

Василенко Надія,

*доктор педагогічних наук, професор, магістр з публічного управління та адміністрування,
зав. кафедри управління та адміністрування
КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»*

КОНЦЕПЦІЯ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ТА ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ: СОЦІОКОМУНІКАТИВНИЙ ПІДХІД

Від державного до публічного управління

Лабораторія публічного управління та адміністрування.

Компедіум дослідження науково-дослідної теми кафедри «Розвиток соціокомунікативних механізмів публічного управління в контексті сталого розвитку та Євроінтеграції». Науково-педагогічні працівники разом зі студентами спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування досліджували впровадження в освітній процес механізми вдосконалення підготовки сучасного керівника в умовах публічного управління регіональними соціально-економічними процесами в умовах єдиного відкритого суспільства.

У цьому Дослідженні терміни вжито в таких значеннях:

Компендіум (*лат. Compendium; тж. компендій*) — скорочення; скорочений, прямий шлях. Компендіум являє собою короткий збірник інформації, що відноситься до сукупності знань. Компендіум може узагальнювати більшу роботу. У більшості випадків сукупність знань стосується певної галузі інтересів чи зусиль людини (наприклад: гідрогеологія, логологія, іхтіологія, фітоценологія або мірмекологія), тоді як загальна енциклопедія може називатися збірником усіх людських знань. Слово компендіум походить від латинського слова "compendere", що означає "зважувати разом або балансувати" (<https://uk.wikipedia.org/wiki/>).

Соціокомунікативною компетентністю ми називаємо інтегровану здатність керівника, яка передбачає системні зміни в галузі освіти як відповідь на виклики цивілізованого розвитку, пов'язані з формуванням інформаційного суспільства, які потребують «гармонізації відносин людини і миру», їхнього «діалогічного взаємозв'язку» (визначення автора).

Вступ. Відповідно до Указу Президента України № 474 від 2 червня 2006 року почався процес модернізації системи професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. В умовах розбудови національної системи освіти України на сучасному етапі її розвитку важливого значення набуває підготовка управлінців нового формату, спроможні створити суспільно-активне середовище в громаді та навколо нього. Навчальні заклади мають відігравати провідну роль у підготовки здобувачів ступенів вищої освіти молодшого бакалавру, бакалаврів, магістрів для фахівців та посадових осіб місцевого самоврядування, менеджерів, які є професійними управляючими для організаторської та управлінської діяльності, наділений для цього відповідними повноваженнями.

У системі післядипломної педагогічної освіти України, у зв'язку з цим, виникла потреба здійснити суттєві зміни. Зокрема змінити концепцію підвищення кваліфікації керівних кадрів в інститутах післядипломної освіти, а саме: модель «керівник школи-кращий вчитель» на модель «менеджер-управітель – професіонал з публічного управління організації, установи, навчального закладу, громади». Посади менеджерів повинні займати особи з повідною кваліфікацією «Публічного управління та адміністрування». Безумовно цим фахівцям, бракує спеціальних знань, якими володіють менеджери, а управління громадою у будь-якій галузі і сфері діяльності неможливе без володіння знаннями та навичками з управління різними ресурсами. КВНЗ «Вінницької академії неперервної освіти» здійснює підготовку здобувачів вищої освіти ступенів молодшого бакалавра, бакалаврів та магістрів регіону, зокрема за галуззю знань «Публічне управління та адміністрування» спеціальності «Публічне управління та адміністрування» (постанова КМУ від 29 квітня 2015р. № 266), фахівців відповідно до Законів України «Про добровільне об'єднання

територіальних громад», прийнятий Верховною Радою від 05.02.15р. №157-VIII та про «Вищу освіту» (від 01.07.2014р. №1556-VII). Фахівці – старости сільських громад, префекти обласних центрів, керівники організацій мають забезпечити перспективний план переходу добровільного об'єднання територіальних громад Вінницького регіону. Вирішення цього питання неможливо без долучення обласних державних адміністрації та обласних рад, які повинні бути в першу чергу бути зацікавлені у підготовки таких фахівців.

Результати тривалих досліджень авторів в середньої, післядипломної та вищої освіти слід розглядати як одну зі спроб підійти до їх вирішення. Дослідження розраховано на фахівців, які вивчають проблеми організації та технологічні питання підготовки кваліфікованих спеціалістів вищої освіти та підвищення кваліфікації у післядипломної освіти, здійснюють її у відповідних навчальних закладах.

