Комунікація звітність	і	Забезпечення високого рівня комунікації всередині закладу та зі зовнішніми стейкхолдерами.
		Проведення звітності про результати роботи, відкритість та прозорість у діяльності закладу.

Керівник освітнього закладу виступає як лідер, організатор і координатор роботи всієї установи з метою забезпечення ефективного функціонування та досягнення стратегічних цілей в освітній сфері. Управління закладом освіти в екстремальних ситуаціях передбачає оперування наявними ресурсами (перерозподіл статей кошторису, покладання нових обов'язків на працівників тощо) для збереження колективу та матеріальної бази, при цьому слід не втрачати рівень якості освіти, що потребує готовності керівника приймати нестандартні управлінські рішення у фінансовій та юридичній площинах. Відповідно, в кризові часи потрібен

особливо високий рівень правової грамотності, щоб прийняті рішення не порушували законодавство [10]. Обов'язки керівника закладу освіти можуть значно варіюватися залежно від типу та рівня освітнього закладу (наприклад, школа, ліцей, коледж, університет) та його масштабів. Тим не менше, основні обов'язки керівника закладу освіти (табл. 1.5) включають наступні аспекти:

Таблиця 1.5

Основні обов'язки керівника закладу освіти

Обов'язки	Характеристики
1. Стратегічне планування та розвиток закладу	Розроблення місії, візії та стратегічних цілей закладу освіти.
	Визначення напрямків розвитку установи з урахуванням освітніх потреб та тенденцій.
2. Організація навчального процесу	Впровадження навчальних програм відповідно до вимог державних стандартів.
	Організація роботи навчальних груп, планування уроків та розкладу занять.
3. Управління персоналом	Формування і керівництво педагогічним та адміністративним колективом.
	Розподіл обов'язків, оцінка роботи працівників, мотивація та підтримка професійного розвитку персоналу.
4. Фінансове управління	Розроблення бюджету закладу та контроль за його виконанням.
	Ефективне використання фінансових ресурсів для забезпечення потреб освітнього процесу та розвитку закладу.
5. Забезпечення якості освіти	Організація системи контролю якості навчання і виховання.
	Впровадження заходів щодо підвищення якості освіти та досягнення показників успішності учнів.
6. Взаємодія з громадськістю та стейкхолдерами	Комунікація з батьками учнів, громадськістю, органами місцевого самоврядування, підприємствами та іншими зацікавленими сторонами.
	Врахування думки та інтересів громадськості у процесі управління та розвитку закладу.
7. Забезпечення безпеки і дисципліни	Забезпечення безпеки учнів і персоналу в закладі освіти.
	Здійснення контролю за дисципліною та порядком в установі.

8. Представницька функція:	Виступання в ролі представника закладу на різних заходах, конференціях та зустрічах.
	Запровадження партнерських зв'язків з іншими освітніми установами та організаціями.
9. Розвиток інновацій та впровадження новітніх підходів:	Сприяння впровадженню новітніх методик навчання, використанню інформаційних технологій у навчальному процесі.
	Сприяння розвитку інновацій в освіті та педагогіці.
10. Контроль за виконанням законодавства:	Забезпечення дотримання законодавства в сфері освіти та додержання вимог освітніх стандартів

Ці обов'язки формують комплексну роль керівника закладу освіти, спрямовану на забезпечення якісної освіти, ефективного управління та розвитку установи.

Вимоги до керівника закладу освіти можуть бути досить високими, оскільки від цієї посади залежить успішність навчального процесу, розвиток учнів та загальний стан закладу. Основні вимоги до керівника закладу освіти включають (табл. 1.6):

Таблиця 1.6

Основні вимоги до керівника закладу освіти

Освіта та досвід	Має мати вищу педагогічну або педагогічно-керівницьку освіту.
	Бажано мати додаткову освіту в галузі управління освітніми закладами або адміністрування.
Професійні якості	Здатність до ефективного управління персоналом, розвитку освітньої програми та організації навчального процесу.
	Висока мотивація досягати високих результатів у навчанні та розвитку учнів.
Лідерські якості	Вміння мотивувати та керувати командою вчителів та адміністративного персоналу.
	Здатність приймати рішення в умовах невизначеності та керувати змінами.
Комунікативні навички:	Високий рівень комунікації з учителями, учнями, батьками та іншими стейкхолдерами закладу освіти.
	Здатність вирішувати конфлікти та будувати позитивні взаємини всередині спільноти закладу.
Організаторські	Вміння ефективно організовувати роботу

здібності	навчального закладу, враховуючи вимоги навчальних програм та державних стандартів.
	Здатність планувати бюджет та забезпечувати раціональне використання фінансових ресурсів.
Знання сучасних тенденцій у сфері освіти	Розуміння і впровадження сучасних методик навчання, використання інноваційних технологій у навчальному процесі.
	Слідкування за світовими тенденціями та практиками у галузі освіти.
Здатність до саморозвитку	Бажання постійно вдосконалювати свої професійні навички і знання.
	Готовність до самоаналізу та вдосконалення роботи закладу освіти з урахуванням власного досвіду та вивченням кращих практик.

Ці вимоги допомагають забезпечити ефективне управління закладом освіти та покращення якості навчання і розвитку учнів. Керівник закладу освіти виступає важливим лідером, який впливає на формування майбутнього покоління через освіту і виховання [21].

Керівник закладу професійної (професійно-технічної) освіти державної форми власності призначається на посаду за результатами конкурсу, який проводиться відповідно Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, шляхом укладення з ним трудового договору (контракту) центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти і науки, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, яким підпорядковані заклади професійної (професійно-технічної) освіти. Керівник призначається на посаду та звільняється з посади відповідно до законодавства.

Керівник закладу професійної (професійно-технічної) освіти іншої форми власності призначається засновником.

Керівник державного закладу професійної (професійно-технічної) освіти [25]:

- організовує навчально-виробничий, навчально-виховний процес, забезпечує створення необхідних умов для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників;
- діє від імені закладу освіти;
- у встановленому порядку персонально відповідає за результати діяльності закладу освіти;
- приймає на посади та звільняє з посад працівників закладу освіти, затверджує відповідно до кваліфікаційних характеристик їхні посадові обов'язки, формує педагогічний колектив;
- створює необхідні умови для творчості педагогічних працівників, здобувачів освіти, для використання і впровадження ними прогресивних форм і методів навчання, розвитку інноваційної діяльності, проведення педагогічних експериментів;
- видає у межах своєї компетенції накази і розпорядження, заохочує працівників, здобувачів освіти та застосовує передбачені законодавством стягнення;
- затверджує в межах наявного фонду заробітної плати штатний розпис і чисельність працівників закладу освіти;
- встановлює премії і доплати до посадових окладів і ставок заробітної плати працівників закладу освіти за конкретні результати праці;
- забезпечує безпечні і нешкідливі умови навчання, праці і виховання;
- разом із замовниками робітничих кадрів забезпечує здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти під час виробничого навчання, виробничої практики та інших видів практичного навчання спеціальним одягом та засобами індивідуального захисту;
- на підставі письмового звернення особи з особливими освітніми потребами, її батьків або законних представників в обов'язковому порядку утворює інклюзивні групи для навчання осіб з особливими освітніми потребами.

Органи управління професійною (професійно-технічною) освітою можуть делегувати керівнику державного закладу професійної (професійно-технічної) освіти інші повноваження [19].

Керівник державного закладу професійної (професійно-технічної) освіти щорічно звітує перед загальними зборами (конференцією) колективу закладу освіти

1.3 Основні засади та елементи управлінської культури керівника закладу освіти

Нині в Україні та світі більшого значення набуває культура особистості, адже через низький рівень культури в усіх її аспектах, викликає «застій та деградацію» в усіх сферах діяльності.

Будь-які досягнення керівника навчального закладу впливають на розвиток його культури і навпаки, відсутність загальної культури відображається на рівні його професійної діяльності, у тому числі й управлінської.

Сучасному керівнику закладу освіти необхідно постійно слідкувати за змінами, що відбуваються в суспільстві, орієнтуватися у методах управління, впроваджувати власні ідеї та професійно керувати [2].

На думку В. Святоха управлінська культура керівника навчального закладу – це система інтегральних характеристик управлінських якостей керівника, що складається із ціннісних основ управлінської діяльності, гуманістично зорієнтованих моделей поведінки, відповідного стилю управління, інноваційних управлінських технологій [9]. Інший дослідник В. Ягупов наголошує, що управлінська культура становить собою складне системне динамічне утворення, що виражає сукупність, взаємодію та взаємовплив її ціннісномотиваційного, емоційно-вольового, когнітивного, менеджерського, праксеологічного, контрольно-оцінювального та суб'єктного складових [10].

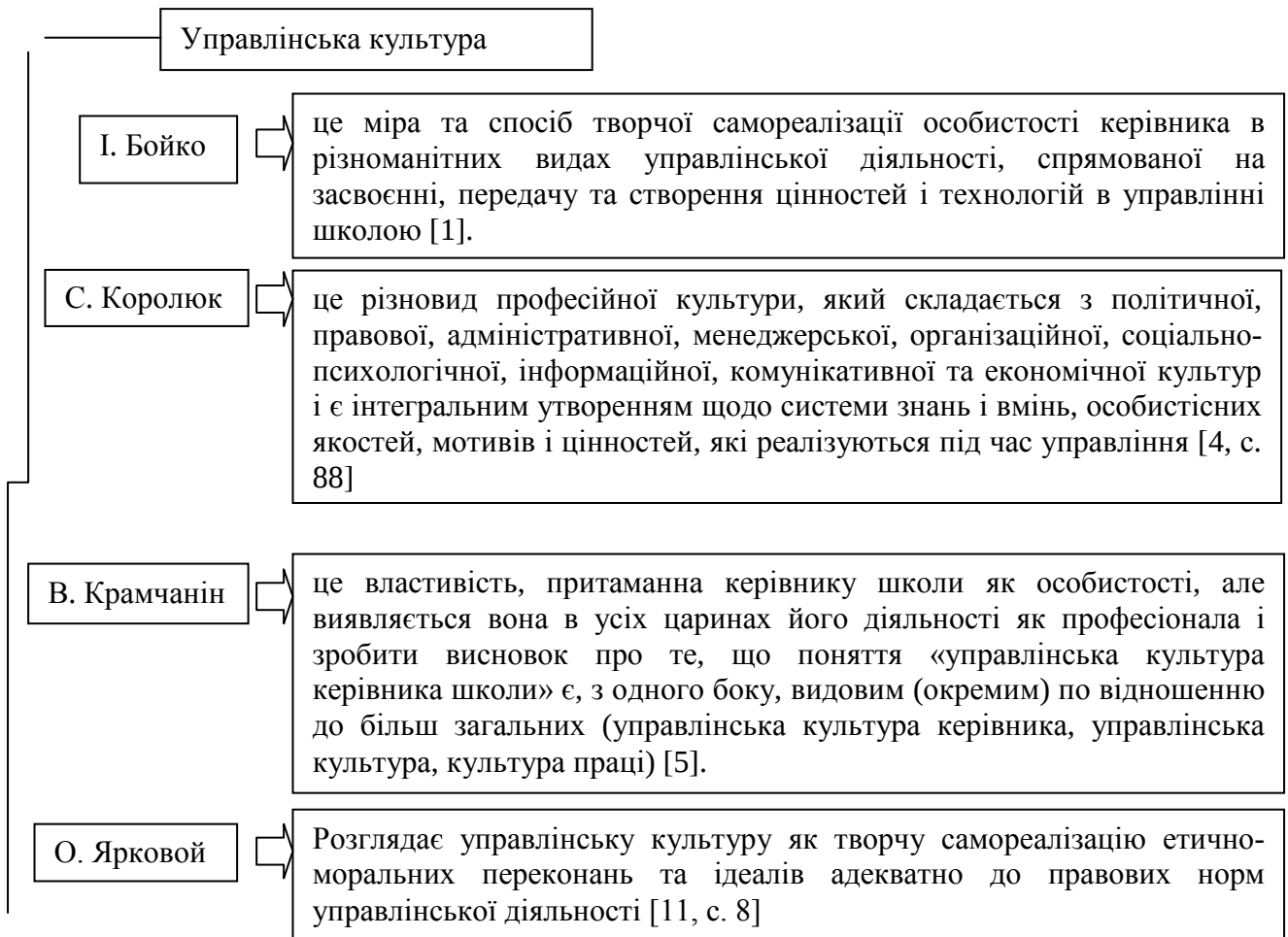


Рис. 1.4 Визначення поняття «управлінська культура»

До основних елементів управлінської культури відносяться:

- управлінські знання, вміння і навички, а також відповідна самооцінка керівника, вміння керувати настроєм, емоціями;
- етика і етикет керівника. Наприклад, керівник освітньої організації навряд чи може дозволити собі бути "Стівом Джобсом" в поведінці. У більшості випадків ми зустрічаємо в його особі співробітника, що віддає перевагу офіційний стиль в одязі. Етику керівника ми пов'язуємо з тим, наскільки шанобливо ставиться до особистості працівника, чи виконує дані їм обіцянки, лає чи підлеглих у присутності третіх осіб, може бути несправедливим і ін. ;
- суспільні відносини, перш за все, управлінські та організаційні, в яких матеріалізуються норми, цінності суспільства та організації і які в процесі

соціалізації особистості стають надбанням культури кожного. Наприклад, управлінська культура в школі може виражатися в тому, яким чином декларуються стандарти діяльності вчителів, чи існує взаимооценка в діяльності співробітників, чи присутній система стягнень тих працівників, які не виконують встановлені вимоги, і ін.;

- організація робочого місця керівника і співробітників;
- ступінь прийняття цінностей організації, встановлених суспільством культурних норм і ін. Не випадково тому стверджується, що політична, правова, загальна культура є видами управлінської культури.

Основу реалізації управлінських функцій складають відповідні уміння і навички керівника. В.Мельник виділяє дві великі групи управлінських умінь: складні інтегральні уміння, спрямовані на успішне виконання головних функцій управління та окремі професійні уміння, які є структурними компонентами інтегральних умінь. Ці вміння формуються на підставі психолого-педагогічних і управлінських знань. Уміння вона розглядає як здатність і готовність людини виконувати будь-яку дію або діяльність на підставі теоретичних знань і раніше одержаного досвіду[11]

Культура управління виступає, необхідною, але не гарантованою умовою успішного управління. Вона ефективно відіграватиме свою важливу роль лише у разі, якщо доповнює високу професійну та управлінську компетенцію керівника та його належні морально-етичні якості.

Отже, управлінську культуру керівника навчального закладу теж доречно розглядати у об'єктивному вимірі як певну символічну реальність, що уособлює сприйняття на рівні суспільної свідомості та свідомості представників професійної субкультури системи цінностей, установок, способів комунікації, традицій, ритуалів, знань, умінь, навичок, що у сукупності характеризують способи здійснення управлінської діяльності, його оціночні ставлення до неї.

Отже, управлінська культура керівника навчального закладу – це різновид професійної культури, властивість особистості, складне динамічне

утворення та міра і спосіб творчої самореалізації керівника навчального закладу, а, отже, її рівень потрібно постійно підвищувати та збагачувати відповідно соціальним запитам до управлінської діяльності [23].

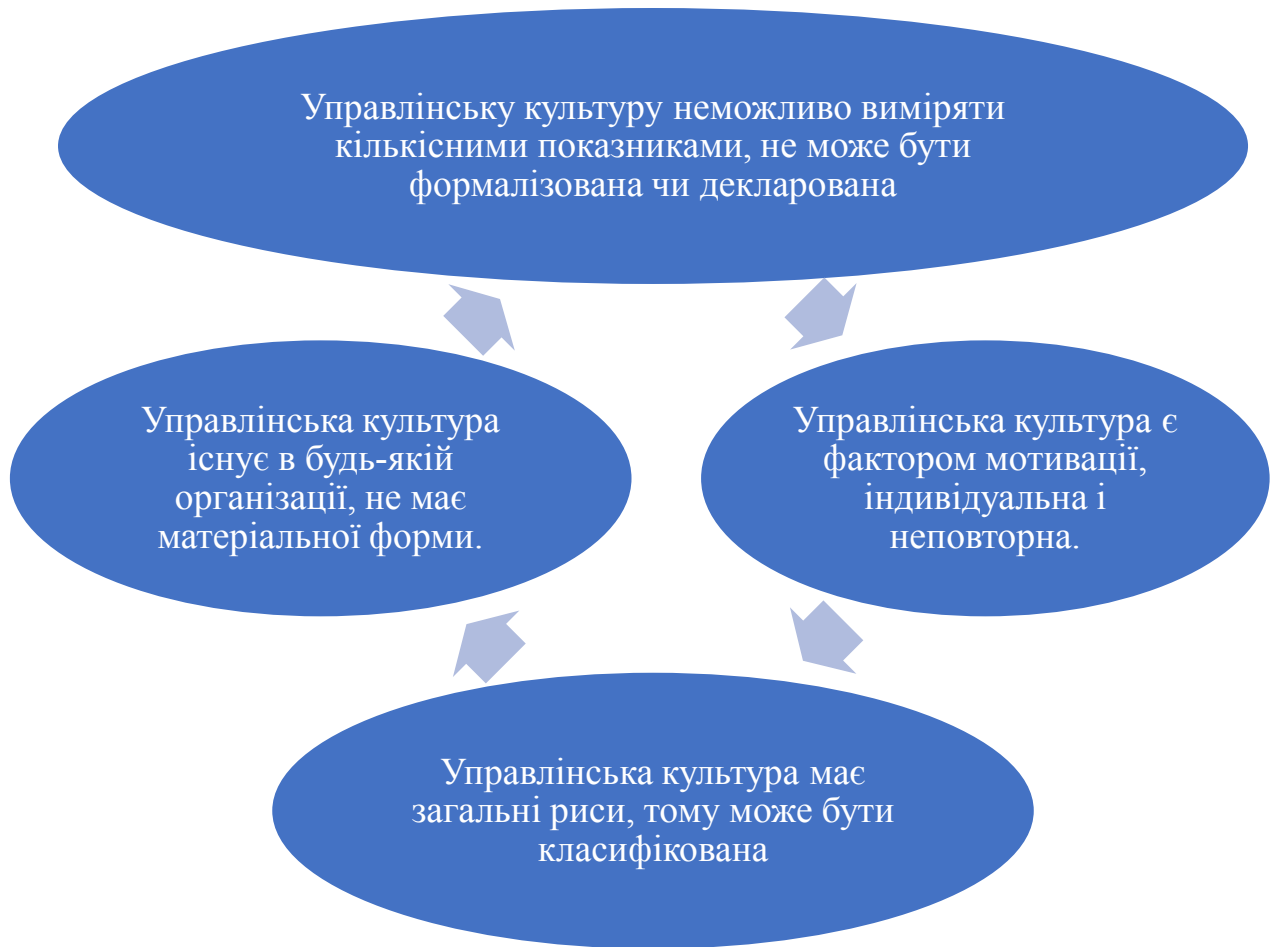


Рис. 1.5 Особливості підвищення управлінської культури

Велике значення на сучасному етапі розвитку держави має поєднання двох сфер мистецтва – мистецтва управління та виконавського мистецтва – управлінської культури. Тому що це не тільки видно, але й є сукупним показником досвіду управління. Управлінські знання, почуття, поведінка та функції управління, але деякі особливості державного управління в українській державі, отже, можна зробити висновок, що від рівня розвитку залежить ефективність усієї системи державного управління.



