




# **Я МЕНЕДЖЕР СУЧАСНОЇ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

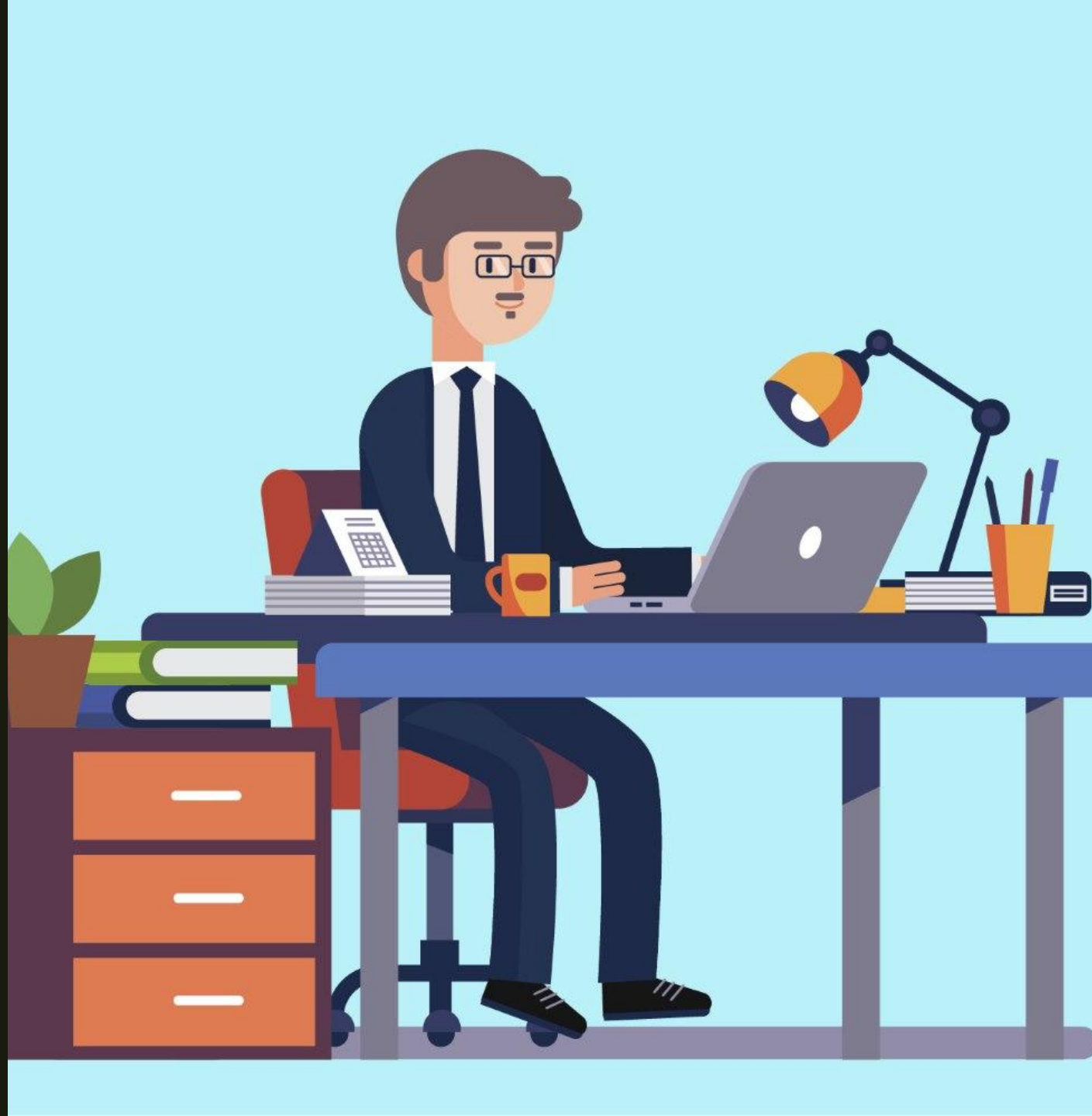
**Директор школи - ключовий гравець на  
освітньому полі**



# Вступ

Директор школи є ключовим гравцем на освітньому полі. В умовах існування школи як надлишково керованої організації у бюрократизованій системі зовнішнього управління, роль директора зводиться до виконання суто бюрократичних та господарських завдань. Директор лише забезпечує процес функціонування школи, не маючи реальної можливості перевести її з режиму функціонування у режим розвитку.

Втрата на будь-якому рівні освітньої ієрархії здатності до самоорганізації веде до катастрофічних наслідків. Новий Закон «Про освіту» створює певні передумови для повернення на рівень школи здатності до самоорганізації, надаючи закладам освіти певну академічну, організаційну, фінансову та кадрову автономію.