Концепція дослідження розвитку соціокомунікативної компетентності сучасного керівника у системі освіти реалізовувалися на засадах загальнометодологічних підходів. Визначальну роль в обґрунтуванні концепції дослідження розвитку соціокомунікативної компетентності керівників у системі вищої та післядипломної освіти мають такі підходи:

компетентнісний (Н.Бібік, Р.Гуревич, О.Пометун та ін.), що дозволив розглядати розвиток соціокомунікативної компетентності керівників крізь призму системи компетентностей в їхньому навчанні. Компетентнісний підхід дав змогу розглянути процес розвитку соціокомунікативної компетентності керівників у системі освіти як результат їхньої післядипломної освіти, що забезпечує загальну здатність і готовність керівника до дій, котрі ґрунтуються на знаннях і досвіді, набутих у навчанні. Компетентнісний підхід дозволив обґрунтувати структуру соціокомунікативної компетентності керівників;

системний (В. Бондарь, Л. Даниленко, Г. Єльніковаї, Л. Калініна, В. Маслов, В. Олійник та ін.) визначив післядипломну освіту як складову неперервної професійної освіти, що визначає складну внутрішню структуру соціокомунікативної компетентності керівників як синтезу професійно-особистісної та управлінсько-функціональної її складових. Системний аналіз було використано для формулювання основних концептуальних положень та обґрунтування моделі розвитку соціокомунікативної компетентності керівників. Системний аналіз дозволив здійснити моделювання післядипломної освіти керівників;

культурологічний (В.Гриньова, І.Ісаєв, А.Коломієць та ін.) дав можливість розглянути післядипломну освіту керівників, що забезпечує їх розуміння як процес формування загальнолюдських цінностей та їх використання в особистісно-професійному зростанні. Завдяки культурологічному підходу змістовий компонент навчання керівників профільних загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної освіти спрямовано на підвищення соціальної ролі та управлінської культури керівників профільних загальноосвітніх навчальних закладів щодо здійснення різних видів комунікацій, розвиток їх здатності до самовизначення в меті, змісті, засобах і результатах розвитку професійної соціокомунікативної компетентності;

діяльнісний (В.Адольф, М.Коул, С.Скрибнер та ін.) дозволив здійснити аналіз управлінсько-функціональної складової соціокомунікативної компетентності, що визначає необхідність залучення керівників у освітній процес вироблення управлінських умінь професійно мислити та діяти, що є саморегулятором цього процесу шляхом організації їхнього безперервного навчання у системі вищої освіти. Діяльнісний підхід застосовується для дослідження організації управлінської практики (стажування, спеціалізації) міжкурсового періоду навчання керівників на засадах безперервності, розробки технології реалізації концепції та критеріїв ефективності вищої та післядипломної освіти керівників;

аксіологічний (І.Бех, В.Караковський, М.Нікандров, В.Сластьонін та ін.) використано з метою дослідження післядипломної освіти як складової моделі розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівників, що визначає становлення системи ціннісних відносин між керівниками та іншими учасниками освітнього процесу в навчальному середовищі. Аксіологічний підхід сприяв процесу створення й розвитку професійно

управлінських знань, що детермінується системою ціннісних відносин керівника до управлінської діяльності;

суб'єктний (Б. Ананьєв, Л.Божович, А.Леонтьєв та ін.) – для розуміння власної ролі сучасного керівників як результату його креативної управлінської діяльності, спрямованої на активну взаємодію із соціокультурним оточенням;

особистісно орієнтований (О.Акімова, С.Сисоєва та ін.) – для цілісного вивчення умов впровадження педагогічних технологій, що передбачає створення педагогічних умов для розвитку соціокомунікативної компетентності керівників й їхнього самовдосконалення на основі визнання і поваги до прав кожної людини на унікальність і неповторність. Особистісно орієнтований підхід сприяв дослідженню управлінської культури як частини загальнолюдської культури, де знаходять відображення професійні цінності, а також способи творчої управлінської діяльності керівників;

акмеологічний (В.Зазикін, Г.Тарасенко та ін.) дозволив розглянути розвиток соціокомунікативної компетентності керівників як поетапного наближення до вершин соціальної зрілості. Акмеологічний підхід було використано для дослідження об'єктивних і суб'єктивних чинників досягнення професійної зрілості керівників;

синергетичний (В.Лутай, В.Кремень та ін) використано для знаходження механізмів найоптимальнішого шляху розвитку соціокомунікативної компетентності й самовдосконалення керівників. Цей підхід сприяв розкриттю стимульовального або збуджувального впливу на керівника з метою його саморозкриття та самовдосконалення у процесі розвитку різних комунікацій для спілкування з іншими людьми та з самим собою;

інтегративний (І.Богданова, С. Гончаренко, І.Козловська, І.Шоробура та ін.) – для забезпечення розвитку соціокомунікативної компетентності керівників як соціально-педагогічної системи, котра становить профільну компетентнісну школу та включає неперервне навчання її керівників у системі післядипломної освіти.