Рис. 1.6 Процес розвитку управлінської культури

Своєчасне вивчення та впровадження наукових досягнень не тільки підвищує можливості керівника. Скоріше, розвиток культури успіху всього закладу впливав на тенденції та освітні принципи. Тому важливо навчитися орієнтуватися в таких змінах і успішно ними управляти. Зрозуміло, що ефективне управління навчальними закладами вимагає високого рівня адміністративної культури керівника. Основні елементи управлінської культури (рис. 1.7):

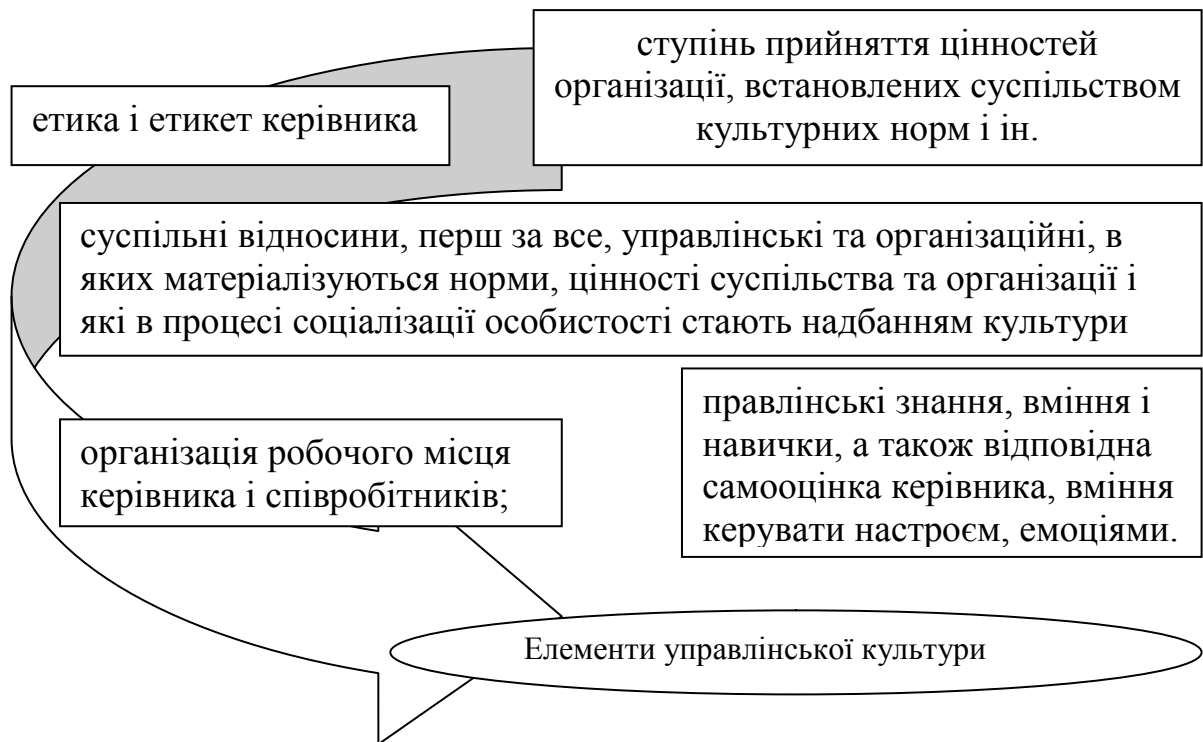


Рис. 1.7 Елементи управлінської культури

Отже, управлінська культура - це інтегративне комплексне поняття.



Рис.1.8 Управлінська культура

Компоненти мотивації керівника загальноосвітнього навчального закладу (рис. 1.9):



Рис. 1.9 Компоненти мотивації керівника закладу освіти

Управлінська культура є результатом взаємодії керівника і трудового колективу, впливає на них і трансформується сама. Керівник розкриває через неї свої здібності, світогляд, соціальні почуття, професійні навички; підлеглий, сприймаючи цінності управлінської культури керівника й організації, трансформує власну професійну культуру. [12]

Управлінська культура має дві групи ознак (рис. 1.10). Перша група ознак пов'язана з розумінням культури як сукупності таких цінностей, що визначена у рис. 1.10:

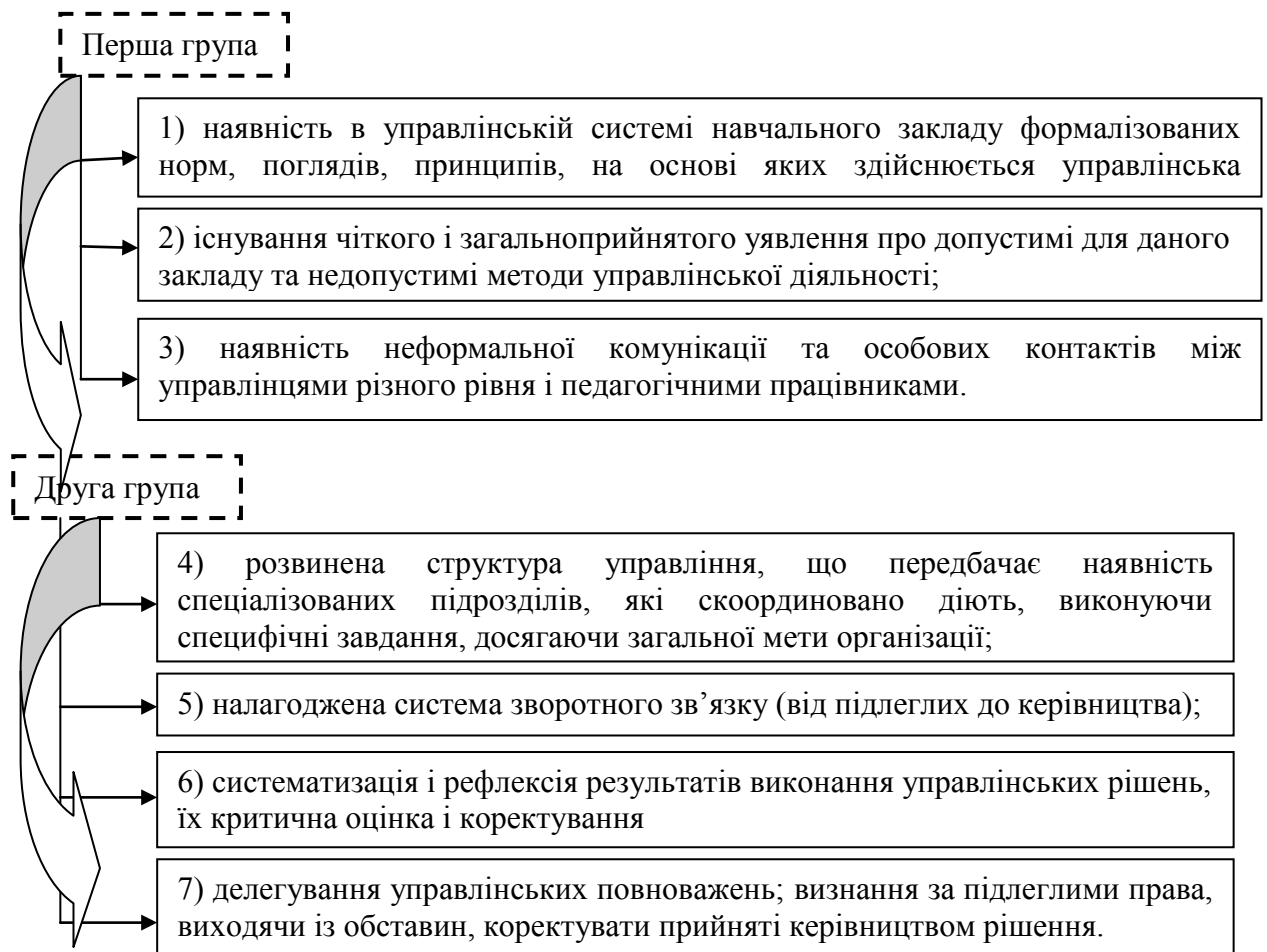


Рис. 1.10 Управлінська культура керівника

Управлінська культура, що створюється керівником закладу освіти, грає важливу роль у формуванні ефективності роботи колективу, впливає на стосунки всередині школи або навчального закладу, а також визначає характер взаємодії зі студентами, батьками та іншими учасниками освітнього процесу. Визначимо ключові аспекти управлінської культури, які може створювати керівник закладу освіти:

Керівник, який створює відкриту управлінську культуру, сприяє вільному обміну ідей, відкритій комунікації і взаєморозумінню всередині колективу. Він вітає відгуки та пропозиції від педагогічного і адміністративного персоналу, батьків і учнів. Керівник, який підтримує взаємну довіру і взаєморозуміння, створює сприятливу атмосферу для спільної роботи. Він підтримує відкритість і чесність відносин між усіма учасниками освітнього процесу. Керівник встановлює чіткі цілі і спрямовує

колектив на досягнення позитивних результатів. Він створює атмосферу, де високі вимоги до якості освіти поєднуються з підтримкою та розвитком педагогічного складу. Також, керівник підтримує розвиток своєї команди, надаючи можливості для професійного зростання, навчання і підвищення кваліфікації. Він створює стимули для досягнення успіхів та підтримує позитивний розвиток усіх учасників освітнього процесу.

Керівник демонструє лідерські якості, спрямовані на досягнення вищих стандартів освіти і управління. Він веде заклад освіти до інноваційних рішень та практик, які покращують якість навчання.

Керівник виявляє гнучкість і адаптивність до змін у середовищі, ринку праці та освітніх технологій. Він стимулює команду до пошуку нових можливостей та впровадження інновацій. Керівник підтримує та заохочує ініціативність серед педагогічного колективу та учнів, створюючи умови для розвитку творчості та індивідуального підходу.

Управлінська культура, яку створює керівник закладу освіти, є важливим фактором у досягненні успіху навчального закладу та розвитку його учасників. Це сприяє підвищенню якості освіти і створює сприятливу атмосферу для розвитку кожного учасника освітнього процесу.

Висновки до розділу 1

У рамках дослідження теоретичних засад ролі керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти можна зробити наступні висновки.

Так, реформування професійної освіти передбачає системні зміни у змісті, методах навчання, організації навчального процесу та управлінні, спрямовані на підготовку кваліфікованих спеціалістів, здатних відповідати вимогам ринку праці та сучасним технологічним викликам., Керівник освітнього закладу в умовах реформування має бути стратегічно орієнтованим, визначати чітку місію і цілі навчального закладу, а також формулювати стратегії розвитку, спрямовані на покращення якості освіти.

Керівник повинен мати високі лідерські якості для мобілізації персоналу, стимулювання творчості та ініціативи, а також ефективної комунікації зі співробітниками та зацікавленими сторонами. В умовах швидких змін у суспільстві та технологічному прогресі, керівник повинен бути готовий до впровадження інновацій та забезпечувати ефективне управління змінами.

Культура керівництва повинна сприяти створенню позитивного організаційного клімату, де кожен працівник відчуває відповідальність за результати своєї роботи та має можливості для особистого й професійного розвитку. Керівник повинен активно дбати про підвищення якості освіти, зокрема за допомогою впровадження сучасних педагогічних методик, оцінювання результатів навчання та вдосконалення навчальних програм.

Загальні висновки підкреслюють важливість лідерської ролі керівника в процесі реформування професійної освіти та необхідність впровадження комплексного підходу до управління навчальним закладом з метою підвищення ефективності його діяльності та досягнення стратегічних цілей.

РОЗДІЛ 2

МІСЦЕ ТА РОЛІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ)

2.1 Організаційно-економічна характеристика КПК «СИНЕРГІЯ»

Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ» (КПК «СИНЕРГІЯ») є одним із визначних навчальних закладів професійно-технічної освіти в Україні. Основні характеристики та особливості коледжу можуть бути визначені на рис 2.1:

Спеціалізація		Коледж спеціалізується на підготовці фахівців з різних галузей, зокрема в сфері інформаційних технологій, електротехніки, економіки, туризму та інших напрямів.
Навчальні програми		Заклад пропонує сучасні навчальні програми, орієнтовані на практичні навички і вимоги ринку праці. Студенти мають змогу здобувати практичний досвід під керівництвом досвідчених викладачів та спеціалістів.
Інфраструктура		Коледж має сучасну інфраструктуру, обладнану лабораторіями, комп'ютерними класами, аудиторіями з необхідним обладнанням для практичного навчання.
Партнерство підприємствами	з 	«СИНЕРГІЯ» співпрацює з підприємствами та організаціями для забезпечення студентів можливостями стажування та підтримки працевлаштування після закінчення навчання.
Розвиток особистості		Заклад прагне не лише формувати професійні навички, але й сприяти розвитку особистості студентів через культурні заходи, спортивні заходи та інші діяльності поза навчанням.
Доступність освіти		Коледж прагне забезпечити доступність якісної професійної освіти широкому колу учнів, включаючи підтримку соціально вразливих категорій населення.

Рис. 2.1 Основні характеристики КПК «СИНЕРГІЯ» [13]

КПК «СИНЕРГІЯ» є значущим учасником системи професійно-технічної освіти в Україні, допомагаючи студентам отримувати актуальні знання та практичні навички для успішної кар'єри.

В коледжі здійснюється підготовка:

Кваліфікованих працівників за наступними професіями:

- Адміністратор, агент з постачання.
- Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення.
- Електромонтажник з освітлення та освітлюваних мереж, електромонтажник з силових мереж та електроустаткування.
- Маляр, реставратор декоративно-художніх фарбувань.
- Оформлювач вітрин, приміщень та будівель.

Фахового молодшого бакалавра за наступними спеціальностями:

- Підприємництво, торгівля та біржова діяльність.
- Будівництво та цивільна інженерія.
- Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка.

Випускники мають можливість продовжити навчання у вищих навчальних закладах: Київському національному університеті будівництва і архітектури; Педагогічному університеті ім. Драгоманова; Індустріально-педагогічному коледжі ім. Макаренка; Київському університеті туризму, економіки та права; Київському національному університеті культури і мистецтв. Власником Закладу освіти є територіальна громада міста Києва від імені якої виступає Київська міська рада.

Комунальний заклад професійної (професійно-технічної) освіти "Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ» був створений 16 жовтня 1947 року під назвою — Школа фабрично-заводського навчання № 30.

1955 року школа фабрично-заводського навчання № 30 перейменована у будівельну школу № 10.

1957 року школа набула назву - Будівельне училище № 10.

1962 року училище отримує назву Міське професійно-технічне училище № 29.

2002 року навчальний заклад став Київським вищим професійним училищем будівництва і дизайну з третім ступенем акредитації. У 2005 році відбувся перший випуск учнів, які отримали диплом молодшого спеціаліста.

2022 року навчальний заклад набув статус комунального закладу професійної (професійно-технічної) освіти "Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ»[11].

Заклад освіти КПК «СИНЕРГІЯ» (рис. 2.1) є юридичною особою публічного права та здійснює свою діяльність на засадах неприбутковості і є бюджетною установою, що належить до сфери управління Департаменту освіти і науки виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації). Заклад освіти має самостійний баланс і кошторис, відокремлене майно, рахунки в органах Державної казначейської служби України, поточний, валютний та інші рахунки в банках, печатку і штамп з власним найменуванням, інші печатки, штампи, бланки, може від свого імені набувати майнових та особистих прав, бути позивачем і відповідачем у суді, може запроваджувати власну символіку та атрибутику. Рішення про створення, реорганізацію та ліквідацію Палацу дітей та юнацтва здійснюється у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [25].

Таблиця 2.1

Паспорт КПК «СИНЕРГІЯ» [13]

Повна назва закладу	комунальний заклад професійної (професійно-технічної) освіти «Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ»
Юридична адреса	м.Київ, вул. М. Шепелева, 3, 03061
Основний вид діяльності	85.32 Професійно-технічна освіта
Інші види діяльності	85.31 Загальна середня освіта, 85.41 Фахова передвища освіта, 85.59 Інші види освіти, н.в.і.у.

Телефон	095 327 7970, 067 180 3196 - приймальня комісія, 067 181 7652 - приймальня директора, 067 181 0104 - відділ кадрів
E-mail	kpk synergy@gmail.com

Освітній процес у КПК «СИНЕРГІЯ» ґрунтується на принципах спрямованості на розвиток особистості, демократії і незалежності від політичних, громадських або релігійних об'єднань. Він передбачає спільну діяльність педагогічних працівників, студентів, батьків, а також представників підприємств, установ і організацій.

Освітній процес КПК «СИНЕРГІЯ» може включати вивчення різних освітніх компонентів, таких як базові предмети, природничі науки, обов'язкові та вибіркові предмети, загальнопрофесійну, професійно-теоретичну та професійно-практичну підготовку, а також виховну роботу зі студентами. Заклад освіти має право самостійно обирати форми та методи організації навчального процесу. Педагогічні працівники визначають засоби і методи навчання та виховання студентів з урахуванням загальних педагогічних принципів.

На сьогодні коледж – сучасний, потужний, модернізований заклад освіти. Освітній процес здійснюється у сучасних навчальних кабінетах, майстернях та лабораторіях, які оснащені обладнанням, інструментами, матеріалами, інноваційними мультимедійними системами, сучасною довідковою літературою. Намагаючись крокувати у ритм із сьогоденням закладом задовольняє потреби вибагливих роботодавців, забезпечуючи їх кваліфікованими робітниками.

Основними завданнями закладу освіти є (рис. 2.2):



ЗАВДАННЯ закладу освіти
Організація освітнього процесу, вибір форм та методів навчання.
Освітня, методична, фінансово-господарська діяльність.
Розробка освітніх програм (навчальних планів) з професій на основі освітніх стандартів (типових освітніх програм), визначення регіонального компоненту змісту професійної (професійно-технічної) освіти, які затверджуються в установленому порядку.
Розробка правил прийому здобувачів освіти до Закладу освіти на основі типових правил прийому, затверджених центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.
Формування разом з Департаментом планів прийому здобувачів освіти з урахуванням державного та/або регіонального замовлення, потреб ринку праці та потреб громадян у професійній (професійно-технічній) освіті і замовлень підприємств, установ, організацій.
Організація харчування здобувачів освіти відповідно до вимог законодавства та з урахуванням доведених кошторисних призначень.
Атестація педагогічних працівників.
Організація стажування педагогічних працівників на підприємствах, в установах, організаціях.
Здійснення професійного (професійно-технічного) навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих робітників та незайнятого населення.
Організація виробничого навчання здобувачів освіти на підприємствах, в установах, організаціях.
Забезпечення заходів з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу.
Матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу.
Визначення структури і штатного розпису Закладу освіти з урахуванням встановленого фонду заробітної плати.
Видача документів про освіту (повну загальну середню освіту, професійну (професійно-технічну) освіту, фахову передвищу освіту встановленого зразка і додатків до них); сертифікатів Закладу освіти про здобуття часткових професійних кваліфікацій.

Рис. 2.2 Завдання КПК «СИНЕРГІЯ» [25]

КПК «СИНЕРГІЯ» має наступні освітні програми (таблиця 2.2)

Таблиця 2.2

Назва освітньої програми КПК «СИНЕРГІЯ»

Назва спеціальності (спеціалізації), тип програми	Назва освітньої програми	Інформація про акредитацію	Кількість здобувачів
(076) Підприємництво та торгівля	Підприємництво та торгівля	Сертифікат про акредитацію освітньої програми	12

		відсутній	
(141) Електро-енергетика, електротехніка та електромеханіка	Електро-енергетика, електротехніка та електромеханіка	Сертифікат про акредитацію освітньої програми відсутній	25
(192) Будівництво та цивільна інженерія	Будівництво та цивільна інженерія	Сертифікат про акредитацію освітньої програми відсутній	13

Основний показник діяльності освітнього закладу формується як кількість контингенту.

Контингент для закладу освіти - це показник, який визначає кількість учнів або студентів, які навчаються в цьому закладі освіти протягом певного періоду часу, наприклад, в річному або семестровому циклі навчання. Цей показник є важливим для оцінки розміру аудиторії закладу, обсягу роботи педагогічного персоналу, потреби в навчальних матеріалах та інфраструктурі. Кількість учнів/студентів: Це загальна кількість осіб, які навчаються в закладі освіти. Цей показник може включати як учнів, які навчаються на повному навчальному циклі, так і студентів у вищих освітніх закладах.

