

Список використаних джерел:

1. Новописьменний С.А. Проблеми та напрямки розвитку факультету як структурного підрозділу університету / Мат-ли ХХІ міжнародній науково-практичній конференції «Управлінський дискурс макаренківської педагогіки» та Всеукраїнських науково-практичних семінарах «Управлінська майстерність керівника закладу освіти», «Управління проектами у сфері науки, освіти, інновацій та інформатизації», «Управління інноваційною діяльністю в освіті та у виробництві». ПНПУ імені В. Г. Короленка. - 10–11 березня 2022 року.
2. Новописьменний С.А. Стан та напрямки управлінської діяльності факультету при форс-мажорних обставинах. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі» (ХХІХ КАРИШИНСЬКІ ЧИТАННЯ), присвяченої розробкам моделей підготовки майбутнього вчителя до педагогічної діяльності в Новій українській школі (м. Полтава, 26–27 травня 2022 р.) / За заг. ред. проф. М.В.Гриньової. Полтава : Астроя, 2022. С. 5–7. <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/19801>
3. Новописьменний С.А. Деякі особливості розвитку факультету в умовах викликів сьогодення / Слово і справа Антона Макаренка: український та європейський контексти: матеріали ХХІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 16-17 березня 2023 р.). «Управлінська майстерність керівника закладу освіти», «Управління проектами у сфері науки, освіти, інновацій та інформатизації», «Управління інноваційною діяльністю в освіті та у виробництві» : матеріали Всеукр. наук.-практ. семінарів (м. Полтава, 16-17 березня 2023 р.) / за заг. ред. М. В. Гриньової. Полтава: ПНПУ імені В.Г.Короленка, 2023. 358 с. – С.22-26.
4. Школяр С.П., Новописьменний С.А. Створення центру інтелектуальної власності в рамках Стратегії економічного розвитку територіальної громади / Управління навчально-виховним процесом нової української школи в контексті національно-патріотичного виховання молоді : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. молодих науковців (учнів, студентів, магістрантів, аспірантів) (6 квітня 2021 р., м. Полтава) / за заг. ред. М.В. Гриньової ; Полтав. нац. пед. ун-т імені В.Г. Короленка. – Полтава : ПП Астроя, 2021. С. 258-259.
5. <http://nature.pnpu.edu.ua/index.php/istoriya/>

ПРО ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ЗЗСО

*Пивовар Н.М., Лагай О.В.
Полтава, Україна*

Під принципом слід розуміти фундаментальне вихідне положення, що впливає із стійких тенденцій, закономірностей існування і розвитку конкретної системи [4]. Науковиця з педагогічного менеджменту О.І.Мармаза зазначає, що система управління освітніми установами базується на поєднанні загальних принципів соціального управління та специфіки функціонування конкретного закладу.

Принципи менеджменту в установах освіти – за О. І. Мармазою – наступні: „Глибоке переконання у сучасних етичних цінностях. Сильна внутрішня корпоративна культура. Цілісний погляд на людину. Особисті стимули в роботі. Заохочення різних поглядів та консенсус. Єдиний статус усіх працівників. Постійна підготовка та перепідготовка персоналу.

Політика повної зайнятості. Орієнтація на якість. Колегіальне прийняття рішень. Максимальне делегування повноважень. Заохочення горизонтальних зв'язків" [5].

Один із засновників новітнього менеджменту, австрійський вчений Пітер Фердинанд Друкер, висловився так на цю тему: „Моральні принципи, засновані на чесності, порядності та справедливості, сприяють формуванню належного духу у керівництва. Моральність не залежить від світогляду. У рамках компанії вона відображається на вчинках. Для менеджменту важливі чіткі норми поведінки, засновані на гідності людей” [1].