Методологічною основою дослідження є наукові положення сучасної філософії; вихідні положення про об'єктивний та історичний підхід до аналізу процесів розвитку теорії і практики післядипломної освіти; філософські, педагогічні, психологічні наукові концепції, зокрема і нова соціокомунікативна парадигма післядипломної освіти в умовах безперервного навчання керівників. Дослідження базується на *наукових принципах* післядипломної освіти, які класифіковано в *загальні й особливі* (Н.Бібик, В.Кремень, В.Маслов, В.Олійник, Н.Протасова) та *специфічні й педагогічні* (Ю.Кулюткін та В.Онушкін), що передбачають основи теорії пізнання – науковість, діалектичність, історизм, цілісність, взаємозв'язок і взаємообумовленість явищ і процесів дійсності; наукові засади перманентного навчального процесу.

Теоретичну основу дослідження складають положення і висновки щодо:

філософії освіти (І.Зязюн, В.Кремень, В.Луговий, В.Огнев'юк та ін.); теорії педагогічних систем (А.Алексюк, В.Безпалько, С.Гончаренко, В.Лозова та ін.);

педагогіки вищої школи, організації навчально-виховного процесу, гуманізації і гуманітаризації вищої освіти (Ю.Бабанський, Г.Васянович, О.Глузман, С.Мартиненко, О.Матвієнко, О.Олексюк, В.Петрук, Л.Хоружа, Н.Чернуха та ін.);

теорії змісту і технологій психолого-педагогічної підготовки фахівця (Г.Бал, І.Бех, С. Калашникова, Н.Ничкало, С.Сисоєва, Г.Тарасенко та ін.);

теорії діяльності та її суб'єкта (Л.Виготський, Г.Костюк, О.Леонтьєв, Л.Рубінштейн, Н.Тализіна, В.Татенко та ін.); сучасної теорії управління (Р.Акофф, Л.Даниленко, Г.Дмитренко, П.Друкер, В.Михалевич, А.Чернявський, Г.Щокін та ін.);

психолого-педагогічних аспектів феноменів еліти, лідерства (С.Аліфанов, Б.Жебровський, В.Огнев'юк та ін.) й підготовки керівників навчальних закладів у системі післядипломної освіти (Л.Ващенко, Н.Клокар, В.Маслов, В.Олійник, Н.Протасова та ін.);

впровадження компетентнісного підходу в навчання (Н.Бібик, О.Пометун, О.Савченко та ін.) й розвитку соціокомунікативної компетентності педагогів, зокрема керівників, у

системі післядипломної освіти (Х.Джекінс, М.Докторович, Ж.Йеннекенс, Л.Орбан-Лембрік та ін.);

основ теорії інформаційно-комунікаційного менеджменту (В.Бебик, П.Безпалов, В.Биков, О.Бойко, Р.Гуревич, М.Козяр, В.Клочко, Н.Морзе, О.Спирін та ін.).

Для розв'язання поставлених завдань, досягнення мети й перевірки гіпотези використовувався комплекс взаємопов'язаних теоретичних та емпіричних **методів дослідження**: *теоретичні* – класифікаційний, діалектичний і ретроспективний аналіз, абстрагування, конкретизація, узагальнення теоретичних положень із метою окреслення поняттєво-категоріального апарату – з метою забезпечення аналізу наукової літератури, систематизації та узагальнення нормативно-правових документів у галузі освіти, в тому числі післядипломної, навчальних планів і програм з підвищення кваліфікації навчання керівних кадрів; метод моделювання – вивчення й узагальнення особливостей підготовки керівників до розвитку їхньої комунікативної компетентності в інститутах післядипломної педагогічної освіти; *емпіричні* – діагностичні (спостереження, анкетування, інтерв'ювання, тестування, опитування, бесіда; обсерваційні (прямого й непрямого спостереження); праксиметричні (аналіз та узагальнення позитивного педагогічного досвіду) – визначення рівня готовності керівників до управлінської комунікації та розробки моделі розвитку соціокомунікативної компетентності; *констатувальний і формувальний етапи* педагогічного експерименту, ретроспективний аналіз власного управлінського досвіду – з метою виявлення ефективності запропонованих педагогічних умов розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівників у системі вищої і післядипломної освіти; методи математичної статистики застосовувалися під час оброблення одержаних кількісних і якісних даних, виявлення залежностей між досліджуваними явищами.