Контингент у 2023 році скоротився на 60 осіб у порівнянні з 2022 роком, на що є об'єктивні причини, військовий стан в країні, в той же час прийнято було 234 особи, що на 10 осіб більше ніж у 2022 році. У 2023 році було відраховано 74 особи, що майже в чотири рази більше ніж у 2022 році. Також збільшилась кількість випускників, що виїхали за кордон (2022 рік – 9, 2023 рік – 15 осіб), також є позитивним показник працевлаштування, який становить 173 особи (2023 рік), що 39 осіб більше ніж у 2022 році.

Загальні дані контингенту представлені в рисунку 2.3.

КОНТИНГЕНТ							
РІК	КОНТИНГЕНТ на 01.01.2022 ВСЬОГО ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	ПРИЙОМ (регіональне замовлення 2022)	ВИПУСК	ВІДРАХОВАНИХ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	КОНТИНГЕНТ на 01.09.2022 ВСЬОГО ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	КОНТИНГЕНТ на 01.01.2023 ВСЬОГО ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ
2022	689	224	225 189 – кваліф.робітника 36 – молод. спец.	26 I квартал - 7 II квартал – 1 III квартал – 9 IV квартал - 9	Працевлаштовано - 132 Продовжують навчання - 31 Декретна відпустка - 6 Призвані до ЗСУ – 5 За кордоном – 9 Непрацевлаштовано у зв'язку з воєнним станом - 42	728	662

КОНТИНГЕНТ						
РІК	КОНТИНГЕНТ на 01.01.2024 ВСЬОГО ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	ПРИЙОМ (регіональне замовлення 2023)	ВИПУСК	ВІДРАХОВАНИХ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	КОНТИНГЕНТ на 01.09.2023 ВСЬОГО ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ
2023	629	234	193 156 – кваліфікованих робітників 37 – фахових молодших бакалаврів	74 I квартал - 10 II квартал – 5 III квартал – 38 IV квартал - 21	Працевлаштовано - 173 Декретна відпустка - 3 Призвані до ЗСУ – 1 За кордоном – 15 Продовжують навчання - 1	725

Рис. 2.3 Контингент КПК «СИНЕРГІЯ», 2022-2023 рр. [13]

Позитивним показником є збільшення працевлаштування випускників на 39 осіб у порівнянні з попереднім роком, що свідчить про ефективність освітньої програми та співпрацю з роботодавцями.

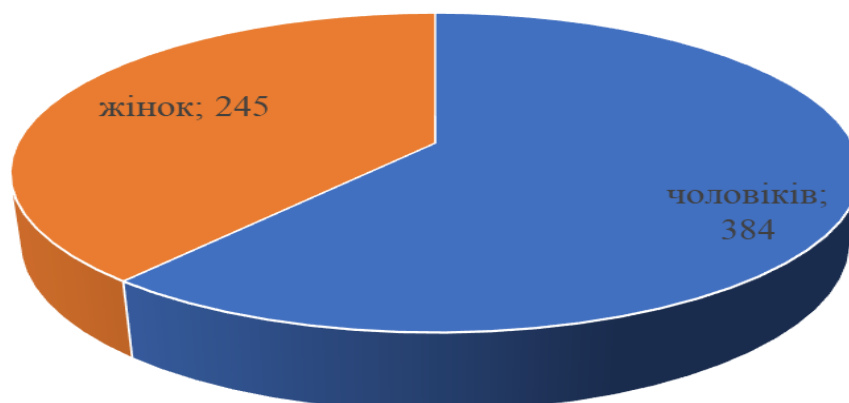


Рис. 2.4 Структура контингенту КПК «СИНЕРГІЯ», 2023 рік [25]

Отже, використовуючи аналіз цих показників, можна сказати, що контингент студентів Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» у 2023 році відобразив негативну тенденцію, що характеризує ситуацію в країні (військове вторгнення рф).

Таблиця 2.3

Контингент КПЕ «СИНЕРГІЯ», відраховано у 2023 році [13]

39	Всього, ППП	Київський професійний коледж "СИНЕРГІЯ"
2	невиконання вимог навчального плану та навчальних програм	
18	У зв'язку з переведенням за згодою до інших ЗО	
.	Самовільно пішли	
.	За незадовільні успішність, поведінку	
.	За станом здоров'я	
.	За грубі порушення навчальна дисципліни або правил внутрішнього розпорядку НЗ	
5	За власним бажанням у зв'язку із виїздом за кордон	
14	За власним бажанням у зв'язку із працевлаштуванням	

Всього було відраховано 39 осіб, 5 за власним бажанням, 14 – за власним бажанням у зв'язку з працевлаштуванням, 18 осіб – у зв'язку з переведенням за згодою до інших ЗО, тільки 2 студенти – за невиконання вимог.

Проаналізуємо дані з таблиці виплат по заробітній платі та інших видів винагород за роками 2022 і 2023:

Сума виплат по заробітній платі: В 2022 році сума виплат склала 26689,526 грн. У 2023 році сума виплат зменшилася до 24450,500 грн. Відхилення (зменшення) становить -2239,026 грн. Спостерігається помітне зменшення суми виплат по заробітній платі у 2023 році порівняно з 2022 роком.

У 2022 році сума премій становила 1745,679 грн. У 2023 році сума премій зменшилася до 1162,877 грн. Відхилення (зменшення) склало -582,802

грн. Спостерігається зменшення суми виплачених премій у 2023 році порівняно з 2022 роком.

Матеріальна допомога: У 2022 році сума матеріальної допомоги становила 654,911 грн. У 2023 році сума збільшилася до 742,555 грн. Відхилення (збільшення) склало 87,644 грн. Спостерігається збільшення суми матеріальної допомоги у 2023 році порівняно з 2022 роком.

Лікарняні: У 2022 році сума виплат за лікарняні становила 137,916 грн. У 2023 році сума збільшилася до 219,090 грн. Відхилення (збільшення) склало 81,174 грн. Спостерігається збільшення суми виплат за лікарняні у 2023 році порівняно з 2022 роком.

Таблиця 2.4

Використання коштів загального фонду КПК «СИНЕРГІЯ» [13]

	Роки, грн		Відхилення, +/-
	2023	2022	
Сума виплат по заробітній платі	24450500	26689526	-2239026
премії	1162877	1745679	-582802
Матеріальна допомога	742555	654911	87644
лікарняні	219090	137916	81174
самозаміни	175176	86898	88278
Щорічна винагорода	1430862	1483432	-52570
Допомога на оздоровлення педагогічних працівників	1420237	1412205	8032

У 2022 році сума виплат за самозаміни становила 86,898 грн. У 2023 році сума збільшилася до 175,176 грн. Відхилення (збільшення) склало 88,278 грн. Спостерігається збільшення суми виплат за самозаміни у 2023 році порівняно з 2022 роком.

Щорічна винагорода: У 2022 році сума щорічної винагороди становила 1483,432 грн. У 2023 році сума зменшилася до 1,430,862 грн. Відхилення (зменшення) склало -52,570 грн. Спостерігається зменшення суми щорічної винагороди у 2023 році порівняно з 2022 роком.

Загалом, за результатами аналізу таблиці 2.4 видно, що більшість видів винагород та виплат зменшилися у 2023 році порівняно з 2022 роком, за

винятком матеріальної допомоги, лікарняних та самозамін, де спостерігається збільшення.

Таблиця 2.5

Надходження коштів загального фонду, 2022-2023 рр. [13]

Надходження коштів загального фонду за 2022 рік	
Надійшло коштів	
Заробітна плата співробітників	23 632 845,00
Нарахування на оплату праці	5 241 765,00
Стипендія	49 150 262,00
Харчування учнів	797 704,00
Оплата комунальних послуг:	
- теплопостачання	1 321 272,15
- водопостачання	33 368,00
- електроенергія	198 742,00
Оплата товарів та послуг:	
- товари, обладнання	0,00
- послуги	19 213,00

Надходження коштів загального фонду за 2023 рік	
Надійшло коштів	
Заробітна плата співробітників (з податками)	25 386 000,00
Нарахування на оплату праці	5 584 868,00
Стипендія	8 223 565,00
Харчування здобувачів освіти	1 228 627,00
Оплата комунальних послуг:	
- теплопостачання	1 928 498,00
- водопостачання	45 776,00
- електроенергія	271 438,00
Оплата товарів та послуг:	
- товари, обладнання	1 508 479,00
- послуги	2 565 800,00

Зросли всі витрати на утримання коледжу, що пов'язано з зростанням мінімальної заробітної плати в Україні, а також зростанням цін на паливо та інші товари (електроенергія, водопостачання).

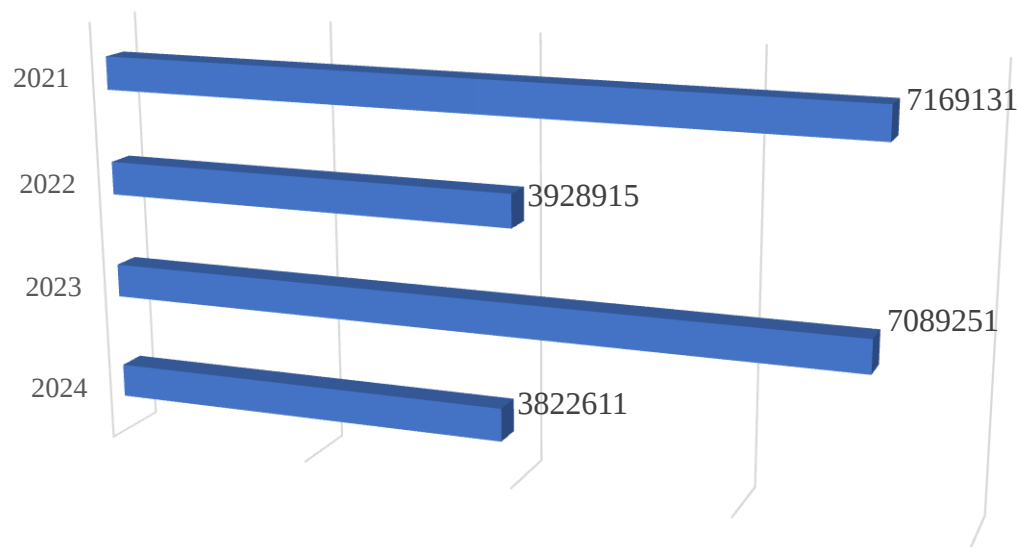


Рис. 2.5 Витрати (тендери) КПК «СИНЕРГІЯ», 2021-2024 1 квартал, грн

З рис.2.5 видно, що обсяг покупок за чотири останні роки (2021-2024).
Ось розглянемо динаміку покупок:

- У 2021 році обсяг покупок склав 7 169 131 одиницю.
- У 2022 році обсяг покупок зменшився до 3 928 915 одиниць.
- У 2023 році спостерігається різке зростання обсягу покупок до 7 089 251 одиниці.

У 2024 році обсяг покупок знову зменшився і становить 3 822 611 одиниць. Можна побачити коливання у рівні покупок протягом зазначених років. Значення покупок в 2022 році були нижчими, а в 2023 році відбулося значне зростання. Однак у 2024 році обсяг покупок знову зменшився. Це може свідчити про економічні та фінансові коливання або зміни стратегії закладу щодо закупівель.

Таблиця 2.6

Кадровий склад Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» [13]						
Кваліфікаційна категорія	2022 рік		2023 рік		Відхилення, +/-	
	Викладачі	Майстри в/н	Викладачі	Майстри в/н	Викладачі	Майстри в/н
Спеціаліст	6		8		2	
Спеціаліст 1 категорії	4		5		1	

Спеціаліст 2 категорії	2		6		4	
Спеціаліст вищої категорії	15		18		3	
Викладач - методист			1		1	
Старший викладач	13		12		-1	
11 тарифний розряд		14		17		3
12 тарифний розряд		2		2		0
13 тарифний розряд		4		5		1
14 тарифний розряд		5		5		0
Майстер виробничого навчання II категорія		3		2		-1
Майстер виробничого навчання I категорія		1		3		2

Аналіз даних з таблиці 2.6 з розподілом за кваліфікаційними категоріями для викладачів та майстрів виробничого навчання за роками 2022 і 2023:

У 2022 році було 6 спеціалістів. У 2023 році їх кількість збільшилася до 8. Відхилення склало +2 (позитивне явище).

Спеціалісти 1 категорії: У 2022 році було 4 спеціалістів 1 категорії. У 2023 році їх кількість збільшилася до 5. Відхилення склало +1 (позитивне явище)

Спеціалісти 2 категорії: У 2022 році було 2 спеціалістів 2 категорії. У 2023 році їх кількість збільшилася до 6. Відхилення склало +4.

У 2022 році було 13 старших викладачів. У 2023 році їх кількість зменшилася до 12. Відхилення склало -1.

Були спостережені збільшення кількості викладачів у більш високих тарифних розрядах (11, 13, 14 тарифний розряди) у 2023 році порівняно з 2022 роком. Так, кількість викладачів 11 тарифного розряду зросла з 14 до 17, що є збільшенням на 3 особи. У категорії Майстер виробничого навчання II зменшення кількості з 3 до 2. У категорії Майстер виробничого навчання I збільшення кількості з 1 до 3. Відхилення для Майстрів виробничого навчання склало -1 для II категорії та +2 для I категорії.

Загалом спостерігається зростання кількості спеціалістів у більш високих категоріях (спеціаліст, спеціаліст 1 категорії, спеціаліст 2 категорії, спеціаліст вищої категорії) у 2023 році порівняно з 2022 роком. Також варто звернути увагу на збільшення кількості викладачів з різним тарифним розрядом. Зменшення кількості старших викладачів і майстрів виробничого навчання II категорії свідчить про певні зміни в структурі кваліфікаційного складу освітнього закладу у 2023 році, що також може свідчити про ефективну роботу керівництва закладу освіти.

Визначимо рекомендації

- вивчати та аналізувати зміни у складі педагогічного колективу за кваліфікаційними категоріями. Розгляньте причини зростання або зменшення кількості спеціалістів на різних рівнях кваліфікації і використовуйте цю інформацію для планування подальших кроків.

- можливості для збільшення кількості спеціалістів у вищих категоріях шляхом надання додаткових навчань, підвищення кваліфікації та мотиваційних заходів.

- розглянути програми підвищення кваліфікації для працівників з нижчими категоріями для підготовки нових спеціалістів на рівні спеціалістів вищої категорії.

- аналіз витрат на заробітну плату та інші види винагород, звертаючи увагу на тенденції змін. Розробляйте стратегії зменшення витрат там, де це можливо, без шкоди якості освіти.

- оцінка ефективності структури організації та розподілу персоналу. Розгляньте можливості оптимізації структури, щоб підвищити продуктивність та ефективність роботи.

-залучайте педагогічний колектив до процесу постійного вдосконалення через навчання, тренінги та розвиток професійних навичок.

Загальна рекомендація полягає в постійному аналізі та удосконаленні процесів управління персоналом та витратами з метою покращення якості освіти та ефективності роботи закладу освіти.

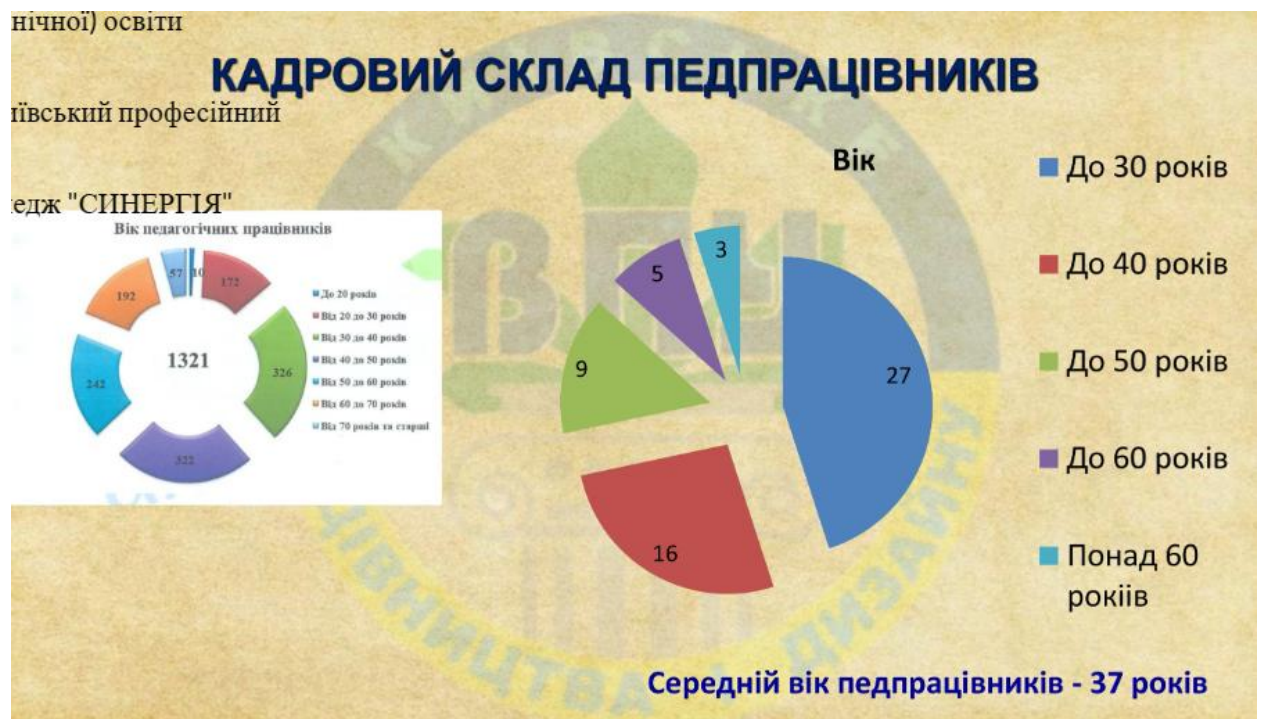


Рис. 2.5 Кадровий склад, 2022 рік [13]

Зауважимо, що середній вік персоналу КПК становить 37 років, 27% персоналу – до 30 років, до 40 років- 16%, що також свідчить про позитивні тенденції у закладі освіти, і тільки 3% - це люди понад 60 років.



Рис. 2.6 Стаж роботи працівників КПК «Синергія», 2023 рік [13]

Найбільше працівників зі стажем роботи – від 6 до 10 років (29%), найменше (6%) – до 3 років, 18% персоналу – стаж від 16 років.



Рис.2.7 Середня заробітна плата [13]

Зазначимо, що згідно аналізу середньої заробітної плати (рис. 2.5) КПК «СИНЕРГІЯ» має найвищий показник в регіоні за 2023 рік. Так, 33,7 тис. грн, а КПК будівництва і архітектури (14.9 тис.грн), що на 2,26 разів більше.

ський професійний	ДОСЯГНЕННЯ ЗА 2023 РІК
КПК «СИНЕРГІЯ»	➤ Кращий кабінет з предмету «Креслення», I місце ➤ «Краща майстерня з професії «Адміністратор», II місце ➤ «Кращий викладач предмету «Креслення», I місце ➤ «Кращий викладач спецтехнології», II місце ➤ Всеукраїнський конкурс «ПЛАНЕТА ІТ», I місце ➤ Всеукраїнська учнівська олімпіада з історії, III місце ➤ Всеукраїнська учнівська олімпіада з інформаційних технологій, III місце ➤ Конкурс присвячений 300-річчю з дня народження Григорія Сковороди, II місце ➤ Конкурс художньої самодіяльності: I місце, III місце – номінація «Самодіяльні барди і поети», I місце – номінація «Солісти»; ➤ Ліга волейболу серед здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти м.Києва, II місце ➤ Змагання з кульової стрільби серед здобувачів освіти Солом'янського району м. Києва, II місце.

Рис. 2.8 Досягнення КПК «СИНЕРГІЯ», 2023 рік

Визначимо, що досягнення коледжу (рис. 2.8) свідчить про активну роботи викладачів, керівництва коледжу та особисто директором коледжу.