За умов розвитку освітнього закладу, що найбільш доцільною, як на нашу думку, є та система принципів, що запропонована Ю. А. Конаржевським [2], який висуває цілком певні вимоги до управлінської поведінки керівника, а саме:

1) *принципи поваги та довіри до людини*: повага особистої гідності людини; визнання за людиною її прав; повага людини до особистості у самій собі; створення атмосфери взаємоповаги, довіри; вияв вимогливості до підлеглих; створення ситуації успіху; розвиток творчості, ініціативи; заохочення досягнень буквально кожного; гарантія захищеності людини.

2) *принцип цілісного погляду на Людину*: реалізація цього принципу дозволяє сприймати кожного як особистість з її потребами, мотивами, цілями, переживаннями, проблемами; зумовлює такі вимоги до поведінки керівника, як: побудова стосунків з педагогами не тільки у межах „керівник – підлеглий”, а і в системі „людина – людина”; усвідомлення, що життя кожного педагога, учня не обмежується годинами, проведеними у навчальному закладі; прагнути, щоб години роботи та навчання стали плідними, цікавими, багатими на враження; бути причетним до життя, цінностей, потреб педагогічного та студентського колективів; проводити зустрічі не тільки у формально-офіційній обстановці, але й в умовах неформального спілкування.

3) *принцип співробітництва*: передбачає переведення управління з монологічної на діалогічну основу, що дуже важливо за умов творчості, розвитку, інноваційного пошуку, а саме: спираючись на основу з педагогів та учнів; знання та врахування особистих якостей та цінностей людей; поцінювання компетентності, відповідальності, ініціативності; доцільність завдань, доручень, рішень; створення реальних умов для творчого та професійного зростання;

4) *принцип соціальної справедливості*: передбачає таке управління, упродовж якого педагоги знаходяться у рівних умовах і правах, керівник оцінює людину за результати її праці, внесок у життя колективу, відповідно висуваються вимоги до управлінської поведінки керівника: прагнути рівномірно розподіляти навчальне навантаження та громадські доручення створювати рівні „стартові умови”; об'єктивно оцінювати всіх і завжди; дотримуватись гласності, систематично інформувати колектив про стан справ, досягнення та проблеми в роботі; формувати суспільну думку, єдину систему цінностей.

5) *принцип індивідуального підходу*: передбачає врахування індивідуальних особливостей, рівня професійної підготовки, досвіду, інтересів.

Вимогами цього принципу вважають наступні: індивідуальний підхід реалізується виключно на засадах постійного вивчення особистості кожного члену колективу; аналізування змісту, форм, періодичності спілкування з людьми; допомога педагогам у створенні власних творчих лабораторій; сумісний аналіз діяльності педагога, його успіхів та невдач; урахування тимчасових емоційних станів, невдач людей; співучасть у плануванні цілей, кар'єри педагогів, підтримка успіхів.

6) *принцип збагачення роботи*: полягає у пробудженні, активізації інтересу педагога до більшої діяльності, креативності; реалізується через такі вимоги до управлінської поведінки, як-от: розробляння спільних планів творчо-пошукової роботи; організація зустрічей, засідань за „круглим столом”, диспутів із педагогами-новаторами; проведення симпозіумів з проблем викладання окремих дисциплін; організація підвищення кваліфікації педагогів; створення умов задля участі педагогів у науково-практичних конференціях з актуальних проблем психолого-педагогічних наук; обговорення новин науково-методичної літератури, інноваційних технологій викладання;

7) *принцип мотивування та стимулювання*: має моральний, психологічний, матеріальний характер.

Вимоги до управління, які висувуються цим принципом, стосуються: розроблення, дієвості системи стимулювання; створення атмосфери взаємного задоволення; забезпечення належних умов праці; моніторингу за діяльністю педагогів; реалізації демократичних методів керівництва; притягнення уваги до ключових напрямків діяльності закладу:

8) *принцип консенсусу*: створює умови формування плюралізму, вимоги наступні: об'єктивна оцінка точок зору всіх членів колективу; аргументація власної позиції менеджера; розробка тактики поведінки із більшістю та із меншістю; логічний аналіз, викриття протиріч, формулювання точок зору; уміння переконувати, навіювати, впливати; психологічно-грамотна поведінка; уміння поступатися;