Експериментальну базу дослідження становлять: комунальний заклад вищої освіти «Вінницька академія безперервної освіти» Житомирський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти; Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського; Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені М.В.Остроградського; Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти; Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області. Загалом у процесі дослідження на різних його етапах взяли участь 820 респондентів, з них 731 керівників, зокрема і закладів освіти, 57 науково-методичних працівників, 32 викладача закладів вищої освіти та інститутів післядипломної освіти.

Упродовж усього періоду дослідження автор і викладачі кафедри особисто брала участь в апробації та практичній реалізації розроблених програм, методик і технологій у процесі навчально-методичної, організаційної і викладацької діяльності.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

– *вперше* розроблено та обґрунтовано структуру соціокомунікативної компетентності керівника (особистісно-професійна та управлінсько-функціональна складові), яка відображає системне поєднання загальнокультурної, соціальної, комунікативної, предметної, надпредметної, метапредметної компетенцій; концепцію розвитку соціокомунікативної компетентності керівників; розроблено модель розвитку соціокомунікативної компетентності сучасного керівників у системі вищої освіти (аксіологічна, когнітивна, діяльнісно-технологічна, професійна складові); визначені педагогічні умови розвитку соціокомунікативної компетентності керівників розробленням освітньо – професійної програми, які враховують специфіку навчального модульного плану, сучасні інформаційні технології регулювання власної соціальної ролі та діалогічної взаємодії, інноваційну підготовку членів педагогічного колективу); технології безперервного навчання керівників у системі післядипломної освіти (етапи навчання: підготовчий, докурсовий, курсовий, міжкурсовий); метод моделювання безперервної психолого-педагогічної й управлінської підготовки на всіх рівнях розвитку соціокомунікативної компетентності керівників (рівні: базовий, достатній, високий, вищий); критерії розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівників у системі вищої освіти (мотиваційно-орієнтований, соціально

діяльнісний, предметно-особистісний, конструктивно-поведінковий); *удосконалено* зміст, форми і методи розвитку соціокомунікативної компетентності керівників у системі післядипломної освіти; технологію проведення професійної практики з розвитку управлінських комунікацій; методи навчання; види дистанційної освіти керівників у системі післядипломної освіти;

подальшого розвитку набули принципи розвитку соціокомунікативної компетентності керівників у системі післядипломної та вищої освіти на засадах компетентнісного підходу; поняттєво-термінологічний апарат; концептуальні, основні, ключові і спеціальні компетенції в безперервному навчанні керівників у системі післядипломної освіти.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає в тому, що здійснено аналіз та класифікацію базових понять, що розкривають зміст наукових засад соціокомунікативної компетентності керівників; сучасних досліджень проблем педагогічної та післядипломної освіти безперервного навчання керівників; теоретично обґрунтовано: поняття «післядипломна освіта керівників», що окреслюється як складова його безперервної професійної освіти, котра реалізується за допомогою спеціально організованого навчання керівників у системі післядипломної освіти; компоненти структури розвитку соціокомунікативної компетентності керівників у системі вищої освіти; функції та етапи безперервного навчання керівників у системі післядипломної освіти (підготовчий, докурсовий, курсовий, міжкурсний); складові моделі розвитку соціокомунікативної компетентності керівників; наукові принципи розвитку соціокомунікативної компетентності керівників засобами системи інформаційно-технологічного забезпечення, які класифіковано на загальні й особливі та специфічні й педагогічні принципи навчання у системі післядипломної освіти.