Окрім того, з жовтня 2014 року в училищі впроваджується Німецько-український проект «Модернізація освіти за професією «Маляр. Реставратор декоративно-художніх фарбувань». Учасники проекту Фонд Ебергарда Шьока та КПК «СИНЕРГІЯ». В рамках реалізації пілотного проекту здійснюється:

1. Модернізація навчально-виробничих майстерень коледжу.
2. Розширення навчального простору професійних здібностей та навиків випускників коледжу за професією «Маляр».
3. Впровадження модульного професійного навчання як засобу гуманізації професійної освіти.
4. Обмін міжнародним досвідом.
5. Координація сучасного робітника на новітні технологічні процеси.

З 2017 року коледж почав співробітництво з професійними школами міста Варшави (Польща). З 2018 року реалізується спільний проект «Пізнання культури через архітектуру».

Представники управління освіти Варшави, педагоги їх професійних шкіл та молодь неодноразово відвідували наш заклад освіти, де навчалися на майстер-класах будівельного напрямку. Педагоги разом з учнями відвідують професійні школи міста Варшави, де вдосконалюють професійну підготовку шляхом поглиблення і розширення професійних знань, умінь і навичок, набувають досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності; ознайомлюються з архітектурою та культурою Польщі; вивчають педагогічний досвід, сучасне виробництво, методи управління, ознайомлювалися з досягненнями науки, техніки і виробництва.

2.2 Аналіз сильних та слабких сторін діяльності КПК «СИНЕРГІЯ»

Складання SWOT-аналізу для закладу освіти, такого як Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ», має велику актуальність в контексті розвитку освітньої сфери і досягнення конкурентних переваг.

SWOT-аналіз дозволяє коледжу зрозуміти його внутрішні ресурси, які можуть бути використані для досягнення успіху, а також проблеми, які потребують уваги та вдосконалення. Наприклад, оцінка досвідченого викладацького складу та сучасного обладнання дозволить визначити переваги коледжу, тоді як виявлення недостатньої маркетингової активності або відсутності гуртожитку розкриє слабкі сторони, які необхідно вирішити.

SWOT-аналіз допомагає ідентифікувати зовнішні загрози та можливості, з якими стикається коледж. Наприклад, конкуренція з іншими освітніми закладами або зміни у законодавстві можуть бути загрозами, в той час як можливість розширення навчальних програм або залучення нових викладачів можуть стати можливостями для подальшого розвитку. Аналіз SWOT допомагає розробити стратегії, спрямовані на використання сильних

сторін і можливостей для досягнення конкурентних переваг, а також на усунення слабких сторін та мінімізацію загроз. Наприклад, якщо коледж виявив відсутність гуртожитку як слабку сторону, стратегія може включати будівництво нового гуртожитку для привертання студентів з інших міст. Планування майбутнього розвитку: SWOT-аналіз допомагає коледжу планувати свої дії на майбутнє, визначаючи пріоритетні напрямки розвитку. Наприклад, розширення маркетингових зусиль або оновлення обладнання можуть бути ключовими стратегіями для підвищення конкурентоспроможності коледжу.

Таким чином, складання SWOT-аналізу є важливим інструментом управління стратегічним розвитком Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ», який дозволяє ідентифікувати ключові аспекти, що впливають на коледж, і розробляти ефективні стратегії для його успішного майбутнього.

Сильні сторони:

- Широкий спектр навчальних програм
- Досвідчений викладацький склад
- Сучасне обладнання
- Зв'язки з роботодавцями
- Доступна вартість навчання

Слабкі сторони:

- Невеликий розмір коледжу
- Недостатня маркетингова активність
- Відсутність гуртожитку

На основі результатів дослідження було розроблено такі стратегії для покращення конкурентної позиції КПК «СИНЕРГІЯ»:

- Розширення спектру навчальних програм
- Залучення нових викладачів
- Оновлення обладнання
- Посилення зв'язків з роботодавцями
- Розширення маркетингової активності

- Будівництво гуртожитку

Для реалізації розроблених стратегій було складено детальний план, який включає:

- Визначення ресурсів, необхідних для реалізації плану
- Призначення відповідальних осіб за реалізацію плану
- Моніторинг та оцінка результатів реалізації плану

Реалізація розроблених стратегій очікує дати такі результати:

- Збільшення кількості студентів
- Підвищення рівня задоволеності студентів
- Покращення репутації коледжу
- Збільшення доходів коледжу

Дослідження показало, що КПК «СИНЕРГІЯ» має ряд сильних сторін, які дають йому конкурентну перевагу. Однак, для того, щоб залишатися конкурентоспроможним, коледжу необхідно посилити свої слабкі сторони. Реалізація рекомендованих стратегій дозволить КПК «СИНЕРГІЯ» покращити свою конкурентну позицію та стати одним з лідерів серед професійних коледжів м. Києва.

Крім розроблених стратегій, КПК «СИНЕРГІЯ» може також розглянути можливість:

- Розширення своєї присутності в онлайн-середовищі
- Розробки програм для дорослих, які бажають підвищити свою кваліфікацію або отримати нову професію
- Співпраці з іншими навчальними закладами для створення спільних програм та обміну ресурсами

Реалізація цих рекомендацій допоможе КПК «СИНЕРГІЯ» стати ще більш конкурентоспроможним та успішним.

SWOT-аналіз для Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» (табл.2.7) виглядає наступним чином:

SWOT-аналіз для Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ»

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses):
– Широкий спектр навчальних програм, що включає різні спеціальності. – Досвідчений викладацький склад з високим рівнем кваліфікації. – Наявність сучасного обладнання для практичної підготовки студентів. – Сильні зв'язки з роботодавцями, що сприяють працевлаштуванню випускників. – Доступна вартість навчання, що робить освіту більш доступною для студентів.	– Невеликий розмір коледжу, що може обмежувати його розвиток і можливості. – Недостатня маркетингова активність, яка може призвести до недооцінки коледжу на освітньому ринку. – Відсутність гуртожитку, що може обмежувати змогу приваблювати студентів з інших міст.
Можливості (Opportunities):	Загрози (Threats):
– Розширення спектру навчальних програм для привертання більшої аудиторії студентів. – Залучення нових викладачів з інноваційними підходами до навчання. – Оновлення обладнання для покращення якості освітнього процесу. – Посилення зв'язків з роботодавцями для забезпечення практичної підготовки студентів.	– Конкуренція з іншими освітніми закладами, які можуть мати більший ресурси та привабливіші пропозиції. – Зміни у законодавстві або освітніх політиках, які можуть вплинути на фінансування та розвиток коледжу. – Високий рівень очікувань студентів та роботодавців, що потребує постійного підвищення якості наданої освіти. – Військове вторгнення рф

SWOT-аналіз допомагає зрозуміти внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на коледж, і визначити стратегії для використання сильних сторін та можливостей, а також вирішення слабких сторін та загроз. Реалізація запропонованих стратегій дозволить КПК «СИНЕРГІЯ» покращити свою конкурентоспроможність та забезпечити успішний розвиток у майбутньому.

На основі SWOT-аналізу Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» можна розробити наступні стратегії діяльності:

1. Розширення спектру навчальних програм:

– Враховуючи широкий спектр навчальних програм як сильну сторону, коледж може розглянути можливості додавання нових спеціальностей або програм для привертання більшого числа студентів. Наприклад, введення програм з актуальних галузей, які відповідають потребам ринку праці.

2. Посилення маркетингової активності:

– Для подолання недостатньої маркетингової активності коледж може розвивати ефективну стратегію маркетингу та реклами. Це може включати активну промоцію освітніх програм, участь у виставках освіти, розробку привабливих маркетингових матеріалів та використання соціальних медіа.

3. Будівництво гуртожитку:

– Однією зі слабких сторін коледжу є відсутність гуртожитку. Будівництво гуртожитку може зробити освіту в коледжі більш привабливою для студентів з інших міст, що сприятиме збільшенню кількості абітурієнтів.

4. Залучення нових викладачів і оновлення обладнання:

– Для підвищення якості навчання та практичної підготовки студентів коледж може залучити нових викладачів з інноваційними підходами до навчання та оновити обладнання для практичних занять. Це допоможе підвищити рівень кваліфікації випускників і зміцнити зв'язки з роботодавцями.

5. Збільшення конкурентоспроможності відповідно до високих очікувань:

– Коледж повинен звернути увагу на високий рівень очікувань студентів і роботодавців щодо якості освіти. Реалізація стратегій, спрямованих на постійне підвищення якості навчання та підготовки студентів до вимог сучасного ринку праці, допоможе зміцнити позиції коледжу в освітній галузі.

Ці стратегії дозволять Київському професійному коледжу «СИНЕРГІЯ» максимально використати свої сильні сторони, вирішити

проблеми слабких сторін, ефективно використовувати можливості та мінімізувати загрози, що допоможе покращити конкурентність та забезпечити успішний розвиток коледжу.

2.3 Роль керівника КПК «СИНЕРГІЯ» в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти

Місце та роль керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти в Україні є критичними для успішної трансформації цієї галузі. Керівник професійного навчального закладу відіграє ключову роль у впровадженні нових підходів до навчання, модернізації навчальних програм, забезпеченні якості освіти та підготовці кваліфікованих кадрів, які відповідають вимогам ринку праці.

Окреслимо деякі аспекти місця та ролі керівника в контексті реформування професійної освіти в Україні:

1. Стратегічне управління: Керівник повинен бути стратегічно налаштованим і мати візію щодо подальшого розвитку навчального закладу. Він забезпечує розробку стратегічних цілей і завдань, спрямованих на покращення якості освіти і підвищення престижу професійної освіти.

2. Лідерство і мотивація: Керівник виступає як лідер, який здатен мотивувати та надихати викладацький персонал і студентів на досягнення високих результатів. Він формує команду професіоналів, спрямованих на досягнення спільних цілей.

3. Керівник активно сприяє модернізації навчальних програм і методик навчання з урахуванням сучасних вимог ринку праці і технологічних змін. Він стимулює інновації та впровадження нових підходів до професійної освіти.

4. Забезпечення якості освіти: Керівник відповідає за забезпечення високої якості освіти шляхом впровадження системи контролю якості, оцінки результатів навчання та постійного покращення навчального процесу.

5. Розвиток партнерств: Керівник сприяє розвитку партнерств з підприємствами та іншими зацікавленими сторонами для забезпечення практичного навчання та стажування студентів, а також впровадження дуальної освіти.

6. Професіоналізм та саморозвиток: Керівник повинен постійно підвищувати свій рівень професіоналізму, бути в курсі сучасних тенденцій у сфері професійної освіти та забезпечувати власний саморозвиток.

Роль керівника в умовах реформування професійної освіти в Україні полягає в активному впровадженні інновацій, удосконаленні управлінських практик і забезпеченні зростання якості підготовки фахівців. Це вимагає від керівника не лише високої кваліфікації і професіоналізму, але й відповідальності, креативності та готовності до постійного розвитку.

Отже, визначимо, як керівник (керівництво) КПК «СИНЕРГІЯ» впливають на реформування професійної освіти.

КПК «СИНЕРГІЯ» як керівник впливає на реформування професійної освіти через стратегічне управління та лідерство. Керівництво КПК «СИНЕРГІЯ» повинне визначати стратегічні цілі для розвитку професійної освіти. Показником є чітко сформульована стратегія розвитку закладу, яка враховує потреби ринку праці, технологічні зміни та інші фактори. Даний пункт добре реалізується в закладі освіти, оскільки кількісний контингент є постійним, штат працівників також є не зміним, враховуючи військовий стан в країні. Керівництво КПК «СИНЕРГІЯ» повинне стимулювати і підтримувати впровадження інновацій у навчальний процес, програми навчання та організацію роботи закладу. Показником успішності є наявність новаторських програм і методик навчання.

Керівництво КПК «СИНЕРГІЯ» проявляє лідерські якості у впровадженні реформ і стимулювати персонал до досягнення високих результатів. Показником успішності є залученість та мотивація викладацького складу та співробітників.

Керівництво КПК «СИНЕРГІЯ» відповідає за контроль якості освіти, оцінку результатів навчання та впровадження заходів щодо покращення процесів. Показником є наявність системи оцінювання якості навчального процесу та досягнення поставлених цілей.

Керівництво КПК «СИНЕРГІЯ» сприяє розвитку партнерства з підприємствами та іншими зацікавленими сторонами для забезпечення практичного навчання і стажування студентів. Показником успішності є наявність ефективних партнерських відносин, що зростають з кожним роком.

КІЛЬКІСТЬ УКЛАДЕНИХ ДОГОВОРІВ ПРО НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ			
РОКИ	ДОГОВОРІВ ВСЬОГО	ПІДПИСАНИХ У 2022	ПІДПРИЄМСТВА
2022	20	4 ТОВ «КАПІНВЕСТБУД» ТОВ «БУД СЕГМЕНТ КОМПАНІ» ТОВ «Декор-Сіті» ТОВ «Київ БАКСС» ТОВ «Сейм-93» ТОВ «ФАКТУРА ГРУП»	15

КІЛЬКІСТЬ УКЛАДЕНИХ ДОГОВОРІВ ПРО НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ			
РОКИ	ДОГОВОРІВ ВСЬОГО	ПІДПИСАНИХ У 2023	ПІДПРИЄМСТВА
2023	25	10 ТОВ «ВЕЕНТ-СЕРВІС» ТОВ «Відбудова груп» ТОВ «Проектно-будівельна компанія «СЕМАКС» ТОВ «Міланос груп» ТОВ «БІАДПРО» ТОВ «Пневматик груп» ТОВ «Виробнича компанія «Новий час» ТОВ «Епіцентр» № 9, № 10 ТОВ «НВП «ВІТАЛ»	22

Рис. 2. 9 Партнерство та співробітництво КПК «СИНЕРГІЯ», 2022-2023 рік [13]

Зауважимо, що партнерство КПК «СИНЕРГІЯ» з кожним роком поширюється, що є позитивним показником роботи в першу чергу директора коледжу (у 2022 році - 20 договорів, у 2023 році – 25, що на 5 підприємств-партнерів більше).

Керівництво КПК «СИНЕРГІЯ» повинне постійно підвищувати свій рівень професіоналізму та впроваджувати найкращі практики управління в освітній процес. Показником успішності є особистий розвиток керівництва та викладацького складу.

Успішне впровадження цих аспектів свідчить про ефективне керівництво та його позитивний вплив на реформування професійної освіти в Україні.

Заклад освіти КПК «СИНЕРГІЯ» забезпечує здобувачам освіти професійну (професійно-технічну) освіту на основі базової середньої освіти, що поєднується з отриманням повної загальної середньої освіти і видачею відповідного документа. Також, заклад освіти готує фахових молодших бакалаврів за спеціалізованими програмами на базі повної загальної середньої освіти та професійної (професійно-технічної) освіти.

Фінансування закладу здійснюється за рахунок коштів бюджету м. Київ. Основним джерелом фінансування є кошти міського бюджету. Бюджетні кошти спрямовані на виконання обраних закладом навчальних планів у повному обсязі, матеріальні витрати, пов'язані з виховною роботою, підготовку та перепідготовку кадрів, оплату праці, збереження і зміцнення матеріально-технічної бази, соціальний захист та матеріальне стимулювання трудового колективу.

Схематична організаційна структура подана нижче (рис. 2.10).



Рис. 2.10 Організаційна структура КПК «СИНЕРГІЯ» [13]

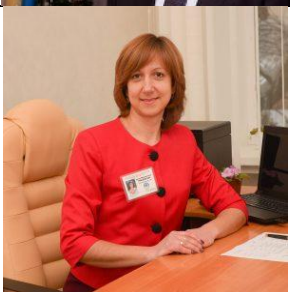
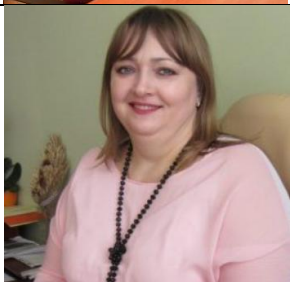
Педагогічною діяльністю в Закладі освіти займаються особи, які мають відповідну професійну освіту та професійно-педагогічну підготовку, моральні якості та фізичний стан яких дає змогу виконувати обов'язки педагогічного працівника. На посади педагогічних працівників Закладу освіти можуть призначатися фахівці виробництва, сфери послуг, які мають вищу освіту і здобули відповідну професійно-педагогічну підготовку. Особи, які здобули вищу, фахову передвищу чи професійну і професійно-технічну освіту за іншою спеціальністю та яким не було присвоєно кваліфікацію педагогічного працівника, можуть бути призначені на посаду педагогічного працівника строком на один рік. Вимоги до педагогічних працівників Закладу освіти визначаються кваліфікаційними характеристиками, що затверджуються в установленому порядку. Рівень професійної кваліфікації педагогічних працівників, які забезпечують професійно-практичну підготовку здобувачів освіти за конкретною робітничою професією, має

бути, як правило, вищий від встановленого освітньою програмою (навчальним планом). Освітній процес в Закладі освіти на третьому (вищому) рівні професійної (професійно-технічної) освіти здійснюють, як правило, викладачі першої та вищої категорії, старші викладачі, викладачі-методисти, майстри виробничого навчання першої, другої категорії. Заклад освіти може залучати до педагогічної роботи на третьому (вищому) рівні професійної (професійно-технічної) освіти спеціалістів виробництва, науково-педагогічних працівників, науковців на умовах сумісництва чи погодинної оплати праці у порядку, встановленому законодавством.

Керівництво КПК «Синергія» (таблиця 2.3)

Таблиця 2.3

Керівництво КПК «Синергія» [13]

Директор АЛЕКСЕНКО Георгій В'ячеславович Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ», кавалер ордена «За заслуги» III ступеня, лауреат Премії Верховної Ради України, заслужений працівник освіти України	
Заступник директора коледжу з навчальної роботи, спеціаліст вищої категорії ТУМАНОВСЬКА Анна Миколаївна	
Заступник директора коледжу з навчально-виробничої роботи, спеціаліст вищої категорії НАЙВЕРТ Юлія Олександрівна	
Заступник директора коледжу з навчально-виховної роботи, спеціаліст вищої категорії ЛЕСИК Анна Юріївна	

Ролі керівника Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» можна визначити через функції, які він виконує:

1. Стратегічне управління: керівник коледжу відповідає за розробку та реалізацію стратегічних цілей закладу, відповідно до вимог сучасної освітньої політики і потреб ринку праці.

2. Організація навчального процесу: керівник забезпечує ефективну організацію навчального процесу, включаючи розробку навчальних програм, контроль якості навчання та навчальних досягнень студентів.

3. Співпраця з підприємствами та громадськістю: керівник сприяє розвитку партнерських зв'язків з підприємствами та громадськістю для забезпечення практичної підготовки студентів і підвищення зайнятості випускників.

4. Впровадження інновацій: стимулює впровадження інноваційних методик навчання та організації навчального процесу для підвищення ефективності освіти і відповідності її потребам.

5. Керівництво персоналом: забезпечує кваліфіковане керівництво педагогічним та адміністративним персоналом, стимулює їх професійний розвиток і підвищення кваліфікації.

6. Фінансове управління, відповідає за ефективне використання фінансових ресурсів закладу, розробляє бюджет та контролює фінансові показники.

7. Проведення реформ у професійній освіті. Керівник активно бере участь у впровадженні та реалізації реформ у системі професійної освіти, спрямованих на підвищення її якості та відповідність сучасним вимогам.

8. Комунікація та звітність, підтримує відкриту комунікацію з усіма зацікавленими сторонами, забезпечує звітність перед керівництвом, студентами, педагогічним колективом та громадськістю.

Висновки до розділу 2:

Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ» є одним із провідних навчальних закладів професійно-технічної освіти в Україні. В коледжі проводиться підготовка кваліфікованих працівників у різних професіях, таких як адміністратор, агент з постачання, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення, електромонтажник з освітлення та освітлюваних мереж, маляр, реставратор декоративно-художніх фарбувань, оформлювач вітрин, приміщень та будівель. Крім того, коледж також готує фахових молодших бакалаврів у таких спеціальностях, як підприємництво, торгівля та біржова діяльність, будівництво та цивільна інженерія, електроенергетика, електротехніка та електромеханіка.