# Напрямки діяльності директора

Є загальне для всіх сфер життя правило менеджменту щодо функціонального навантаження: на кожному рівні будь-якої соціальної ієрархії можна ефективно здійснювати лише  $7 \pm 2$  функції. Це так зване число Міллера, яке пов'язане із оперативною пам'яттю людини — вона 16-17 спроможна відстежувати стан не більше 5-9 об'єктів. Тож, директор школи у змозі успішно виконувати не більше 9-ти функцій. У Законі «Про освіту» окреслено вісім основних напрямків діяльності керівника закладу освіти, які за кількістю вписуються у число Міллера:

# Якості сучасного керівника

*Зорієнтованість на розвиток* – ось основна мета діяльності керівника. Людина, яка не уникає відповідальності, професійно грамотна та компетентна, самостійно розробляє план вдосконалення закладу, чітко його дотримується. Правильний керівник ставить високі вимоги до колег, але і сам відповідає їм. Він цінує роботу та час працівників, з повагою ставиться до них, готовий вислухати критику та зауваження. *Якості особистості керівника* мають вирішальний вплив на управлінську діяльність закладу. При чому, важливі як ділові, так і особисті якості. Отож, якими *особистими якостями* має володіти успішний керівник:

- *Інтелект*
- *Комунікабельність*
- *Впевненість у собі*
- *Здатність вести за собою*
- *Вміння донести власну думку*
- *Етичність*
- *Чесність*
- *Ініціативність*



# Як має діяти керівник у кризовій ситуації

Рано чи пізно, у будь-якому закладі може настати кризовий період. І кому, як не керівникові знати як діяти в цей час. Насамперед, не варто панікувати і опускати руки. Важливо зберігати спокій, не здаватися, мотивуючи тим самим працівників. Ось головні кроки для виходу з кризової ситуації:

**Крок 1. Взяти паузу.** На перший погляд, це може здатись недоречною порадою. Але в екстремальних ситуаціях, краще зупинитись, щоб обдумати план дій. Пауза допоможе мобілізуватися, відновити сили і рухатись вперед.

**Крок 2. Пошук ідей.** Що більше може згуртувати людей, як не спільна проблема? Зберіть всіх працівників та налаштуйте їх на спільне вирішення ситуації. Уникайте одноосібних рішень, краще спершу вислухайте всіх і тоді шукайте правильний вихід з кризової ситуації.

**Крок 3. Створення прототипів.** Під час кризи потрібно створювати моделі вирішення ситуації. Ставте перед колегами завдання придумати та обґрунтувати рішення до певного визначеного часу. Таким чином, ви в рази збільшите шанси на якнайшвидший вихід з кризи.

**Крок 4. Аналіз та формування висновків.** Після виходу з гострої фази кризи, сформулюйте для себе висновки. А саме, дайте відповіді на питання: «Що ви винесли з цієї ситуації?», «Як вчините наступного разу, аби її запобігти?», «Яку можливість ви отримали в цій ситуації?». Саме так відбувається розвиток закладу та вас як успішного керівника.

# Загальні компетентності

Умовне позначення	Загальні компетентності
ЗК.01	Здатність діяти соціально відповідально та свідомо; реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства і громадянина держави, усвідомлювати свої обов'язки і відповідальність перед суспільством/громадою за результати професійної діяльності, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні (громадянська компетентність).
ЗК.02	Здатність до ефективної комунікації і міжособистісної взаємодії, роботи в команді, спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (соціальна компетентність.)
ЗК.03	Здатність до усвідомлення, цінування й поваги багатоманітності та мультикультурності у суспільстві, творчого самовираження (культура самовираження).
ЗК.04	Здатність до впевненого і критичного використання цифрових технологій і ресурсів, цифрового освітнього середовища у професійній діяльності, повсякденному житті, комунікації (цифрова компетентність).
ЗК.05	Здатність до генерування нових ідей, виявлення ініціативи та підприємливості (підприємницька компетентність).