Практичне значення результатів дослідження визначається тим, що розроблюються і впроваджуються: *навчальні курси* для керівників «Інновації в освіті» *навчальні програми* та навчально-методичне забезпечення дисциплін для здобувачів вищої освіти: «Підготовка керівників до інноваційної діяльності», «Елементи логіки: курс лекцій» тощо; *укладено освітньо-професійну* програму очно-заочних (дистанційних) курсів; *розроблені спецкурси* для керівників навчальних закладів «Управління підготовкою та введенням дистанційного навчання», «Компетентне портфоліо сучасного керівника», тренінгу «Управлінські комунікації», ділових ігор «Технологія підготовки сучасного керівників», «Розвиток професійної соціокомунікативної компетентності керівників», «Основи інформаційної культури керівників» та інтегрованого спецкурсу для лабораторних інтерактивних навчальних занять «Трансактний аналіз», спрямованих на розвиток професійної соціокомунікативної компетентності керівників; *створено* комплекс моніторингових процедур, спрямованих на виокремлення сукупності тенденцій і напрямів організації професійного навчання сучасного керівника у різних регіонах України, що містить результати впровадження в узагальнених висновках шляхом використання кореляційного аналізу; *розроблені* навчально-методичні посібники для науково-методичних та педагогічних працівників системи післядипломної та вищої освіти. Аналіз стану розвитку проблеми дослідження в педагогічній теорії та практиці показав, що професійна компетентність керівників в системі післядипломної освіти відображає сформованість його рівнів розвитку (від загального, технологічного, креативного до творчого).

Встановлено, що ключовою характеристикою підготовки керівників у системі вищої та післядипломної освіти є її соціокомунікативна складова.

Соціокомунікативною компетентністю ми називаємо інтегровану здатність керівника, яка передбачає системні зміни в галузі освіти як відповідь на виклики цивілізованого розвитку, пов'язані з формуванням інформаційного суспільства, які потребують «гармонізації відносин людини і миру», їхнього «діалогічного взаємозв'язку».

Соціокомунікативна компетентність в такому трактуванні визначає готовність і здатність керівника як професіонала до педагогічної комунікації з колегами, до діалогу з учнями, студентами та їх батьками, до гуманітарної, паритетної взаємодії з представниками

соціокультурних і виробничо-технічних структур, які функціонують в освітньому середовищі закладу освіти. Все перераховане складає набір специфічних компетенцій керівника, в процесі оволодіння якими складається особливий компетентнісний досвід соціальної взаємодії і управлінської комунікації. В сукупності з іншими видами досвіду (рефлексії, креативності, пошуку змісту та ціннісних орієнтацій в професійній діяльності і ін.) він утворює «ядро» інноваційної діяльності профільного загальноосвітнього навчального закладу.

У дослідженні професійна соціокомунікативна компетентність керівника в умовах інформаційного суспільства розглядається як його здатність до здійснення різних видів комунікацій (внутрішньошкільних та позашкільних) та розвитку власної соціальної ролі як управлінця в освітньому середовищі школи та територіальної громади, що забезпечують встановлення та підтримання ефективної взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного процесу.

Доведено, що концепція розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівників формується на наукових принципах (загальнометодологічних, особливих, специфічних) функціонування системи післядипломної освіти, що передбачають взаємозумовленість методів і механізмів впливу організаційної форми (науково – педагогічні інтерактивні школи) та структури (етапи навчання) перманентного (неперервного) навчання керівників профільних загальноосвітніх навчальних закладів.

Концепція ґрунтується на таких нормативно-правових положеннях: положення про інтеграцію науки, освіти та виробництва; положення про проектну діяльність у системі післядипломної освіти; положення про організацію курсів підвищення кваліфікації в закладах післядипломної освіти; положення про дистанційне навчання у системі післядипломної та вищої освіти. Вона розкриває неперервність процесу навчання (перманентне навчання) у системі вищої післядипломної освіти, оптимальне поєднання доурсового, курсового та міжкурсного навчання керівників загальноосвітніх навчальних закладів, спрямування педагогічного процесу на задоволення їхніх професійних потреб та інтересів.

Висновок. Отже, у дослідженні показано доцільність методів навчання (бесіди, опитування, тестування тощо), які спрямовані на розвиток діалогічної взаємодії керівника з учасниками освітнього процесу шляхом моделювання комунікативного освітнього простору під час виконання технологічних (тестових), креативних (рефлексивних), творчих (ігрових), акмеологічних (проектних) завдань з використанням сучасних інноваційних та інформаційно-комунікаційних технологій у системі безперервної вищої і післядипломної освіти.