У 2023 році кадровий склад КПК «СИНЕРГІЯ» збільшився на 6 осіб і становив 84 фахівці. Загалом спостерігається зростання кількості спеціалістів у більш високих категоріях (спеціаліст, спеціаліст 1 категорії, спеціаліст 2 категорії, спеціаліст вищої категорії) у порівнянні з попереднім роком. Також був проведений SWOT-аналіз, в результаті якого керівництву коледжу були запропоновані стратегії діяльності, такі як розширення спектру навчальних програм, розвиток ефективної стратегії маркетингу та реклами, і звернення уваги на високий рівень очікувань студентів і роботодавців щодо якості освіти. Ці стратегії спрямовані на постійне підвищення якості навчання та підготовки студентів до вимог сучасного ринку праці і допоможуть зміцнити позиції Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» в освітній галузі.

Керівник КПК «СИНЕРГІЯ» відіграє ключову роль у впровадженні реформ професійної освіти. Він забезпечує розробку стратегій розвитку закладу з урахуванням вимог сучасного ринку праці, сприяє оновленню навчальних програм та впровадженню інноваційних методик навчання. Керівник має активно співпрацювати з підприємствами для підготовки кваліфікованих фахівців і забезпечення практичної орієнтації освіти.

Отже, в умовах реформування професійної освіти роль керівника КПК «СИНЕРГІЯ» полягає в активному керівництві змінами, спрямованими на підвищення якості освіти та відповідності її вимогам сучасного ринку праці.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РОБОТИ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ «КИЇВСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ КОЛЕДЖ «СИНЕРГІЯ»

3.1 Методика оцінки роботи керівника КПК «СИНЕРГІЯ»

Аналіз роботи керівника професійної освіти «Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» включає оцінку різних аспектів діяльності керівника з урахуванням його впливу на коледж та освітню спільноту. Визначимо ключові пункти для такого аналізу:

1. Стратегічне керівництво: оцінка ефективності стратегічного керівництва керівника коледжу, його здатність розробляти і впроваджувати стратегії розвитку та плани дій для досягнення місії та цілей закладу освіти.

2. Управління ресурсами, аналіз управління фінансовими, людськими та матеріальними ресурсами коледжу. Це включає ефективність бюджетування, розподілу кадрів, організацію навчального процесу та використання обладнання.

3. Якість освіти: оцінка досягнень коледжу у покращенні якості освіти та навчального процесу включає академічні досягнення студентів, результати випускників та взаємодію з роботодавцями для підготовки висококваліфікованих працівників.

4. Взаємодія зі спільнотою: оцінка ролі керівника в управлінні взаємодією зі студентами, викладачами, батьками студентів, місцевою громадою та іншими зацікавленими сторонами.

5. Лідерські якості, аналіз лідерських якостей керівника, його здатності мотивувати та надихати співробітників, студентів та інших учасників освітнього процесу.

6. Результативність і досягнення, оцінка досягнень коледжу під керівництвом керівника, включаючи рівень задоволеності студентів та підвищення репутації закладу освіти.

7. Загальний вплив на коледж, аналіз загального впливу керівника на розвиток та успішність коледжу, його здатність мобілізувати ресурси для досягнення стратегічних цілей.

Цей аналіз допоможе зрозуміти ефективність роботи керівника коледжу та виявити сильні та слабкі сторони його керівництва для подальшого удосконалення діяльності закладу освіти.

Для оцінки діяльності директора закладу освіти нами був обраний метод 360 градусів (або оцінка 360 градусів) - це процес оцінки професійної діяльності людини, який включає збір даних про її роботу від різних категорій людей, які працюють з нею або з нею взаємодіють. Цей підхід передбачає отримання оцінок від колег, підлеглих, клієнтів (якщо студентів), а також самої оцінюваної особи. Отримання оцінок від різних сторін дозволяє отримати більш об'єктивне уявлення про професійні якості та навички оцінюваної особи. Метод «360 градусів» може мати широкий спектр вживання - він застосовується при складанні планів індивідуального розвитку співробітника, для оцінки результатів навчання, яке було отримано співробітником, або ж для освіти кадрового резерву на підприємстві [21].

Метод «360 градусів» - оцінка працівника колегами, кеорівниками, підлеглими, клієнтами та їх самим. Переваги методу «360 градусів»: забезпечує отримання різнобічної оцінки для одного співробітника; демократичність методу; створення та зміцнення довірчих відносин з клієнтами; моделювання критеріїв оцінки під вимоги корпоративних стандартів. Недоліки методу: оцінює тільки компетенції, а не досягнення співробітника; вимагає забезпечити високий ступінь конфіденційності; складно отримати відверту інформацію від колег; стресовий вплив на співробітника. Оцінка «360 градусів» – один із найпопулярніших методів оцінювання персоналу. Він допомагає виміряти рівень компетенцій

співробітників, визначити їх сильні та слабкі сторони та сформулювати подальший план розвитку.[30]

Основні етапи методу 360 градусів включають:

1. Визначення компетенцій: визначення ключових компетенцій або навичок, які потрібно оцінити.

2. Вибір оцінювачів: вибір осіб, які нададуть оцінку оцінюваній особі. Це можуть бути колеги, підлеглі, клієнти, внутрішні або зовнішні стейкхолдери.

3. Збір даних: збір даних або відгуків від обраних оцінювачів, які відображають їхнє сприйняття професійних якостей оцінюваної особи.

4. Аналіз результатів: обробка та аналіз отриманих даних для формування повної картини про професійні здібності та навички оцінюваної особи.

5. Зворотній зв'язок: надання результатів оцінки оцінюваній особі для подальшого розвитку і покращення професійної діяльності.

6. Розробка плану розвитку: на основі результатів формування плану подальшого розвитку або підвищення кваліфікації оцінюваної особи.

Оцінка 360 градусів - це метод виявлення думки колективу з приводу компетентності співробітника за допомогою опитування. За своєю суттю - це метод збору зворотного зв'язку для підвищення загальної ефективності роботи колективу і її ключових співробітників. [16]

«Оцінка 360» збирає безліч корисної інформації і, як правило, є потужним «поштовхом до усвідомлення існуючих проблем». Методика оцінки 360 градусів – це метод оцінки персоналу за компетенціями, коли ділове оточення оцінює співробітника/-цю на ступінь його/її відповідності займаній посаді. Метод 360 градусів дозволяє здійснити повнішу оцінку професійних компетенцій та здібностей керівника за допомогою різних точок зору, що сприяє більш об'єктивному та всебічному розумінню його роботи.

Опитування для оцінки персоналу методом «360 градусів» проводяться для отримання відгуків про продуктивність робітника як від керівників, так і

від підлеглих. Таке різноманіття точок зору дозволить зрозуміти, яку цінність для компанії мають ваші кадри та які аспекти вимагають вдосконалення. Оцінювання роботи директора коледжу за допомогою методу 360 градусів зазвичай включає зворотній зв'язок від різних груп осіб, які мають стосунки з директором або безпосередньо працюють з ним. Визначимо деякі з груп, які можуть бути запрошені до оцінки директора коледжу (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Групи, що оцінюють роботу директора коледжу

Категорія	Характеристика
Підлеглі та підлеглі керівники	Співробітники, які безпосередньо підпорядковані директору коледжу, можуть брати участь у процесі оцінки. Їхні оцінки можуть відображати досвід роботи з директором, його стиль керівництва, комунікаційні навички та інші аспекти професійної взаємодії.
Колеги та співробітники з інших відділів	Інші керівники та співробітники коледжу можуть також оцінювати директора з позиції співпраці та комунікації. Їхні відгуки можуть включати сприйняття директора як члена команди та його внесок у загальний успіх коледжу.
Студенти та випускники	Якщо оцінюється директор закладу освіти, студенти та випускники також можуть брати участь у процесі оцінювання. Їхня думка може відображати якість освіти, доступність ресурсів, стиль управління та підтримка в процесі навчання та після закінчення навчання.
Батьки або опікуни студентів	Якщо коледж співпрацює з батьками або опікунами студентів, їхні оцінки можуть відображати сприйняття директора як організатора освітнього процесу та підтримку, надану студентам.
Представники громадськості та інші зацікавлені сторони	Інші зацікавлені сторони, такі як представники громадськості, можуть також брати участь у процесі оцінки. Вони можуть мати свою точку зору на ефективність директора у виконанні місії коледжу та взаємодії зі спільнотою.

Оцінка роботи директора за допомогою методу 360 градусів забезпечує об'єктивну оцінку, оскільки враховує думки різних груп осіб, які прямо чи опосередковано стикаються з роботою керівника.

3.2 Результати оцінки роботи директора КПК «СИНЕРГІЯ»

Для оцінки роботи директора КПК «СИНЕРГІЯ» була розроблена анкета для студентів коледжу щодо оцінки ролі керівника в умовах реформування професійної (професійно-технічної) освіти. Всього у опитуванні брали 120 студентів, опитування проводилось анонімно.

Анкета для студентів коледжу «СИНЕРГІЯ»:

Чи забезпечує директор коледжу високий рівень комунікації зі студентами?

- Повністю погоджуюсь
- Погоджуюсь
- Не впевнений(-а)
- Не погоджуюсь
- Повністю не погоджуюсь

Яка загальна оцінка роботи директора коледжу за останній рік?

- Відмінно
- Добре
- Задовільно
- Незадовільно
- Погано

Чи демонструє керівник інтерес до думок та пропозицій студентів щодо удосконалення навчального середовища?

Чи забезпечує керівник необхідні ресурси та обладнання для успішного проведення практичних занять та лабораторних робіт?

Чи сприяє керівник формуванню співпраці з потенційними роботодавцями для забезпечення практичної підготовки та працевлаштування студентів?

Чи бере керівник участь у вирішенні проблем, що виникають у студентському середовищі?

Чи задоволені ви взаємодією з керівником коледжу в умовах реформування професійно-технічної освіти, впровадженню інновацій?

На перше питання анкети «Чи забезпечує директор коледжу високий рівень комунікації зі студентами?» (рис. 3.1) студенти позитивно оцінюють рівень комунікації директора коледжу зі студентами. Зокрема:

- Повністю погоджуюсь: 71%
- Погоджуюсь: 25%
- Не впевнений(-а): 10%

Також варто відзначити, що невелика кількість студентів виразили негативну думку щодо цього аспекту: Не погоджуюсь: 12% Повністю не погоджуюсь: 2%

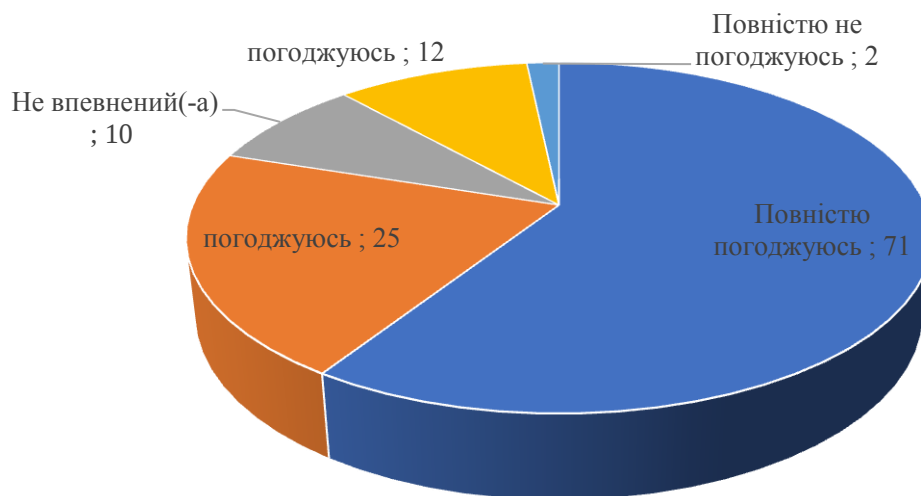


Рис. 3.1 Результати опитування студентів КПК «СИНЕРГІЯ»

Інше важливе питання оцінка роботи директора коледжу за останній рік переважно позитивна:

- Відмінно: 69%
- Добре: 27%
- Задовільно: 9%

Проте також були отримані оцінки, які вказують на деякі проблеми або незадовільний рівень в роботі директора:

- Незадовільно: 9%
- Погано: 6%

Ці дані свідчать про те, що більшість оцінюють роботу директора позитивно, але є і ті, хто вважає, що робота директора може бути покращена або не відповідає їх очікуванням.

Загалом, більшість студентів вважають, що директор коледжу забезпечує високий рівень комунікації зі студентами, але є деякі, хто має зауваження щодо цього аспекту.

На питання «Чи демонструє керівник інтерес до думок та пропозицій студентів щодо удосконалення навчального середовища?» Відповідь 72% респондентів позитивно на питання про інтерес керівника до думок і пропозицій студентів щодо удосконалення навчального середовища є добрим показником. Це свідчить про те, що більшість студентів вважають, що керівник проявляє інтерес до їхньої думки і готовий слухати їхні пропозиції.

Однак відсоток (20%), які відповіли негативно, може вказувати на те, що деякі студенти відчують недостатню увагу керівництва до їхніх думок і пропозицій. Це може свідчити про необхідність підвищення рівня комунікації між керівництвом та студентською громадськістю, щоб забезпечити більшу відкритість та включеність у процес управління освітнім закладом.

Також важливо враховувати тих, хто утримався від відповіді. Це може свідчити про те, що частина студентів не має чіткої думки щодо інтересу керівника до їхніх пропозицій, або не впевнена в його ставленні до цього аспекту управління коледжем.

На питання «Чи сприяє керівник формуванню співпраці з потенційними роботодавцями для забезпечення практичної підготовки та працевлаштування студентів?» (рис. 3.2) Відповідь 83% респондентів позитивно на питання про сприяння керівника формуванню співпраці з

потенційними роботодавцями є дуже позитивним сигналом. Це свідчить про те, що керівник активно сприяє забезпеченню практичної підготовки студентів та їхньому подальшому працевлаштуванню через встановлення зв'язків з роботодавцями.

Тим не менш, важливо враховувати також той факт, що 10% респондентів відповіли негативно. Це може свідчити про те, що деякі студенти або співробітники не сприймають достатньої активності з боку керівництва в цьому напрямку. Це може стати причиною для подальшого вдосконалення програми співпраці з роботодавцями та посилення комунікації зі спільнотою студентів і персоналу, щоб забезпечити максимальну підтримку у практичній підготовці та працевлаштуванні студентів.

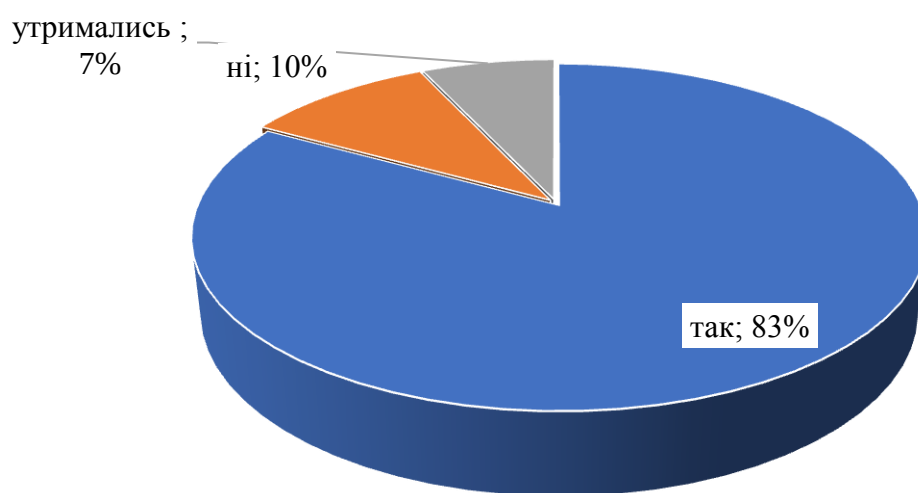


Рис. 3.2 Результати анкетування питання «Чи сприяє керівник формуванню співпраці з потенційними роботодавцями для забезпечення практичної підготовки та працевлаштування студентів?»

Так, на питання «Чи бере керівник участь у вирішенні проблем, що виникають у студентському середовищі?» 98% респондентів відповіли позитивно. Це свідчить про те, що керівник активно взаємодіє зі студентами та приділяє увагу їхнім потребам і питанням. Такий високий рівень підтримки і участі з боку керівництва може сприяти покращенню

студентського середовища, підвищенню задоволеності студентів та створенню позитивного іміджу коледжу серед студентів.

На останнє питання анкети «Чи задоволені ви взаємодією з керівником коледжу в умовах реформування професійно-технічної освіти, впровадженню інновацій?». За даними анкети, 89% респондентів відповіли позитивно на питання про задоволеність взаємодією з керівником коледжу в умовах реформування професійно-технічної освіти та впровадження інновацій. Це свідчить про те, що більшість студентів оцінюють позитивно роботу керівника в контексті реформування освіти та інновацій. Такі результати можуть вказувати на те, що студенти сприймають ініціативи керівництва коледжу як корисні та важливі для їхньої освіти та професійного розвитку. Це також може свідчити про ефективність комунікації керівника зі студентами під час проведення реформ і впровадження нововведень. Для керівництва коледжу ці дані можуть бути важливими для підтвердження успішності реформ та планування подальших заходів з удосконалення освітнього процесу.

Отже, загальний аналіз анкети про роботу керівника від студентів вказує на певні позитивні тенденції:

1. Задоволеність взаємодією з керівником: висока задоволеність (89%) студентів взаємодією з керівником коледжу в умовах реформування професійно-технічної освіти та впровадження інновацій свідчить про позитивне сприйняття керівництва серед студентського контингенту.

2. Комунікація зі студентами, більшість студентів вважають, що рівень комунікації з керівником є високим. Це є важливим аспектом, оскільки відповідна комунікація сприяє покращенню якості освіти та задоволеності студентів.

3. Оцінка роботи керівника, значна частина студентів оцінює роботу керівника як відмінну (69%) або добру (27%), що свідчить про загальну позитивну динаміку у керівництві коледжу.

4. Процес реформування та інновацій, позитивна відгуки стосовно участі керівника у реформуванні професійно-технічної освіти та впровадженні інновацій підтверджують успішність заходів, спрямованих на модернізацію навчального процесу.

Загальна картинка, намальована анкетною серед студентів, вказує на те, що директору коледжу вдається забезпечити ефективну роботу, позитивну взаємодію зі студентами та успішно проводить процеси реформування освіти. Такі висновки можуть служити основою для подальших дій удосконалення діяльності коледжу та підтвердження його успішності в очах студентського середовища.

Подальший аналіз роботи керівника треба провести на основі думок співробітників та підлеглих.

На нашу думку, аналіз роботи керівника коледжу потребує комплексного підходу з урахуванням його особистих (табл. 3.2) та професійних характеристик.

Таблиця 3.2

Особисті характеристики керівника коледжу

Назва характеристик	Пояснення
Комунікабельність	Здатність керівника ефективно спілкуватися зі співробітниками, студентами, батьками та іншими зацікавленими сторонами.
Емпатія	Здатність до співчуття та розуміння проблем та потреб інших.
Лідерські якості	Здатність мобілізувати колектив до досягнення спільних цілей, стимулювання ефективності та творчості.
Спроможність приймати рішення	Здатність керівника приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності та стресу.
Ініціативність та креативність	Здатність до пошуку нових ідей та ініціатив у розвитку коледжу.

