

Ярина КОВАЛЕНКО

КЕЙС-МЕНЕДЖМЕНТ – ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

Кейс-менеджмент – це підхід до управління, який використовується в різних галузях – бізнес, соціальна робота, медицина, юриспруденція та інші. В основі кейс-менеджменту лежить систематичний підхід до планування, координації та моніторингу послуг або процесів для досягнення конкретних результатів.

Основна мета кейс-менеджменту полягає в тому, щоб допомогти людям або організаціям досягти певних цілей, вирішити проблеми та вдосконалити якість життя. Кейс-менеджери працюють з клієнтами або стейкхолдерами, визначають їх потреби, розробляють індивідуальний план дій, співпрацюють з іншими професіоналами та ресурсами, відстежують прогрес і забезпечують необхідну підтримку.

У сфері бізнесу кейс-менеджмент може використовуватися для керування проектами або обраними випадками, де необхідно вирішити конкретну задачу або проблему. Кейс-менеджери встановлюють мету, визначають ресурси, розробляють стратегію виконання і керують процесом, забезпечуючи виконання поставлених завдань в межах визначених термінів та бюджету.

Важливо зауважити, що конкретні аспекти кейс-менеджменту можуть залежати від контексту його застосування. Наприклад, у соціальній роботі кейс-менеджер може працювати з клієнтами, які потребують соціальної підтримки, а в медицині – з пацієнтами, які мають певні медичні потреби.

Кейс-менеджмент в управлінні закладами освіти використовується для ефективного планування, координації та вирішення проблем, пов'язаних з управлінням освітнім закладом, наприклад, школою, коледжем чи університетом. В основі кейс-менеджменту лежить аналіз конкретних ситуацій (кейсів) та застосування стратегічного підходу до їх вирішення.

У контексті управління закладами освіти кейс-менеджмент може включати наступні аспекти:

1) аналіз потреб та розробка індивідуальних планів. Кейс-менеджери визначають потреби закладу освіти, вивчають проблеми та визначають цілі. Вони можуть розробляти індивідуальні плани дій, які орієнтовані на вирішення конкретних завдань або поліпшення певних аспектів управління;

2) координація ресурсів. Кейс-менеджмент включає координацію ресурсів, таких як фінанси, персонал, матеріальні ресурси та інші, для досягнення поставлених цілей. Кейс-менеджери забезпечують ефективне використання ресурсів та співпрацю зі стейкхолдерами, що може включати адміністрацію, вчителів, батьківські організації та інших учасників освітнього процесу;

3) моніторинг та оцінка. Кейс-менеджери відстежують прогрес виконання планів, оцінюють результати та впроваджують корекції, якщо потрібно. Вони забезпечують відповідний зворотній зв'язок та вимірювання успішності, щоб оцінити ефективність впроваджених заходів та внести необхідні зміни;

4) розвиток стратегій та політик. Кейс-менеджери можуть допомагати в розробці стратегічних планів та політик управління освітнім закладом. Вони можуть досліджувати кращі практики, впроваджувати інновації та сприяти розвитку освітньої установи;

5) кейс-менеджмент в управлінні закладами освіти може бути корисним інструментом для забезпечення ефективного функціонування освітніх установ і покращення якості освіти, створення сприятливої навчально-виховної атмосфери та досягнення стратегічних цілей.

Кейс-менеджмент в закладах освіти має кілька переваг, оскільки сприяє ефективному управлінню та покращенню якості освітнього процесу. Деякі з його переваг включають:

1) *індивідуалізацію підходу*: кейс-менеджмент дозволяє створити індивідуальні плани дій, що відповідають конкретним потребам і цілям закладу освіти. За допомогою цього підходу можна розробити стратегії, спрямовані на вирішення унікальних проблем та поліпшення конкретних аспектів управління;

2) *координацію ресурсів*: кейс-менеджмент сприяє ефективному використанню ресурсів у закладі освіти. Кейс-менеджери координують роботу різних стейкхолдерів, використовують доступні фінансові, людські та матеріальні ресурси для досягнення запланованих цілей;

3) *проактивне рішення проблем*: кейс-менеджмент допомагає виявляти та вирішувати проблеми, що виникають у закладі освіти. Цей підхід спонукає до систематичного аналізу конкретних ситуацій (кейсів) та розробки стратегій, спрямованих на їх вирішення;

4) *моніторинг та оцінку*: кейс-менеджмент передбачає систематичний моніторинг прогресу та оцінку результатів. Це дозволяє відстежувати досягнення поставлених цілей, виявляти ефективність впроваджених заходів та вносити необхідні корективи для досягнення найкращих результатів;

5) *співпрацю та комунікацію*: кейс-менеджмент сприяє покращенню співпраці та комунікації між різними учасниками освітнього процесу, включаючи адміністрацію, вчителів, батьків та інших стейкхолдерів. Це сприяє забезпеченню взаєморозуміння, обміну ідеями та кращому співробітництву в рамках управлінських процесів;

Узагальнюючи, кейс-менеджмент в закладах освіти допомагає забезпечити ефективне управління, покращити якість освітнього процесу, розв'язувати проблеми та досягати поставлених цілей. Цей підхід сприяє індивідуалізації підходу, координації ресурсів, проактивному вирішенню проблем, моніторингу та оцінці, а також поліпшенню співпраці та комунікації.