Практика засвідчила, що до специфічних ефективних форм розвитку соціокомунікативної компетентності керівників належить, в першу чергу, управлінська комунікація. У дослідженні змістове процесуальне забезпечення розглядається на рівні розвитку управлінської комунікації. Вони застосовуються в технології навчання як засоби вирішення особистісних і міжособистісних проблем суб'єктів управління для розвитку деяких комунікативних здібностей і вмінь сучасного керівників. Дана система передбачає врахування їх як оптимальні чинники розвитку їх соціокомунікативної компетентності.

У дослідженні обґрунтовано, що розвиток рівнів управлінської комунікації керівників відбувається в спеціально створеному комунікативному просторі для перманентного навчання і залежить від використання ефективних форм розвитку управлінської комунікації.

Встановлено, що для успішної й ефективної управлінської комунікації як рівнів впливу на розвиток професійної соціокомунікативної компетентності доцільно використовувати техніки щодо підготовки керівників до: ділових бесід різних типів (прийом на роботу, звільнення, доручення завдання тощо), ділової полеміки, ділових нарад, телефонних розмов, ділової лексики (підбадьорювальна, конструктивна, критична, обнадійлива, похвальна тощо). З цією метою проведення тренінгів та спецкурсів з розвитку соціокомунікативної компетентності, зокрема тренінг «Трансактний аналіз» визначає даний

вид аналізу як дієвий інструмент діяльності керівника, що дозволяє спрогнозувати поведінку партнера. В результаті навчання керівники одержують і соціокомунікативні вміння не тільки «читати» рольові позиції, а в кожний момент правильно визначати, який із шести рівнів управлінської комунікації ординарний (комуніканти взаємодіють як партнери), маніпулятивний (як взаємодія суб'єктів), стандартизований (визначає форму контакту), конвенціональний (як діалогічна взаємодія суб'єктів), імітаційний (особливий вид контакту), офіційно-діловий є вирішальним.

У дослідженні виявлено, що оптимальний розвиток управлінської комунікації керівників забезпечує поєднання всіх шести її рівнів, що визначають його комунікативні здібності та вміння, становлять сутність колективної справи: обмін ролями; обмін інформацією; встановлення міжособистісних взаємин і співпереживання, формування самооцінки шляхом розв'язання тестових завдань на практиці. Усе це сприяє успішності інноваційної діяльності колективу.

Мазур Михайло,

студент спеціальності «Публічне управління та адміністрування» ступеня вищої освіти «Магістр» КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»

Фомінов Дмитро,

студент спеціальності «Публічне управління та адміністрування» ступеня вищої освіти «Магістр» КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА В ПРОЦЕСІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ГАЛУЗЕЙ ОСВІТИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я. З ЧОГО ПОЧИНАЮТЬСЯ РЕФОРМИ?

Актуальна проблема. Публічне управління: ризики та оцінювання

У тезах конференції представлено дослідження систем освіти і охорони здоров'я в різних Європейських країнах та їх особливості на регіональному рівні. Загальною ознакою систем управління у сфері освіти і охорони здоров'я цих країн є «застосування» децентралізації – передання значних повноважень та бюджетів до органів місцевого самоврядування.

Проте для якісної організації, функціонування та надання послуг у галузі освіти і охорони здоров'я існує багато етнічних і національних факторів та особливостей в залежності від країни та регіону.

***З ЧОГО ПОЧИНАЄТЬСЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ?** Змінюється адміністративна система та вводяться територіальні громади (ТГ), які одержують фінансування напряму – як міста обласного значення, таким чином, отримавши більше повноважень та джерел фінансування, місцеві громади зможуть значно краще розвивати свій край, враховуючи, насамперед, власні потреби. необхідність залучення керівників у освітній процес вироблення управлінських умінь професійно мислити та діяти ?*

Постановка проблеми. Децентралізація вважається основною реформою серед усіх інших, які зараз активно впроваджуються в Україні. Важливість цієї реформи зумовлена стратегічною та кардинальною зміною в підходах до керування на регіональному рівні. Змінюється адміністративна система та вводяться територіальні громади (ТГ), які одержують фінансування напряму – як міста обласного значення. Вважається, що таким чином, отримавши більше повноважень та джерел фінансування, місцеві громади зможуть значно краще розвивати свій край, враховуючи, насамперед, власні потреби. Стратегічно, конкуренція між такими ТГ має сприяти їх більш інтенсивному піднесенню та економічному розвитку.

Мета – узагальнити дослідження основних принципів організації децентралізації на регіональному рівні у сфері управління освітою та галуззю охорони здоров'я та вивчення її механізмів на основі аналізу європейського досвіду.