Особисті характеристики керівника важливі для успішного керівництва в умовах реформування професійно-технічної освіти. Так, керівництво освітнім закладом вимагає постійного спілкування зі студентами,

викладачами, адміністрацією, батьками та іншими зацікавленими сторонами. Вміння ефективно спілкуватися допомагає побудувати довіру, розуміння та сприяє позитивним взаємовідносинам. Важливе місце у системі управління персоналом займає ділова комунікація, для якої необхідна налагодженість контактів в організації. Налагодження комунікації відбувається шляхом вдалої реалізації індивідуального підходу до кожного працівника колективу. Тому особистості керівника повинні бути притаманні взаєморозуміння, уважність, співчуття, підтримка по відношенню до працівників, відкритість у спілкуванні, здатність сприймати ситуацію іншими очима. Окрім цього, для ефективної роботи він повинен володіти авторитетом, який дозволяє йому впливати на підлеглих. Авторитет заснований на формальному статусі керівника і повазі до нього. Повага до керівника являє собою невід'ємну частину авторитету, так як владні повноваження не компенсують недоліків характеру. Якщо сучасний керівник володіє такими рисами, це дає йому змогу налагодити контакт з працівниками та досягти узгодженості у спільних діях [13, 111]. Особисті якості, такі як емпатія, мотивація та впевненість, є ключовими для створення мотивуючого середовища та мобілізації колективу до досягнення спільних цілей. Якості, такі як аналітичність, систематичність та об'єктивність, дозволяють керівникові приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності та змін. Здатність до пошуку нових ідей та ініціатив є важливими для розвитку та впровадження інновацій у навчальний процес. Особистість керівника впливає на його здатність ефективно управляти стресом та виконувати свої обов'язки в умовах великого навантаження та викликів. Особисті якості допомагають керівникові побудувати сильні та ефективні взаємовідносини з усіма зацікавленими сторонами освітнього процесу та досягати успіху у реформуванні та розвитку професійно-технічної освіти.

Професійні якості керівника - це хороша спеціальна освіта, ерудиція, компетентність у своїй професії, висока навчаність, а також вміння планувати свою роботу. Саме ці якості забезпечують йому успішність на

конкретній займаній посаді. Професійні та ділові якості сучасного керівника характеризуються його впливом на підлеглих, адже сутність його ефективного впливу полягає і в переконанні підлеглих додержуватися його розпоряджень, і в знанні психологічних особливостей людини, і в наявності зворотного зв'язку, необхідних управлінських якостей [12] Організаторські здібності керівника в процесі управління проявляються як здатність швидко зрозуміти психологію працівника, його наміри і мотиви та вміло обирати тон та форму звертання. Організаторські здібності є основною передумовою для здійснення керівником успішного управління. Вимогливість керівника до себе та до працівників дає змогу досягати поставленої мети та завдань, пріоритетних для організації. Здатність до виваженого ризику, особливо в управлінських рішеннях, гарантує уникнення багатьох проблем, пов'язаних із підприємницькою діяльністю [15] Одна з основних якостей керівника – уміння організувати спільну роботу людей. Проте сполучати рішення організаційно-технічних задач із роботою з людьми не так просто. Багатьом керівникам буває легше зробити що-небудь самому, чим домагатися виконання цього від інших. Це найлегший, але найбільш безперспективний шлях, оскільки самому все рівно усього не зробити, і згодом керівник бачить, що його підлеглі відучилися від самостійності, не можуть або вже не хочуть самостійно працювати. Одна з найголовніших задач керівника – створити умови для прояву активності, ініціативи, творчості людей, розвитку їхньої активної мотивації. [15]

Таблиця 3.3

Професійні характеристики керівника

Назва характеристики	Пояснення
Знання та досвід	Рівень кваліфікації та досвіду у сфері професійно-технічної освіти.
Керівництво та організація, організаторські здібності	Здатність до організації навчального процесу, роботи з персоналом та розробки стратегій розвитку.
Управлінські навички	Вміння управляти фінансами, ресурсами та процесами в коледжі.

Співпраця зі стейкхолдерами	Здатність встановлювати та підтримувати ефективні зв'язки з роботодавцями, громадськістю та іншими зацікавленими сторонами.
Результативність	Оцінка досягнень та результатів роботи керівника в плані збільшення кількості студентів, покращення якості освіти та успішного трудового розміщення випускників.

Аналіз роботи керівника потребує систематичної оцінки цих характеристик з урахуванням відгуків та думок студентів, співробітників та інших зацікавлених сторін. Важливо враховувати як особисті, так і професійні аспекти управління освітнім закладом для досягнення ефективного розвитку коледжу та задоволення потреб усіх зацікавлених сторін.

Питання для анкети щодо особистих якостей керівника:

1. Як ви оцінюєте комунікабельність керівника?
2. Чи має керівник лідерські якості?
3. Як ви оцінюєте вміння керівника слухати та враховувати думку інших?
4. Чи має керівник стійкість до стресу та здатність приймати рішення в умовах невизначеності?
5. Чи демонструє керівник ініціативність у вирішенні проблем та розвитку коледжу?
6. Чи проявляє керівник зацікавленість у розвитку своїх співробітників та студентів?
7. Як ви оцінюєте вміння керівника мотивувати та стимулювати успішність співробітників та студентів?

Ці питання допоможуть зрозуміти, які особисті якості вважаються важливими для успішного керівництва в умовах професійно-технічної освіти.

Експертна оцінка особистих якостей керівника КПК «СИНЕРГІЯ» в умовах професійно-технічної освіти

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Середній бал
1. Як ви оцінюєте комунікабельність керівника?	5	4	4	5	5	4,6
2. Чи має керівник лідерські якості?	5	5	4	5	5	4,8
3. Як ви оцінюєте вміння керівника слухати та враховувати думку інших?	4	4	4	5	5	4,4
4. Чи має керівник стійкість до стресу та здатність приймати рішення в умовах невизначеності?	5	5	3	4	4	4,3
5. Чи демонструє керівник ініціативність у вирішенні проблем та розвитку коледжу?	5	5	5	5	5	5
6. Чи проявляє керівник зацікавленість у розвитку своїх співробітників та студентів?	5	5	5	4	5	4,8
7. Як ви оцінюєте вміння керівника мотивувати та стимулювати успішність співробітників та студентів?	5	5	4	4	5	4,7

Давайте проаналізуємо таблицю 3.3 з оцінками експертів (співробітниками) щодо керівника за кожним пунктом:

1. Комунікабельність керівника: оцінки експертів за цим параметром варіюються від 4 до 5 балів, що свідчить про загальний високий рівень комунікабельності. Середній бал на рівні 4.6 вказує на те, що керівник добре вміє спілкуватися та встановлювати контакти з оточуючими.

2. Лідерські якості керівника. Всі експерти вважають, що керівник має високі лідерські якості, оцінюючи їх на рівні від 4 до 5 балів. Середній бал 4.8 підтверджує сильний лідерський потенціал керівника.

3. Вміння слухати та враховувати думку інших, оцінки за цим параметром також варіюються від 4 до 5 балів, і середній бал становить 4.4. Це вказує на те, що керівник проявляє уважність до думок своїх співробітників та студентів.

4. Стійкість до стресу та здатність приймати рішення в умовах невизначеності. Експерти оцінюють цей аспект досить високо, хоча один експерт оцінив його на рівні 3 балів. Середній бал становить 4,3, що вказує на загальну здатність керівника ефективно працювати в стресових умовах.

5. Ініціативність у вирішенні проблем та розвитку коледжу. Усі експерти вважають, що керівник проявляє високу ініціативність, оцінюючи цей параметр на максимальному рівні 5 балів. Середній бал також 5.

6. Зацікавленість у розвитку співробітників та студентів, так більшість експертів (4 з 5) оцінили цей аспект на максимальний бал 5, що вказує на активну підтримку розвитку персоналу та студентів з боку керівника.

7. Вміння мотивувати та стимулювати успішність співробітників та студентів: Більшість експертів вважають, що керівник ефективно мотивує і стимулює успішність, хоча два експерти оцінили цей показник на 4 бали. Середній бал становить 4,6, що є досить високим показником.

В загальному, аналіз показників від експертів (співробітників коледжу) свідчить про те, що керівник коледжу проявляє високий рівень професійних якостей та особистісних характеристик, що сприяють успішному керівництву в умовах реформування професійної освіти.

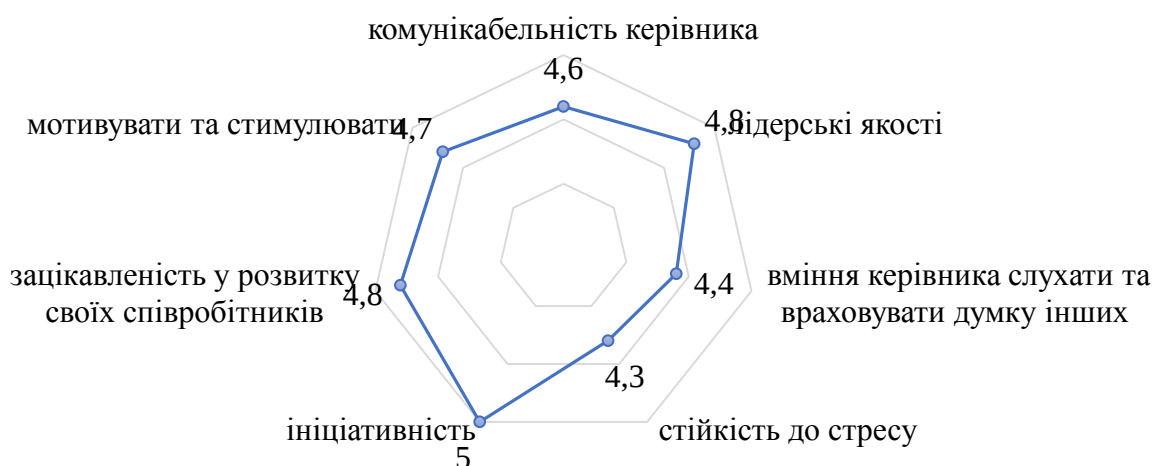


Рис. 3.3 Аналіз особистих характеристик керівника КПК «СИНЕРГІЯ» (за оцінкою підлеглих, співробітників), бал

1. Ефективне стратегічне управління: керівник повинен мати візію і стратегічний план розвитку навчального закладу. Він повинен бути здатний аналізувати ринкові тенденції, прогнозувати потреби суспільства та підприємств у кваліфікованих кадрах, і розробляти відповідні стратегії розвитку освітньої програми.

2. Лідерські якості: керівник повинен бути відмінним лідером, здатним мотивувати та інспірувати свою команду до досягнення спільних цілей. Він має створювати позитивну робочу атмосферу, підтримувати командну роботу і розвивати професійні навички співробітників. Лідерство має соціально детерміновану природу, тобто лідерами стають, а не народжуються.

Так економісти вбачають у лідері члена групи, який користується великим авторитетом, впливом у будь-якому колективі, здатний очолити групу; людина, яка завдяки своїм особистим якостям має значний вплив на членів соціальної групи [7; 8]. Дослідниця А. Зоріна під лідерськими розуміє якості, необхідні особистості для успішної організаторської діяльності й створення позитивної атмосфери в колективі, що сприяє досягненню загальних цілей [2]. Слушною є позиція В. Ягоднікової, яка вважає лідерськими якостями такі якості особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні і соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і призводять до досягнення мети [9].

Б. Паригінім визначені такі відмінності між лідером і керівником: 1. Керівник назначається офіційно, а лідер висувається неофіційно. 2. Керівнику законом надані певні права й уповноваження. Лідер не має систему встановлених законом санкцій, використовуючи яку він міг би впливати на інших людей. 3. Керівник представляє свою групу у зовнішній організації та розв'язує питання, пов'язані з її стосунками з іншими групами, а лідер обмежений у сфері своєї діяльності переважно межами внутрішньо групових стосунків. 4. Керівник перед законом несе відповідальність за стан

справ у групі і результати її діяльності. Лідер ніякої персональної відповідальності за незадовільну роботу групи або за те, що в ній відбувається, не несе [11, с. 176]. Лідер може бути офіційним, формальним керівником групи, який наділений необхідними повноваженнями, або неформальним лідером – рядовим член групи. вчені Н. Гончарук, І. Сурай розглядають лідерство як якісну характеристику особистості чи державних інституцій. Дослідниці вважають, що лідер – це “особистість, яка, поставивши перед собою мету, знаходить засоби і створює колектив, який може її досягти” [5, с. 7]

3. Вміння організовувати та планувати: мати високий рівень організаційних здібностей для ефективного управління ресурсами навчального закладу, включаючи фінанси, персонал, інфраструктуру та матеріально-технічну базу.

4. Відмінні комунікаційні навички: повинен мати вміння ефективно спілкуватися зі співробітниками, студентами, батьками і представниками громадськості. Він повинен бути чуйним до потреб і поглядів різних зацікавлених сторін.

5. Здатність приймати рішення: керівник повинен бути вмілим у прийнятті обґрунтованих і стратегічних рішень, здатних впливати на розвиток навчального закладу і підвищення якості освіти.

6. Гнучкість і адаптивність: у сфері освіти зміни відбуваються швидко, тому керівник повинен бути гнучким і вміти адаптуватися до нових вимог і тенденцій у галузі.

7. Професійна компетентність: керівник повинен мати глибокі знання і розуміння професійно-технічної освіти, її особливостей і вимог.

8. Командний дух і спроможність до співпраці: керівник повинен пропагувати командну роботу та спів

Результати анкетування професійних якостей керівника КПК «СИНЕРГІЯ»

	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Експерт 4	Експерт 5	Середній бал
Наскільки ефективно керівник визначає стратегічні цілі та завдання для розвитку навчального закладу?	4	5	5	5	5	4,8
Як ви оцінюєте здатність керівника мотивувати та інспірувати співробітників до досягнення спільних цілей?	4	5	5	4	5	4,6
Наскільки ефективно керівник організовує роботу навчального закладу з урахуванням ресурсів і потреб	5	5	5	5	5	5
Як ви оцінюєте комунікаційні навички керівника у спілкуванні зі співробітниками та студентами?	5	4	2	4	5	4
Наскільки ефективно керівник приймає стратегічні рішення для розвитку навчального закладу?	5	5	5	5	5	5
Чи готовий керівник адаптуватися до нових вимог і тенденцій у галузі професійно-технічної освіти?	5	4	4	4	5	4,4
Наскільки керівник володіє фаховими знаннями і досвідом у галузі професійно-технічної освіти?	5	5	5	5	5	5
Як ви оцінюєте здатність керівника стимулювати співпрацю та партнерство з іншими освітніми закладами і підприємствами?	4	5	4	3	4	4

Отже, керівник навчального закладу отримав високі оцінки в більшості аспектів, які оцінювались експертами. Основні питання були спрямовані на стратегічне управління, мотивацію колективу, організацію роботи закладу, комунікаційні навички та фахові знання.

Стратегічне управління: керівник отримав високі оцінки (від 4 до 5) в питаннях щодо визначення стратегічних цілей, організації роботи закладу з урахуванням ресурсів та прийняття стратегічних рішень. Це свідчить про

його вміння ефективно визначати курс навчального закладу та приймати потрібні стратегічні рішення.

Мотивація та комунікації: оцінки також демонструють добре розвинені навички мотивації та комунікації (4-5 бали). Це важливо для стимулювання та інспірації співробітників до досягнення спільних цілей.

Адаптивність та співпраця: є деякі питання стосовно готовності керівника адаптуватися до нових вимог у галузі (від 4 до 5 балів), що може бути покращеною сферою. Також, оцінки за здатність стимулювати співпрацю з іншими освітніми закладами та підприємствами є різними, що може вказувати на можливості покращення в цьому аспекті.

Фаховість та досвід: керівник отримав високі оцінки за фахові знання та досвід у галузі професійно-технічної освіти, що свідчить про його компетентність у цій області.

Загалом, керівник отримав позитивні оцінки (співробітників) в більшості категорій, що свідчить про його ефективність у стратегічному управлінні, мотивації персоналу, організації роботи та комунікації. Тим не менш, деякі аспекти, такі як адаптивність до нових вимог і стимулювання співпраці з іншими закладами, можуть стати об'єктом подальшого удосконалення.



Рис. 3.4 Професійні якості керівника КПК «СИНЕРГІЯ» (оцінка підлеглими, співробітниками)

Наступний етап оцінки стосується думки батьки (опікунів) студентів КПК «СИНЕРГІЯ» (табл. 3.5), які оцінюють ключовими якості директора:

Таблиця 3.5

Якості директора КПК «СИНЕРГІЯ», що є важливими на думку батьків (опікунів) студентів

Критерій	Характеристика
Якість освіти	Батьки будуть цінувати якість освіти, яку отримують їх діти в навчальному закладі. Вони очікують, що буде забезпечено високий стандарт навчання, акцентуючи якість знань і підготовку студентів до майбутніх викликів.
Безпека і благополуччя	Важливою є безпека та благополуччя студентів у навчальному закладі. Батьки будуть оцінювати зусилля у забезпеченні безпечного та підтримуючого середовища для навчання.
Комунікація і відкритість	Батьки очікують відкритої та ефективної комунікації з боку директора коледжу. Це включає своєчасне інформування про події в навчальному закладі, успіхи та проблеми студентів, а також доступність для відповіді на їх запитання та звернення.
Співпраця та взаємодія	Батьки будуть оцінювати здатність співпрацювати з ними та враховувати їхні думки та побажання стосовно навчального процесу. Співпраця з батьками може сприяти покращенню якості освіти та створенню позитивного середовища.
Розвиток і покращення	Батьки також можуть оцінювати зусилля у розвитку навчального закладу та впровадженні покращень. Це може охоплювати модернізацію програм, впровадження нових технологій, а також розвиток додаткових можливостей для студентів.
Етика та цінності	Забезпечення відповідних етичних стандартів і виховання на основі цінностей також може бути важливим аспектом, який батьки оцінюватимуть у директорі коледжу.

Взагалі, взаємодія з батьками студентів вимагає ретельної уваги до цих аспектів, а також готовності вислухати, враховувати їхні погляди та прагнення щодо навчального процесу. Для визначення оцінки ролі директора коледжу на думку батьків студентів була розроблена анкета, відповіді на питання якої були анонімні. У опитуванні прийняло участь 203 особи. Питання анкети були наступними:

1. Чи відповідає якість навчання у коледжі вашим очікуванням?

2. Як ви оцінюєте рівень комунікації директора з батьками студентів?

3. Чи сприяє директор активній співпраці з батьками для покращення освітнього процесу?

4. Як ви оцінюєте зусилля директора у впровадженні нових програм або технологій для поліпшення освіти?

5. Як ви оцінюєте дотримання директором етичних стандартів у навчальному закладі?

Так на перше питання 72% батьків відповіли позитивно (рис. 3.2) о відображає те, що більшість батьків вважають, що якість навчання у коледжі відповідає їхнім очікуванням.

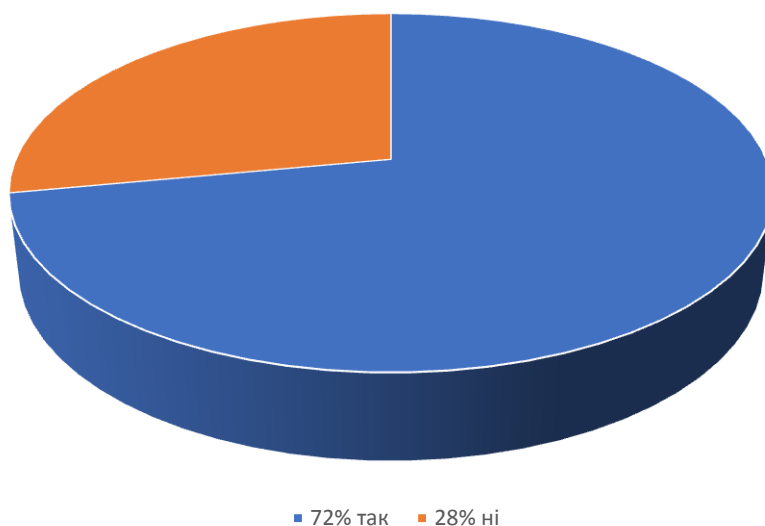


Рис. 3.5 Результати опитування батьків студентів коледжу КПК «СИНЕРГІЯ»

Враховуючи, що 28% батьків є нездоволеними, що свідчить про потребу у вдосконаленні менеджменту коледжу та покращення якості навчання студентів, а саме:

1. Оцінка потреб і очікувань батьків:

- Провести опитування серед батьків, щоб краще зрозуміти їхні очікування та побажання щодо якості навчання.