9) *принцип колегіальності*: один із інструментів демократичного управління, що вимагає: прийняття колективних рішень зі стратегічних та щонайбільш важливих проблем; поваги думок більшості та меншості; включення педагогів у співуправління; розвитку горизонтальних зв'язків, дружніх стосунків у колективі; заохочення до співробітництва; гармонізації цілей діяльності:

10) *принцип оновлення*: забезпечує розвой, зміни, засвоєння новітніх ідей, технологій: основні вимоги цього принципу стосуються: підвищеної уваги керівника до соціально-психологічного настрою у колективі; ретельного вивчення нових ідей, технологій; формування готовності колективу до оновлення діяльності; долання опору змінам.

Оскільки специфіка освітнього менеджменту – в особливостях предмету, продукту, знарядь, результатів праці менеджера. Предмет праці менеджера освітнього процесу – діяльність суб'єкту управління. Продукт же

праці менеджера – інформація про навчально-виховний процес. Знаряддя праці – слово, мова. Результат праці – рівень грамотності, вихованості, розвитку об'єктів менеджменту, тобто учнів [3].

А отже, система висунутих принципів може бути серйозними теоретико-методичними підвалинами задля розуміння сутності та змісту управління розвитком освітнього закладу.

Список використаних джерел:

1. Друкер П. Ф. Практика менеджмента : Переклад з англ. Івана Веригіна. М., Манн, Іванов і Фербер. 2015. URL.
2. Конаржевський Ю. К. Що треба знати директору школи про системи й системному підході. К., Освіта. 1986. С. 54 – 56.
3. Кулієва О. М. Особливості педагогічного менеджменту в освітній сфері:БДУ. URL:
https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/190239/1/Кулієва%20О.Н._ОСОБЕННОСТИ%20ПЕДАГОГИЧЕСКОГО%20МЕНЕДЖМЕНТА%20В%20ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ%20СФЕРЕ.pdf (дата звернення: 12.06.2022).
4. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті : дорожня карта керівника. Харків, Основа. 2007. 448 с.
5. Мармаза О. І. Менеджмент освітньої організації. Харків, Національний педуніверситет ім. Г. С. Сковороди, кафедра наукових основ управління і психології. 2017. 126 с. URL:
<https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/1763/1/Мармаза%20О.%20І.%20Менеджмент%20освітньої%20організації%20.pdf> (дата звернення

ПРО ПОДІБНІСТЬ ПРИНЦИПІВ ІНТЕЛІГЕНТНОСТІ ТА ПРИНЦИПІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДІТЕЙ ШКІЛЬНОГО ВІКУ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

*Пивовар Н. М.
Полтава, Україна
Стрельнікова О. П.
Німеччина*

У сексуальній освіті в Україні нині утворилась величезна прірва між тим, що з легкістю пропонує дитині (а такою „...є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку...” [5, ст. 1] інтернет, вулиця, і тим, чому її можуть навчити у школі [6]. І це є сучасна педагогічна проблема в Україні, котру практично ніхто не кардинально не вирішує. Спеціальної дисципліни для ЗДО, ЗЗСО, ЗВО немає, наукової педагогічної літератури, програм, методичних розробок для педагогів-практиків тощо за цією темою – також, а те фрагментарне, що є, не приведене до чіткої, хоча й розгалуженої певної системи міжпредметної а чи навіть надпредметної дисципліни на кшталт того, як це вже давно зроблено у країнах Заходу.

Приміром, у Німеччині дисципліна „Сексуальна освіта” уведена до шкільної програми з молодшої школи як обов'язкова, елементи сексуальної освіти викладаються окремими розділами та ювелірно вкраплені в інші дисципліни шкільної програми. У підсумку: кількість підліткових абортів за останні 20 років скоротилася удвічі. Так, у Нідерландах показник підліткових вагітностей найнижчий у Європі, низький рівень інфікування