

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ТРАДИЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ Й УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ В ОСВІТНІЙ ГАЛУЗІ**

*Іващенко П.П., Жовтоног Н.М., Мостовий О.М. (Полтава)*

Проектна діяльність активно використовується у практиці освітньої галузі і може виступати як у ролі методу навчання, так і в якості форми організації навчального закладу, або і всієї системи освіти. На Україні явище проекту з'явилося у результаті поширення міжнародних освітніх проектів.

Оскільки, проектний менеджмент був прерогативою системи матеріального виробництва, управління освітніми проектами залишається маловивченим, хоча напрацювання з цієї проблеми є у таких авторів як Єрмаков І., Підласий І., Воропаєв В., Шапіто В. та інші.

Використання проектів у педагогічній практиці носить комплексний характер, бо реалізується в умовах діяльності багаточисельного колективу спеціалістів та при взаємодії з оточуючим середовищем. Освітній проект завжди спрямований на досягнення конкретної мети і певного результату. Він обмежений у часі й матеріально-фінансовими ресурсами.

Управління проектами – набір правил та принципів менеджменту, який може бути застосований до будь-яких проектів.

Враховуючи новітні підходи у практиці проектної діяльності, управління освітніми проектами, необхідно розглядати як розробку ідеальної моделі системи управління.

Російські вчені Сергій і Катерина Анісімови, порівнюючи традиційний менеджмент і управління проектами, виділяють суттєві ознаки останнього:

- велика відповідальність менеджера за здійснення змін;
- відсутність чіткої структури повноважень керівника;
- набір завдань, що постійно змінюються;
- відповідальність керівника за міжфункціональні види діяльності;
- здійснення процесу у структурах, які функціонують лише у період реалізації проекту;
- задачі розв'язуються тільки ті, що пов'язані з інноваційною діяльністю;
- одна з головних задач менеджера проекту полягає у розв'язанні конфліктів та протиріч, що виступають своєрідним стимулом;
- успіх визначається досягненням замовлених кінцевих результатів;
- процес здійснюється в умовах невизначеності [1].

Традиційний же менеджмент спрямовує керівника на підтримку статус-кво:

- повноваження керівника визначаються структурою управління;
- існує функціонально усталений набір завдань;
- керівник несе відповідальність у межах власних функцій;
- процес здійснюється у стабільних організаційних структурах;
- домінують завдання типу «забезпечити»;
- головна задача – оптимізація;
- успіх визначається досягненням поточних цілей;
- у здійснюваному процесі наявний обмежений набір змінних, де зазначені пріоритетні напрямки розвитку.

Отже, управління проектами має суттєві переваги: мобільність реагування, концентрація професійно-активних спеціалістів, підвищення рівня відповідальності, залучення і розподіл матеріально-технічних та фінансових ресурсів безпосередньо при реалізації проекту.

У зв'язку з тим, що управління педагогічними проектами є процесом

цілеспрямованих змін, необхідна певна послідовність їх здійснення. Яка і утворює чітку черговість управлінських дій:

- 1) допроектний – вивчення та аналіз об'єкта, що потребує змін;
- 2) розробка власне проекту – визначення мети, ідей, заходів, строків реалізації, критеріїв змін, вивчення механізмів ефективності, матеріально-технічного та фінансового забезпечення;
- 3) планування – поетапний план роботи: місячний, семестровий, річний план;
- 4) моніторинг якості реалізації проекту – вивчення поточних результатів проекту.
- 5) постпроектний (заключний) – спрямований на поширення набутого інноваційного досвіду й прогнозування.

Процес управління освітніми проектами буде відбуватися успішно за умов доброї координації всіх ланок системи управління, володіння новітніми технологіями у галузі освіти та менеджменту, підготовленості керівників проектів, налагодженню інформаційного забезпечення.

Отже, освітній проект може розглядатися як засіб підвищення якості освіти та розвитку професійно-інноваційної діяльності педагогічних працівників.

#### Література

1. Управление проектами. Российский опыт/ С.Н. Анисимов, Е.В. Анисимова.– СПб.: Вектор, 2006.– 240 с.
2. Освітній менеджмент. Навч.-метод. посібн. для слухачів дистанц. форми підвищення кваліфікації / Упор. С.В. Королюк. Полтава:«АСМІ», 2007.– 186 с.

### **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВИМОГ ДО СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА**

*Інзик В.А. (Полтава)*

Вимоги для сучасного керівника настільки високі, що часом постає питання: «Чи може людина відповідати скільком вимогам?». Суспільство диктує свої вимоги, часом жорсткі, проте вони відображають актуальні запити щодо діяльності в управлінській сфері.

Насамперед, керівник повинен бути професіоналом у своїй праці, уважним до своїх підлеглих, турбуватися про робочу обстановку в колективі. Та чи є це пріоритетом для сучасного управлінця? Існують певні діяльнісні ідеали, до яких прагне людство. Але з часом вони істотно видозмінюються, більше того, на набувають подекуди мало прийнятних форм. Мова йде і про подвійний підхід: вимоги, які ставить до своєї праці сам управлінець, можуть істотно різнитися з тим, що очікують від нього підлегли, а також вище керівництво.

Отже, розглядаючи проблему формування актуальної системи вимог до керівника, зауважуємо наступні параметри її змісту.

Власне діяльнісні. Базуються на посадових вимогах і передбачають насамперед готовність до забезпечення результативності очолюваного закладу, підрозділу.

Корпоративні. Визначаються потребою підлеглих у сприятливому діяльнісному середовищі, де б вони не зазнавали психоемоційних травм, були забезпечені всім необхідним для продуктивної професійної діяльності,