- Провести зустрічі або фокус-групи з батьками, щоб отримати зворотний зв'язок щодо сильних і слабких сторін коледжу.

2. Вдосконалення програм і методів навчання:

- Підвищити якість освітніх програм і методів навчання, впроваджуючи сучасні підходи та технології.

- Треба розвинути програми підготовки вчителів та персоналу для забезпечення високої якості викладання.

3. Створення безпечного та підтримуючого середовища:

- Забезпечення безпеки та благополуччя студентів у коледжі, звертаючи увагу на стандарти безпеки і санітарії.

- Розвиток програми підтримки студентів і систему психологічної підтримки.

4. Зміцнення комунікації з батьками:

- Підтримка відкритої та ефективної комунікації з батьками через регулярні зустрічі, електронні листи, соціальні мережі тощо.

- Інформування батьків про події, успіхи і проблеми у коледжі, діліться результатами опитувань та планами на майбутнє.

5. Залучення батьків до життя коледжу:

- Створення можливості для участі батьків у житті коледжу через батьківські комітети, заходи, допомогу в організації подій тощо.

- Треба врахувати думки та пропозиції батьків у процесі прийняття рішень щодо розвитку та покращення коледжу.

6. Постійне вдосконалення:

- Встановити систему постійного вдосконалення на основі зворотного зв'язку від батьків та оцінюйте результати з метою постійного покращення якості навчання.

- Розвинути стратегії довгострокового планування, щоб забезпечити стаке покращення коледжу.

Здійснюючи ці кроки, ви зможете покращити якість навчання у коледжі та задоволеність батьків студентів, забезпечуючи ефективне управління та розвиток навчального закладу.

На наступні питання анкети «Як ви оцінюєте рівень комунікації директора з батьками студентів?» та «Чи сприяє директор активній співпраці з батьками для покращення» майже 97% батьків відповіли позитивно. Відповіді майже 97% батьків, які оцінили рівень комунікації директора з батьками студентів та сприяння директора активній співпраці з ними для покращення, позитивно свідчать про ефективність цих аспектів у вашому коледжі. Однак, необхідно врахувати декілька аспектів у зв'язку з такими результатами:

Підтримка і покращення: треба використовувати ці позитивні відгуки як мотивацію для подальшого зміцнення цих аспектів. Наприклад, продовжуйте підтримувати відкриту та ефективну комунікацію з батьками, забезпечуючи їм інформацію про важливі події, успіхи коледжу та будь-які зміни.

Посилення співпраці: треба розглянути можливості для ще активнішої співпраці з батьками у плануванні та впровадженні покращень. Прикладом може бути створення спеціальних груп або комітетів, в яких братимуть участь представники батьків для обговорення ключових питань та ініціатив.

Збільшення залучення батьків: продовжувати стимулювати батьківську участь у житті коледжу через заходи, консультації та заходи для батьків. Це дозволить збільшити взаєморозуміння і сприятиме покращенню загального досвіду студентів.

Постійний зворотній зв'язок: підтримувати систему постійного зворотного зв'язку з батьками, щоб слідкувати за їхніми потребами, побажаннями та пропозиціями. Регулярно збирайте відгуки та впроваджуйте відповідні заходи для вдосконалення роботи коледжу.

Інформація про таку високу задоволеність батьків є цінним ресурсом для подальшого розвитку і вдосконалення вашого коледжу. Використовуйте цей позитивний досвід як підставу для подальшого покращення співпраці і комунікації з батьками, щоб забезпечити найкращі умови для навчання та розвитку студентів.

Четверте питання анкети «Як ви оцінюєте зусилля директора у впровадженні нових програм або технологій для поліпшення освіти?»

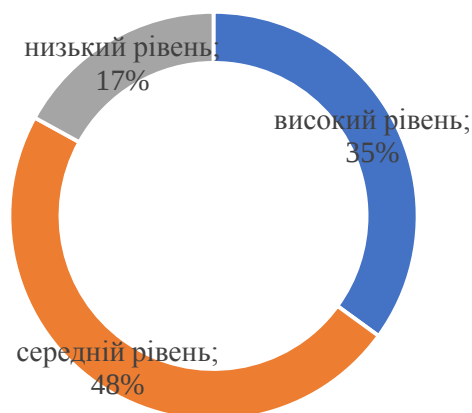


Рис. 3.6 Оцінка результатів опитування батьків / опікунів КПК «СИНЕРГІЯ»

З оцінок батьків щодо зусиль директора у впровадженні нових програм або технологій для поліпшення освіти видно, що:

- 35% батьків оцінили ці зусилля як високий рівень.
- 48% батьків оцінили ці зусилля як середній рівень.
- 17% батьків оцінили ці зусилля як низький рівень.

Ці результати свідчать про різні сприйняття батьків щодо ефективності директора у впровадженні нових програм та технологій. Щоб зрозуміти ці оцінки краще і знайти способи покращення, можна розглянути такі дії:

1. Аналіз фідбеку: провести аналіз відгуків батьків, які оцінили зусилля директора як низький рівень. Визначити конкретні причини незадоволеності та обговоріть їх з батьками для отримання більш детального розуміння проблем.

2. Стимулювання співпраці: треба залучити батьків до процесу впровадження нових програм або технологій. Запропонувати більше можливостей для участі батьків у розробці та оцінці нововведень.

3. Підвищення прозорості: забезпечити відкритий обмін інформацією про нові програми та технології. Пояснити батькам цілі та очікування від впровадження нововведень.

4. Постійне вдосконалення: створити механізми зворотного зв'язку, які дозволяють батькам висловлювати свої ідеї та пропозиції щодо покращення програм та технологій.

5. Інформування про досягнення: регулярно діліться з батьками результатами впровадження нових програм або технологій, підкреслюючи досягнення і позитивний вплив на освітній процес.

Ці кроки допоможуть краще реагувати на відгуки батьків та підвищити рівень задоволеності щодо впровадження нових програм та технологій у коледжі.

Останнє питання анкети для батьків «Як ви оцінюєте дотримання директором етичних стандартів у навчальному закладі?», 99% батьків відповіли позитивно на це питання.

Етичні стандарти коледжу грають важливу роль у забезпеченні доброчесності, прозорості та ефективного управління навчальним закладом. Наголосимо на деяких основних етичних стандартах (рис.3.5), які очікуються від директора коледжу:

Інтегритет і чесність



Директор повинен володіти високими стандартами інтегритету і діяти з чесністю у всіх справах, у тому числі в управлінні фінансовими ресурсами, прийнятті рішень і взаємодії зі співробітниками, студентами і батьками.

Прозорість



Директор повинен забезпечувати прозорість у своїх діях і рішеннях, розкриваючи інформацію про фінансові питання, управління коледжем, програми та політики.

Відповідальність



Директор повинен брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності і за результати коледжу в цілому. Він повинен бути готовий

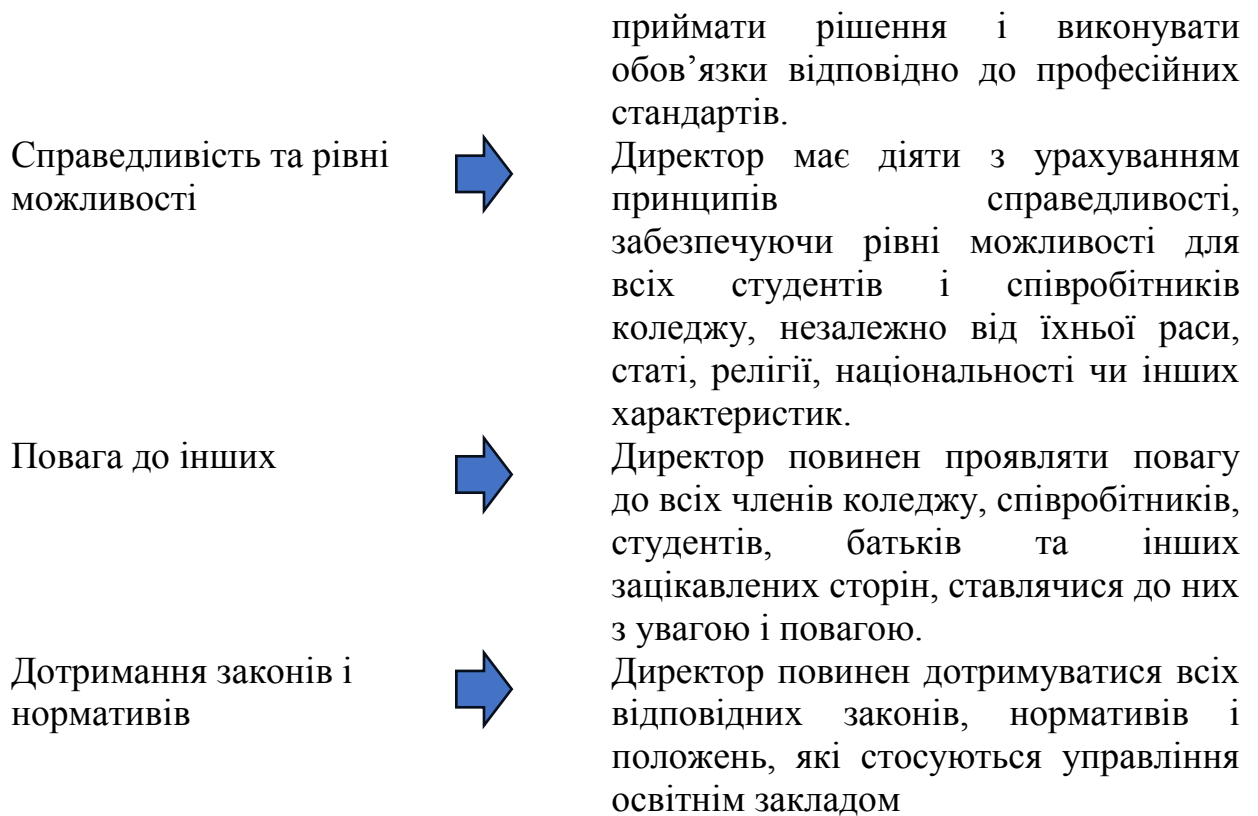


Рис. 3.5 – Етичні стандарти для ефективної роботи коледжу

Ці етичні стандарти є основою для побудови довіри між директором коледжу, співробітниками, студентами, батьками та іншими зацікавленими сторонами. Забезпечення дотримання цих стандартів сприяє успішному функціонуванню навчального закладу і сприяє позитивній репутації коледжу в громадськості.

Отже, оцінка діяльності керівника коледжу батьками є позитивною, але проведене анкетування вказує на деяку незадоволеність батьків щодо якості навчання та управління в коледжі. Зазначені результати показують, що є потреба вдосконалити менеджмент коледжу та покращити якість освіти студентів. Для цього треба створити можливості для участі батьків у житті коледжу через батьківські комітети, заходи, допомогу в організації подій тощо. Постійно врахувати думки та пропозиції батьків у процесі прийняття рішень щодо розвитку та покращення коледжу. Встановлення системи постійного вдосконалення на основі зворотного зв'язку від батьків та оцінювання результатів для постійного покращення якості навчання та

розробка стратегій довгострокового планування, спрямованих на стале покращення управління та якості освіти в коледжі.

Аналіз роботи керівника коледжу КПК «СИНЕРГІЯ» з використанням методу 360 градусів, який включав оцінку студентів, співробітників та батьків студентів, виявив деякі аспекти, що потребують уваги і вдосконалення. Нижче наведені висновки з цього аналізу:

1. Незадоволеність батьків щодо якості навчання: результати анкетування вказують на те, що батьки висловлюють певну незадоволеність щодо якості навчання у коледжі. Це може бути пов'язано з академічними стандартами, методами викладання або ресурсами, доступними студентам. Для вирішення цієї проблеми важливо розглянути думки батьків та вжити заходів для покращення якості освіти.

2. Управління коледжем: батьки також виражають незадоволеність управлінням коледжу. Це може означати проблеми з комунікацією, участю батьків у процесах прийняття рішень або забезпеченням належних умов для студентів. Важливо створити можливості для батьківської участі у житті коледжу через створення батьківських комітетів та забезпеченням відкритості у процесі управління.

3. Стратегії покращення: для вдосконалення управління та якості освіти в коледжі, рекомендується розробити систему постійного зворотного зв'язку з батьками. Це може включати проведення регулярних опитувань, організацію заходів для взаємодії з батьками, врахування їхніх думок та пропозицій у процесі прийняття рішень.

4. Довгострокове планування: важливо розробити стратегії довгострокового планування, спрямовані на постійне покращення управління та якості освіти. Це може включати оцінку результатів заходів, запровадження системи постійного вдосконалення та розвиток стратегій, спрямованих на розвиток коледжу.

Загальною метою є створення відкритого та співпрацюючого середовища в коледжі, де батьки відчуються залученими до процесів

прийняття рішень та мають можливість впливати на покращення якості освіти. Врахування думок батьків та розвиток стратегій на основі їхнього зворотного зв'язку допоможе досягти цієї мети та забезпечити покращення управління та якості освіти в коледжі.

3.3 Напрямки діяльності керівника закладу освіти в управлінні професійним розвитком педагогічних кадрів

Політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в усіх сферах суспільного життя України, мають значний вплив на умови функціонування закладів освіти. Під час розвитку та реформування освітньої системи згідно з національними пріоритетами, особлива увага приділяється забезпеченню якості освіти у закладі освіти. Впровадження нових, прогресивних підходів у керуванні та організації навчального процесу в коледжі є важливим аспектом цього процесу.

Основною метою освіти є всебічний розвиток особистості та виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомих суспільних виборів та активної діяльності на користь суспільства. Освіта спрямована на формування цінностей, необхідних для успішної самореалізації, розвитку талантів і здібностей, а також збагачення інтелектуального, економічного, творчого і культурного потенціалу українського народу. Підвищення рівня освіти громадян є важливим для сталого розвитку країни та її інтеграції в європейський простір.

Керівники закладів освіти відіграють важливу роль у розвитку професійної компетентності педагогічних кадрів. Визначимо основні напрямки діяльності керівника закладу освіти в управлінні професійним розвитком педагогічних працівників (табл. 3.6):

Основні напрямки діяльності керівника закладу освіти в управлінні
професійним розвитком педагогічних працівників

Напрямок діяльності	Характеристика
Планування та організація навчальних заходів	Керівник коледжу визначає стратегічні напрямки розвитку педагогічного колективу. Він організовує та сприяє проведенню семінарів, тренінгів, майстер-класів, конференцій та інших навчальних заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.
Моніторинг та аналіз потреб	Керівник закладу вивчає потреби свого педагогічного колективу щодо професійного розвитку. Він здійснює моніторинг результатів роботи вчителів та виявляє області, де необхідно покращення.
Створення планів розвитку	На основі моніторингу керівник розробляє плани професійного розвитку вчителів. Ці плани включають у себе заходи з підвищення кваліфікації, спрямовані на розвиток конкретних навичок та компетентностей.
Сприяння самовдосконаленню	Керівник створює умови для самостійного навчання та професійного зростання педагогічних працівників. Він підтримує вчителів у здобутті нових знань, ознайомленні з інноваціями та сучасними педагогічними практиками.
Розвиток мережі співпраці	Керівник сприяє встановленню співпраці з іншими освітніми установами, вищими навчальними закладами, науковими центрами тощо. Це дозволяє педагогам отримувати доступ до новітніх методик та ресурсів.
Створення мотиваційних програм	Керівник активно працює над створенням мотиваційних програм для педагогічного персоналу. Це може включати фінансові стимули, за досягнення у професійному розвитку, надання можливостей для кар'єрного зростання та інше.
Оцінка результатів і корекція стратегій	Керівник відстежує результати професійного розвитку вчителів та вносить корективи у стратегії розвитку на основі здобутих даних.

Ці напрямки діяльності дозволяють керівнику закладу освіти успішно організовувати та спрямовувати професійний розвиток педагогічного персоналу для підвищення якості освіти.

Зміни в соціально-педагогічних умовах призвели до необхідності удосконалення внутрішньої системи організації освітнього процесу та професійного розвитку вчителів. Коледж, як складна соціальна система, відіграє важливу роль у формуванні освітнього середовища, що відповідає сучасним вимогам і потребам суспільства.

Забезпечення якісного освітнього процесу в закладі освіти вимагає вдосконалення науково-методичної роботи з педагогічними кадрами. Сучасні вимоги до освітнього процесу передбачають від керівника закладу перегляд і трансформацію всіх його складових шляхом створення інноваційного освітнього середовища та реалізації особистісно-орієнтованого, індивідуального та диференційованого підходу у організації та управлінні професійним розвитком педагогічних кадрів.

Управління закладом освіти є постійним процесом, який не може обмежуватися окремими подіями, такими як організаційні заходи, що відбуваються періодично. Управління коледжем є цілеспрямованою діяльністю, спрямованою на педагогічне забезпечення оптимального функціонування всіх її складових систем і піднесення кожної з них на більш високий рівень розвитку.

Прийняття нового Закону України «Про освіту» у 2017 році призвело до нових підходів у забезпеченні якості освітнього процесу, що викликає суттєві зміни в організації та управлінні освітнім процесом.

Сучасна освіта стикається з багатьма викликами, які потребують переосмислення та побудови нової системи управління освітнім закладом. Головна мета управління у коледжі полягає в досягненні організаційної єдності шкільного колективу на основі спільної мети і завдань для забезпечення якісного освітнього процесу.

Сучасний учитель повинен постійно працювати над творчим пошуком, мати сформовані навички дослідницької та експериментальної діяльності, володіти інформаційно-комунікаційними технологіями, інтегрувати новий зміст освіти у методику навчання і виховання, а також систематично аналізувати результати своєї професійної діяльності.

У зв'язку з вищевикладеним, процес управління професійним розвитком педагогічних працівників та розвиток їх професійної компетентності є одним із пріоритетних завдань керівника закладу.

Організаційні стратегічні підходи в системі шкільного планування й управління спрямовані на кілька ключових аспектів. По-перше, вони визначають місце і роль кожного члена колективу у досягненні цілей закладу, відповідаючи на питання «хто і що?». По-друге, вони забезпечують активну взаємодію між членами колективу, відповідаючи на питання «чим і як?» і «де і коли?». Організаційні цілі визначають специфіку управлінської діяльності керівника коледжу, яка впроваджується на практиці.

Управління коледжу базується на необхідності централізації та децентралізації, спеціалізації і кооперації в діяльності виконавців, розподілі функцій і обов'язків між усіма учасниками освітнього процесу. Важливо створити організаційну структуру з чіткими зв'язками підпорядкування (зв'язки по вертикалі) і взаємодії виконавців (зв'язки по горизонталі). Сучасний розвиток освіти ґрунтується на зміні парадигми від педагогіки знань до педагогіки компетентності, новій структурі заклади націленості на ціннісний підхід та педагогіку партнерства.

Управлінська діяльність керівника закладу освіти полягає у організаційно-педагогічній діяльності, що входить до інших функцій управління закладом. Наприклад, планування та контроль є складовими управлінської діяльності, а їх організація виступає як форма цих функцій.

Директор коледжу відіграє ключову роль у керівництві та організації всього життя закладу освіти. Він є вчителем для вчителів і має важливе соціальне призначення в колективі вчителів, об'єднуючи їх із керівними

органами освіти. Основні функції директора включають організацію шкільного життя відповідно до правил, проведення інструктажу для вчителів, учнів і батьків з метою пояснення основних положень нормативних документів.