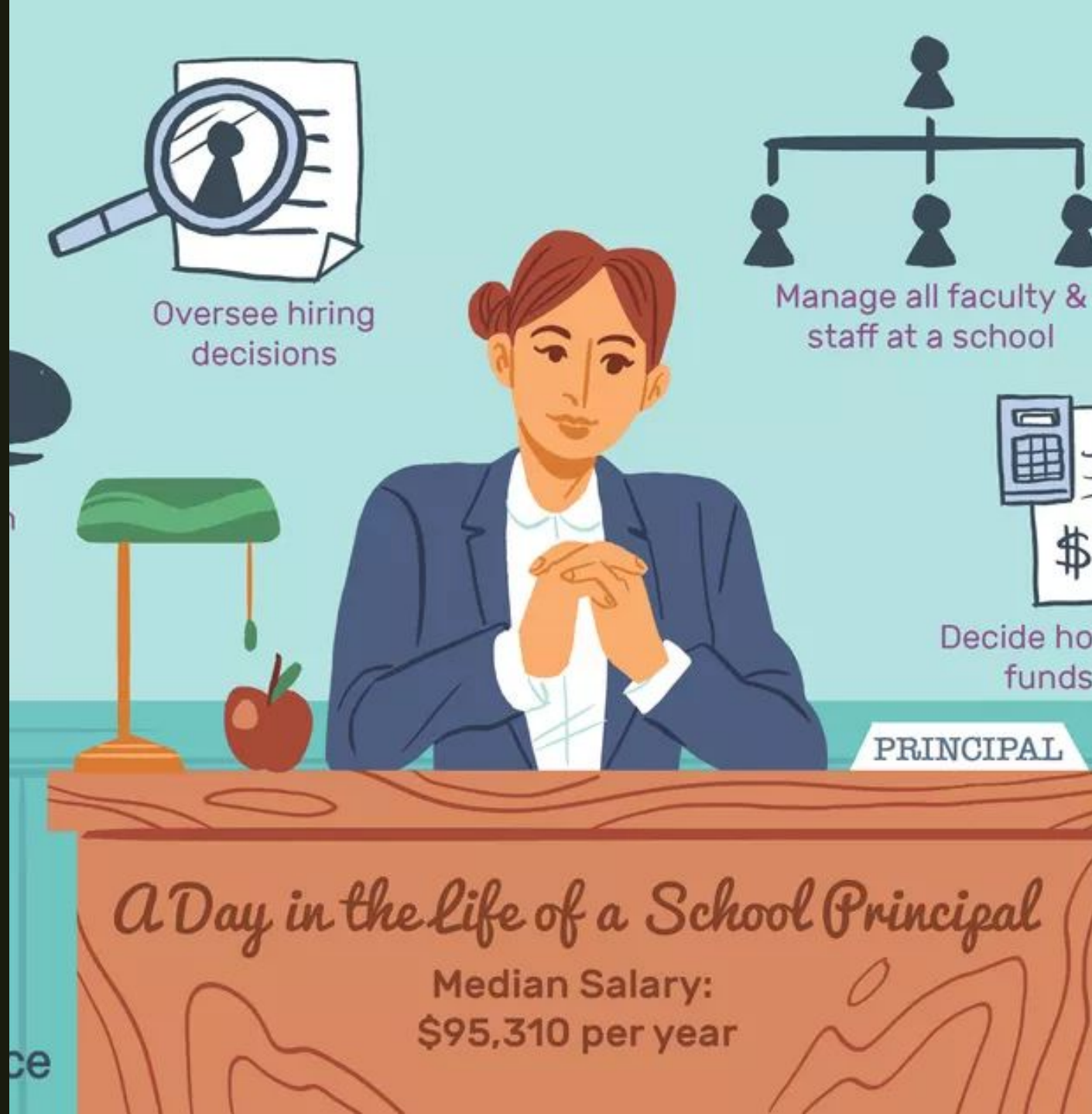


# Трудові компетентності

Умовні позначення	Трудові функції	Професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій)	Умовні позначення
А	Стратегічний розвиток закладу загальної середньої освіти.	Нормативно-правова компетентність.	А 1
		Компетентність стратегічного управління закладом загальної середньої освіти.	А 2
		Компетентність стратегічного управління персоналом.	А 3
Б	Керівництво та моніторинг освітнього процесу	Компетентність забезпечення освітнього процесу.	Б 1
		Компетентність моніторингу діяльності закладу загальної середньої освіти.	Б 2
		Компетентність забезпечення внутрішньої системи якості освіти.	Б 3
В	Лідерство і партнерська взаємодія	Лідерська компетентність.	В 1
		Емоційно-етична компетентність.	В 2
		Компетентність педагогічного і соціального партнерства.	В 3
Г	Г. Організація здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного освітнього середовища	Здоров'язбережувальна компетентність.	Г 1
		Інклюзивна компетентність.	Г 2
		Проектувальна компетентність	Г 3
Д	Безперервний професійний розвиток керівника.	Інноваційна компетентність.	Г 1
		Здатність до навчання впродовж життя.	Г 2
		Рефлексивна компетентність.	Г 3

# Висновок

Отже, таким є бачення успішного керівника. Головне, не стояти на місці, завжди розвиватись та прагнути кращого. А ще вірити та довіряти своїй команді, бути одним цілим з ними. Школа - це середовище, в якому формуються життєві цінності, лідерські якості і все, що відбувається з дитиною в межах школи, це спільна відповідальність освітян та батьків, а особливо директора школи. Тому до вибору того хто має очолювати той чи інший заклад освіти і якими якостями та навичками він володіє потрібно віднестись максимально відповідально.





**Дякую за увагу!**