Хоча кейс-менеджмент може мати багато переваг, він також має певні недоліки в контексті застосування в закладах освіти:

1) *складність реалізації*: кейс-менеджмент вимагає від управлінців освітнього закладу додаткових знань, навичок та ресурсів для впровадження. Цей підхід може бути складним для впровадження, особливо якщо в закладі відсутні необхідні знання або фінансові ресурси;

2) *висока залежність від ресурсів*: для успішного кейс-менеджменту необхідні належні фінансові, людські та матеріальні ресурси. У багатьох освітніх закладах можуть бути обмежені ресурси, що може ускладнити впровадження і ефективну реалізацію кейс-менеджменту;

3) *часові обмеження*: кейс-менеджмент вимагає від управлінців освітнього закладу витрати додаткового часу на планування, координацію та моніторинг. Це може створити додаткове навантаження для управлінського персоналу та вчителів, що вже мають багато обов'язків;

4) *відсутність стандартизованих підходів*: кейс-менеджмент надає гнучкість індивідуального підходу, але він може призвести до відсутності стандартизованих методів та процедур управління. Це може затруднити порівняння результатів та об'єктивну оцінку ефективності.

5) *вплив на учасників освітнього процесу*: Впровадження кейс-менеджменту може створити додатковий стрес для вчителів та інших учасників освітнього процесу, особливо якщо воно вимагає зміни практик або додаткової роботи. Деякі учасники можуть сприймати цей підхід як додаткове навантаження і виклик.

Важливо враховувати ці недоліки та забезпечувати належний підготовку, ресурси та підтримку для успішного впровадження кейс-менеджменту в закладах освіти.

Список використаних джерел

1. Міровська М. Управління освітнім процесом на основі кейс-менеджменту: теорія і практика: монографія. Київ : ТАЛКОМ, 2018. 325 с.

Яна МАХОВА

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Зростаюча зацікавленість сучасного суспільства процесом навчання людини протягом усього її життя сприяє розвитку неформальної освіти як в Україні, так і за її межами. Провідні міжнародні організації вважають таку освіту основним засобом безперервного розвитку ключових компетентностей особистості. В Україні ж неформальна освіта визнається повноцінним партнером формальної та інформальної.

Закон України «Про освіту» дає чітке визначення освіти всіх видів. Зокрема, неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій [7].

Наразі неформальні освітні проекти виконують компенсуючу функцію, заповнюючи значні прогалини звичного навчального процесу.

Це цілком логічно, адже військовий стан в Україні, критичне навантаження на її енергетичну систему та, іноді, взагалі неможливість здійснення повноцінного навчання, зумовлює поступовий занепад системи освіти. Неформальна ж освіта більш гнучка і легше адаптується до змін (як негативних, так і позитивних) та оновлень, а подекуди й сама є їхнім провідником.

Уперше термін «*неформальна освіта*» було використано у 1967 р. на Міжнародній конференції у Вільямсбурзі (США). Саме тоді постало питання неможливості використання застарілих освітніх програм у навчальному процесі. Офіційні системи освіти були визнані такими, що занадто повільно адаптуються до соціально-економічних змін у світі. Їхній розвиток, що базувався виключно на консерватизмі, призводив лише до подальшого погіршення стану освіти. Провідною тезою конференції було навчання протягом усього життя.

Результатом численних дискусій був розподіл освіти на формальну, неформальну та інформальну. Дана трьохстороння категоризація походить, перш за все, із наукових праць Кумбса та Ахмеда [8].

У праці «Боротьба з бідністю в сільській місцевості: як може допомогти неформальна освіта» учені розглянули неформальні освітні програми для підвищення кваліфікації та продуктивності фермерів, ремісників та малих підприємців. Використовуючи відібрану вибірку неформальних освітніх програм, аналіз зосереджується на діагностиці попереднього планування, виборі системи надання освіти, вартості та необхідних ресурсах, інноваційних рішеннях та оцінці програм. Добре спланована неформальна освіта є незамінним і потужним інструментом розвитку. Реалізація провідних ідей неформальної освіти вимагає більшої інтеграції програм, помірної децентралізації та об'єктивної справедливості [3].

Саме у 1967 р. було чітко детерміновано та означено основні види освіти.