З введенням нових законів про освіту, функції сучасного директора значно розширились, збільшившись його відповідальність за організацію освітнього процесу. Керівник закладу освіти організовує діяльність закладу, вирішує питання фінансів, призначає та звільняє працівників, забезпечує виконання освітніх програм, створює умови для громадського контролю та забезпечує безпечне освітнє середовище.

Сучасні освітні трансформації передбачають розробку нормативних актів, які орієнтовані на стале покращення закладу освіти. Такий процес вимагає прогностичної діяльності директора, що базується на дослідницькому підході до управління освітнім процесом і використанні спеціальних управлінських технологій.,

Система забезпечення якості освіти включає організаційні структури, процедури, взаємодію та ресурси, які забезпечують якість надання освітніх послуг учням. Згідно зі статтею 41 Закону України «Про освіту», компоненти внутрішньої системи забезпечення якості освіти включають кадрове та матеріально-технічне забезпечення, якість навчальних занять та моніторинг досягнень учнів.

У цій системі педагогічна діяльність працівників закладу освіти займає центральне місце. Сучасні вчителі планують свою діяльність, використовують сучасні освітні технології та оцінюють навчальні досягнення для формування компетентностей учнів. Вчителі постійно підвищують свій рівень компетентності шляхом професійного розвитку.

Директор коледжу, як організатор і керівник освітнього процесу, має два основні аспекти своєї педагогічної діяльності: навчання, виховання та розвиток учнів та підтримка професійного розвитку вчителів. Обидва

аспекти мають за мету підвищення професійної майстерності керівника коледжу і вчителів для організації ефективної педагогічної діяльності.

Пошук шляхів підвищення якості безперервного навчання вчителів і розвиток їх професійної майстерності є ключовим завданням організаційно-педагогічної діяльності керівника в управлінні закладом освіти. Це досягається через системний підхід до підвищення кваліфікації вчителів у міжкурсовий період та налагодження тісної співпраці з сервісними центрами професійного розвитку вчителів.

Сервісні центри професійного розвитку вчителів забезпечують всебічну методичну допомогу і стимулюють більше повне задоволення практичних потреб педагогічних кадрів. Вони надають адресну консультативну та практичну допомогу, апробують нововведення та розробляють практичні рекомендації для впровадження їх в освітній процес. Створюються умови для всебічного професійного розвитку педагогічних працівників через участь у семінарах, конференціях, майстер-класах, тренінгах тощо.

Директор коледжу має розглядати методичну роботу як системне утворення, враховуючи її взаємозв'язок з іншими підсистемами підвищення кваліфікації вчителів у міжкурсовий період. Це покликано відображати особисту відповідальність директора коледжу за управлінські рішення, що він приймає, реалізує і розробляє, як одноосібно, так і на колегіальній основі.

Таким чином, визначення місця і ролі кожного члена колективу вирішення різних завдань передбачає не лише врахування їх потенційних можливостей, але й передбачення потреби у розвитку і саморозвитку виконавців як особистостей у процесі їх взаємодії в системі певних відносин.

Для досягнення цих цілей керівник коледжу:

Визначають виховні завдання та основні напрями їх реалізації у роботі зі шкільним колективом.

Встановлюють зміст і форми індивідуальної і колективної праці, визначають її характер виконання.

Надають зразки організації та виконання різних видів діяльності, демонструючи основний арсенал форм і методів їх здійснення.

Забезпечують створення необхідних умов для організації праці в закладі освіти та успішного її здійснення через фінансово-господарську діяльність.

Організаційно-педагогічна діяльність директора навчального закладу передбачає володіння законодавчо-правовими та нормативними актами, створення умов для підвищення фахового рівня педагогічних працівників, а також здійснення стратегічного вибору, спрямованого на досягнення мети закладу загальної середньої освіти. Цей вибір вимагає глибокого розуміння завдань закладу освіти, знання колективу виконавців і їх професійних можливостей, а також чітке уявлення про умови і засоби досягнення цілей. Сучасні тенденції освітніх перетворень передбачають перехід управління закладом освіти на нову парадигму, що базується на мотиваційно-системному підході і особистісно орієнтованих цілях. Заклад освіти має сприяти розвитку особистісного потенціалу кожного здобувача освіти, враховуючи його здібності, інтереси, потреби, мотивацію, можливості і досвід. Орієнтація на людину і її потреби є пріоритетним завданням сучасного закладу освіти.

Висновки розділ 3

Для оцінки роботи керівника Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» був використаний комплексний підхід, що включає аналіз його стратегічного керівництва у контексті професійного розвитку педагогічних кадрів. Оцінка може базуватися на показниках успішності реалізації професійних програм, ефективності впровадження інновацій у навчальний процес, підвищенні кваліфікації педагогічного колективу тощо. Аналіз діяльності та ролі керівника Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» проводився за допомогою методу 360 градусів, який включав оцінку діяльності директора коледжу студентами, співробітниками та батьками

/опікунами студентів. Було проведене анкетування. Так, загальний аналіз анкети про роботу керівника від студентів вказує на певні позитивні тенденції. Наприклад, комунікація зі студентами, більшість студентів вважають, що рівень комунікації з керівником є високим. Це є важливим аспектом, оскільки відповідна комунікація сприяє покращенню якості освіти та задоволеності студентів. Оцінка роботи керівника, значна частина студентів оцінює роботу керівника як відмінну (69%) або добру (27%), що свідчить про загальну позитивну динаміку у керівництві коледжу. Загальна картинка, намальована анкетною серед студентів, вказує на те, що директору коледжу вдається забезпечити ефективну роботу, позитивну взаємодію зі студентами та успішно проводить процеси реформування освіти.

На наступному етапі аналізу, керівник отримав позитивні оцінки (від співробітників) в більшості категорій, що свідчить про його ефективність у стратегічному управлінні, мотивації персоналу, організації роботи та комунікації. Тим не менш, деякі аспекти, такі як адаптивність до нових вимог і стимулювання співпраці з іншими закладами, можуть стати об'єктом подальшого удосконалення. Була визначена незадоволеність батьків щодо якості навчання: результати анкетування вказують на те, що батьки висловлюють певну незадоволеність щодо якості навчання у коледжі. Це може бути пов'язано з академічними стандартами, методами викладання або ресурсами, доступними студентам. Для вирішення цієї проблеми важливо розглянути думки батьків та вжити заходів для покращення якості освіти. Для вдосконалення управління та якості освіти в коледжі, рекомендується розробити систему постійного зворотного зв'язку з батьками. Це може включати проведення регулярних опитувань, організацію заходів для взаємодії з батьками, врахування їхніх думок та пропозицій у процесі прийняття рішень. Отже, аналіз діяльності керівника за допомогою методу 360 градусів підтверджує позитивну динаміку у деяких аспектах управління коледжем, але також вказує на потребу у подальших заходах для вдосконалення діяльності, зокрема у покращенні якості освіти та залученні

батьків до процесів прийняття рішень. Для вдосконалення управління та якості освіти в коледжі, рекомендується розробити систему постійного зворотного зв'язку з батьками. Це може включати проведення регулярних опитувань, організацію заходів для взаємодії з батьками, врахування їхніх думок та пропозицій у процесі прийняття рішень.

ВИСНОВКИ

Проведено у кваліфікаційній роботі магістра дослідження забезпечило досягнення поставленої мети та виконання визначених завдань, що дало можливість сформулювати наступні висновки:

1. Роль керівника в контексті оновлення освітніх програм та підвищення якості навчання виявляється ключовою для досягнення успіху в системі професійної освіти. Спершу управління в професійній освіті полягає у ретельному аналізі теоретичних підходів до управління, включаючи моделі ефективного лідерства, стратегічне управління та моделі управління змінами. Крім того, вивчення теоретичних концепцій дозволяє керівникам зрозуміти сучасні тенденції у сфері професійної освіти та впроваджувати їх в практику. Наступний крок полягає у впровадженні цих знань в практику управління. Керівники відіграють важливу роль у оновленні освітніх програм з урахуванням поточних потреб ринку праці та новітніх технологій. Вони також відповідають за забезпечення високої якості навчання через вдосконалення методик викладання, підвищення кваліфікації викладачів та впровадження інноваційних підходів. Отже, ретельний аналіз теоретичних засад управління в професійній освіті дозволяє керівникам ефективно керувати процесами оновлення освітніх програм та забезпечення високої якості навчання, що є важливими чинниками у забезпеченні успішної реалізації цілей системи професійної освіти.

2. Оцінка ефективності заходів реформування професійної освіти є важливим етапом у забезпеченні підвищення якості освіти та підготовки кваліфікованих фахівців у професійно-технічних навчальних закладах. Дослідження теоретичних основ нових підходів та стратегій у цій галузі дозволяє оцінити їх результативність. Перш за все, нові підходи і стратегії в професійній освіті часто базуються на передових теоретичних концепціях, таких як концепція життєвого циклу навчання або підходи до підготовки з

урахуванням потреб ринку праці. Дослідження цих теоретичних засад дозволяє краще розуміти механізми впровадження реформ у професійну освіту. Також важливою є оцінка результативності нових підходів на практиці. Це включає аналіз показників якості освіти, таких як рівень успішності учнів, випускників, залученість до практичної діяльності та інші аспекти, які відображають підготовку студентів до професійної діяльності. Висновки з оцінки ефективності реформування професійної освіти є важливими для визначення подальших напрямків розвитку цієї галузі. Оцінка дозволяє виявити успішні практики та впровадити їх в широкому масштабі для підвищення якості навчання та підготовки кваліфікованих фахівців у професійно-технічних навчальних закладах.

3. Київський професійний коледж «СИНЕРГІЯ» є одним із визначних навчальних закладів професійно-технічної освіти в Україні. В коледжі здійснюється підготовка кваліфікованих працівників, а також фахового молодшого бакалавра за наступними спеціальностями: підприємництво, торгівля та біржова діяльність, будівництво та цивільна інженерія, електроенергетика, електротехніка та електромеханіка.

Контингент у 2023 році скоротився на 60 осіб у порівнянні з 2022 роком, на що є об'єктивні причини, військовий стан в країні. Позитивним показником є збільшення працевлаштування випускників на 39 осіб у порівнянні з попереднім роком, що свідчить про ефективність освітньої програми та співпрацю з роботодавцями. Кадровий склад КПК «СИНЕРГІЯ» у 2023 році збільшився на 6 осіб і склав 84 фахівця. Загалом спостерігається зростання кількості спеціалістів у більш високих категоріях (спеціаліст, спеціаліст 1 категорії, спеціаліст 2 категорії, спеціаліст вищої категорії) у 2023 році порівняно з 2022 роком. Зауважимо, що середній вік персоналу КПК становить 37 років, 27% персоналу – до 30 років, до 40 років- 16%, що також свідчить про позитивні тенденції у закладі освіти, і тільки 3% - це люди понад 60 років. Також у роботі був проведений SWOT-аналіз за результатами якого, керівництву коледжу запропоновані наступні стратегії

діяльності, а саме: розширення спектру навчальних програм. Наприклад, введення програм з актуальних галузей, які відповідають потребам ринку праці (it сфера); для подолання недостатньої маркетингової активності коледж може розвивати ефективну стратегію маркетингу та реклами. Керівництво коледжу повинен звернути увагу на високий рівень очікувань студентів і роботодавців щодо якості освіти. Реалізація стратегій, спрямованих на постійне підвищення якості навчання та підготовки студентів до вимог сучасного ринку праці, допоможе зміцнити позиції коледжу в освітній галузі.

4. Аналіз діяльності та управління директором Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» за допомогою методу 360 градусів свідчить про високу оцінку та професійний рівень роботи топ-менеджменту коледжу. Наприклад, позитивна динаміка у спілкуванні зі студентами: Висока оцінка студентами комунікації з керівником коледжу є важливим показником. Згідно з анкетною, більшість студентів вважають рівень комунікації з керівником як високим, що сприяє покращенню якості освіти та задоволеності студентів. Ефективність у реалізації процесів реформування: Загальна позитивна динаміка, визначена серед студентів, свідчить про те, що директору коледжу вдається забезпечити ефективну роботу і успішно проводить процеси реформування освіти. Позитивна оцінки з боку співробітників також свідчить про його ефективність у стратегічному управлінні, мотивації персоналу та організації роботи. При проведенні анкетуванні були визначені певні недоліки у роботі директора. Важливою проблемою - є незадоволеність батьків щодо якості навчання. Це вказує на необхідність удосконалення освітніх програм, методів викладання та ресурсів, доступних студентам. Для покращення управління та якості освіти рекомендується розробити систему постійного зворотного зв'язку з батьками, що включає проведення регулярних опитувань та організацію заходів для взаємодії з ними. Отже, аналіз діяльності керівника за допомогою методу 360 градусів підтверджує позитивну динаміку у деяких аспектах

управління коледжем, але також вказує на потребу у подальших заходах для вдосконалення діяльності, зокрема у покращенні якості освіти та залученні батьків до процесів прийняття рішень. Для вдосконалення управління та якості освіти в коледжі, рекомендується розробити систему постійного зворотного зв'язку з батьками. Це може включати проведення регулярних опитувань, організацію заходів для взаємодії з батьками, врахування їхніх думок та пропозицій у процесі прийняття рішень.

5. Результати оцінки директора КПК «СИНЕРГІЯ» повинні відображати його внесок у підвищення якості професійного розвитку педагогічних кадрів. Це може включати успішність реалізації програм підвищення кваліфікації, впровадження новітніх методик та підходів у навчальний процес, підтримку і стимулювання професійного зростання викладачів. Керівник Київського професійного коледжу «СИНЕРГІЯ» має активно сприяти розвитку педагогічного колективу шляхом організації курсів, семінарів, майстер-класів, а також стимулювання учителів до участі у професійних конференціях та інших подіях. Важливою є підтримка викладачів у розвитку їхніх компетенцій та впровадженні новітніх освітніх технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авшенюк Н. М. Стандартизація професійної підготовки вчителів у Англії й Уельсі (кінець XX - початок XXI ст.) : Автореферат дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. К., 2015. С.3-5.
2. Бойко І.І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури. К., 2018. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/peddysk/2009_5/bojko.pdf (дата звернення: 02.04.2024).
3. Бінерт О. В., Балаш Л. Я., Кулина С. Б. Необхідність застосування сучасних методів управління в освітній сфері. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. № 2(25). С. 155–159.
4. Бобровський М.В., Горбачов С.І., Заплотинська О.О. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. Київ : Державна служба якості освіти, 2020. 240 с.
5. Брюховецька О. В. Особливості ефективного управління загальноосвітнім навчальним закладом як проблема психологічної теорії і практики. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць. Київ, 2015. Вип 1 (14), ч. 2 : Психологія. С. 53–61.
6. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Харків: ХНЕУ, 2017. 398 с.
7. Гречаник О. Є., Григораш В. В. Організація внутрішнього аудиту в закладі загальної середньої освіти : монографія. Харків : Основа, 2019. 144 с.
8. Гура О. І., Гура Т. Є. Теоретико-методичні основи оцінювання управлінської компетентності керівників закладів загальної середньої освіти. *Вісник Запорізького національного університету. Сер. : Педагогічні науки*

/ редкол.: Г. В. Локарева (голов. ред.) [та ін.]. Запоріжжя, 2019. № 2(33). С. 36–41.

9. Дмитрук З. Концептуальна складова частина моделі управління процесом позиціонування закладу загальної середньої освіти на регіональному ринку освітніх послуг. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Т. 1, вип. 32. С. 190–197.

10. Закон про професійну освіту. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.04.2024).

11. Зелінський С. Е. Практичні аспекти комплексного оцінювання державних службовців. Наукові записки Інституту законодавства Верховної

12. Касьянова О. М. Контрольно-аналітична діяльність керівника освітнього закладу. Х.: Вид. група «Основа», 2014. 192 с

13. Київське вище професійне училище будівництва і дизайну (kpk synergy.com) URL: <https://kpk synergy.com/> (дата звернення: 02.04.2024).

14. Левченко І. Формування професійної компетентності майбутніх викладачів професійної освіти (охорона праці) у процесі навчання. *Society. Document. Communication. Соціум. Документ. Комунікація*, 2019. (6/2), С. 118-133. URL <https://doi.org/10.31470/2518-7600-2019-6/2-118-133>. (дата звернення: 02.04.2024).

15. Локшина О.І. Компетентнісна освіта в європейському союзі – від ідеї до практики. Життєва компетентність у контексті діалогу педагогічних культур: Україна – країни Європейського союзу. Компаративний практико-зорієнтований збірник. 2019. URL: https://lib.iitta.gov.ua/722645/1/Локшина_розділ%20до%20збірника%20Єрмакова%20та%20інших_Життєва%20компетентність%202019.pdf (дата звернення: 02.04.2024).

16. Лунячек В. Е. Педагогічний менеджмент : навч. посіб. 2-ге вид., випр. Харків : Магістр, 2015. 511 с.

17. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті : дорожня карта керівника. Харків : Основа, 2007. 448 с.

18. Новікова М. М., Кондратенко Н. О., Боровик М. В. Теоретичні основи забезпечення якості прийняття управлінських рішень в умовах європейської інтеграції : монографія. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : «Друкарня Мадрид», 2020. 335 с.

19. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>(дата звернення: 01.04.2024).

20. Просіна О. Методика проведення SWOT-аналізу для стратегічного планування освітньої діяльності закладів позашкільної освіти в умовах пандемії. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2020. Вип. 24, кн. 2. С. 141–152.

21. Професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти. (lkm-osvita.gov.ua) URL: <https://lkm-osvita.gov.ua/news/1632464557/> (дата звернення: 02.04.2024).

22. Ради України, 2015, 2, 113-119. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2015_2_22 (дата звернення: 02.04.2024).

23. Романовська Д. Д., Мінтянська Р. І. Особливості психологічного супроводу освітнього процесу в умовах пандемії COVID-19. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. : Педагогіка. Соціальна робота*. 2021. Вип. 1(48). С. 365–370.

24. Рудик Я. М. Техніка управлінської діяльності : навч.-метод. посіб. Ніжин : Лисенко М. М., 2012. 108 с.

25. Сардак О. В. Вибір моделі стратегічного управління персонал-маркетингом під-приємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2017. Вип. 24.1. С. 177-182.

26. Сбруєва А.А. Тенденції реформування середньої освіти розвинених англomовних країн в контексті глобалізації (90-ті р.р. ХХ – початок ХХІ ст.): Монографія.-Суми:ВАТ «Сумська обласна друкарня». Видавництво «Козацький вал»,2018.С. 218-222.

27. Сирцова О. М., Дашко М. В. Дистанційна освіта в Україні в умовах пандемії: погляд учителя. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. Вип. 76, т. 3. С. 83–92.

28. Сторонянська І. З., Беновська Л. Я. Освітня інфраструктура територіальних громад в умовах війни: проблеми та ризики. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2022. № 2. С. 15–21.

29. Сучасні умови управління якістю освіти: теоретичний аспект / О. Шаповалова, С. Парфілова, В. Бутенко, О. Білер. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2020. № 10(104). С. 412–422.

30. Пшенична Л. Управлінська культура менеджера освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2020. № 8(102). С. 368–382.

31. Перевозчикова Н. О. Особливості мотивації працівників бюджетних організацій. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1583>. (дата звернення: 02.04.2024).

32. Характеристика управлінської майстерності. URL: https://pidru4niki.com/86545/menedzhment/harakteristika_upravlinskoyi_maysternosti (дата звернення: 02.04.2024).

33. Черненко Н. М. Підготовка майбутніх менеджерів освіти до ухвалення управлінських рішень в умовах невизначеності. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. Сер. : Педагогічні науки*. 2018. № 4(123). С. 86–89.

34. Червяк В.С. Місце адміністративного менеджменту в системі управління діяльністю закладу освіти. Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця: зб. матеріалів II-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Біла Церква, 18 травня 2023 р. / за заг. ред. В.С. Кулішова, І.В. Кучерак, Ю.С. Герасименко, А.М.Лукіянчук. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2023. С. 483-488.