



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Мукачівський державний університет
Кафедра педагогіки дошкільної, початкової освіти та освітнього
менеджменту



Швардак М.В.

ТЕХНОЛОГІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ГЛОСАРІЙ

*для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
денної та заочної форм навчання
спеціальностей 011 «Освітні, педагогічні науки», 073 «Менеджмент»*

Мукачево
МДУ-2021

УДК 37:005.3(072)(075.8)

Розглянуто на засіданні кафедри педагогіки дошкільної, початкової освіти та освітнього менеджменту МДУ (протокол № 05 від 29 жовтня 2021 року)

Ухвалено НМР університету (протокол № __ від _____ 2021 року)

А в т о р:

Швардак Маріанна Василівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки дошкільної, початкової освіти та освітнього менеджменту Мукачівського державного університету.

Р е ц е н з е н т:

Ш 33

***Швардак М.В.** Технології педагогічного менеджменту: глосарій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання спеціальностей 011 «Освітні, педагогічні науки», 073 «Менеджмент». Мукачево: МДУ, 2021. 32 с. (1,9 др.арк.)*

У глосарії в систематизованому вигляді представлено базову термінологію з авторської навчальної дисципліни «Технології педагогічного менеджменту».

Видання адресовано здобувачам другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання спеціальностей 011 «Освітні, педагогічні науки», 073 «Менеджмент» – майбутнім керівникам закладів освіти. Прислужиться керівникам закладів освіти, освітнім менеджерам-практикам, викладачам ЗВО та усім, хто цікавиться загальним і педагогічним менеджментом, а також проблемами технологізації управлінської діяльності в закладі освіти.

© МДУ, 2021

© Швардак М.В., 2021

ЗМІСТ

| | |
|--------------------------|-----------|
| <i>Вступ</i> | 4 |
| <i>Глосарій</i> | 5 |
| <i>Література</i> | 30 |

ВСТУП

Освітня установа, яка працює в динамічному пошуковому режимі, якісно відрізняється від тих, які функціонують традиційно. Це, в свою чергу, накладає певний відбиток на цілісну систему педагогічного менеджменту, яка потребує технологізації. Технологізація на сьогоднішній день є запорукою ефективного управління закладом освіти, педагогічними працівниками. Вона зумовлює пошук тих управлінських інструментів, які можуть бути результативно використані в педагогічному процесі. Технологізація педагогічного менеджменту сприяє його раціоналізації, виключає ті дії керівника та фахівців, які є не обов'язковими для досягнення очікуваного результату управлінської діяльності, формалізує реалізацію функцій управління. Це в свою чергу, переконує, що технології педагогічного менеджменту в умовах сьогодення знаходяться в актуалітеті.

Метою дисципліни «Технології педагогічного менеджменту» є: сформувати готовність майбутніх керівників ЗЗСО до застосування технологій педагогічного менеджменту.

Завдання дисципліни: з'ясувати сутність технологій педагогічного менеджменту; вивчити теоретичні засади найбільш поширених технологій педагогічного менеджменту; володіти навичками реалізації провідних технологій педагогічного менеджменту; критично оцінювати потенційні можливості технологій в реальних умовах закладу освіти.

Глосарій сформований за тематикою *авторської навчальної дисципліни «Технології педагогічного менеджменту»*. У систематизованому вигляді представлено базову термінологію з технологізації управлінських процесів в закладах освіти.

Головну ідею укладання глосарію вбачаємо в необхідності надати методичну допомогу майбутнім керівникам закладів освіти у формуванні високого рівня їх управлінської культури й компетентності. Крім того, необхідність укладання глосарію обумовлена насиченістю іншомовною термінологією, динамічними змінами в сфері педагогічного менеджменту, пов'язаними з інноваційними процесами.

Видання адресовано здобувачам другого (магістерського) рівня вищої освіти денної та заочної форм навчання спеціальностей 011 «Освітні, педагогічні науки», 073 «Менеджмент» – майбутнім керівникам закладів освіти. Прислужиться керівникам закладів освіти, освітнім менеджерам-практикам, викладачам ЗВО та усім, хто цікавиться загальним і педагогічним менеджментом, а також проблемами технологізації управлінської діяльності в закладі освіти.

ГЛОСАРІЙ

Авторитарний лідер одноосібно приймає всі рішення, жорстко та тотально контролює виконання рішень із погрозою покарання, не має інтересу до працівника як до особистості. Такого стилю варто уникати або використовувати виключно в кризових ситуаціях (Goleman, Boyatzis & McKee, 2004).

Академічна доброчесність – це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень («Про освіту», 2017, ст.42).

Амбіційний лідер встановлює цілі та чекає, що команда їх досягне, незважаючи на будь-які перешкоди. Такий лідер вважає, що працівники все мають знати, багато від них вимагає, подекуди понаднормово, і навіть звільняє малоефективних та неефективних. Отримує результат у короткий строк, але в довгостроковій перспективі має постійні конфлікти з командою. Такого стилю співпраці варто уникати, важливо надихати команду результатами важкої роботи (Goleman, Boyatzis & McKee, 2004).

Апгрейд – модернізація, оновлення.

Аутинг – публічне розголошення компрометуючої жертву інформації, яка в підсумку може стати приводом для цькування.

Бізнес-коучинг (бізнес від англ. business – справа) – коучинг, який використовується для управління працівниками з боку керівництва, орієнтований на розвиток організації (в тому числі, освітянської), підвищення ефективності виконавців (Нежинська, 2017).

Блог – засіб представлення ЗЗСО, структурного підрозділу чи конкретного працівника (наприклад, заступника директора з виховної роботи) в мережі Інтернет; онлайн-журнал, інтернет-щоденник, вміст якого регулярно поповнюється. Серед українських блогерських платформ можемо виділити: Bigmir.net, Vloх.ua, Meta.ua, ВКурсі.ком. Відповідно, блоги можуть бути двох видів: корпоративні та персональні. Вміст блога формується у стрічку, в якій в хронологічному порядку згідно з датами їхньої публікації блогером йдуть дописи (так звані пости) один за одним. Як

правило, до кожного посту читачі можуть залишити коментарі за допомогою простої вебформи. Контент, який розміщується блогером в блозі може бути представлений у текстовій, візуальній та аудіо-візуальній формах. Аудиторія схильна довіряти інформації, представленій в блогах. За допомогою блогу можна формувати бачення свого ЗЗСО, впливати на враження про освітні продукти та послуги, тим самим просуваючи їх.

Босинг – тиск керівника закладу освіти на підлеглого, систематична несправедлива критика педагогічного працівника із вказівкою на його професійну некомпетентність, приниження його гідності.

Брифінг — інформаційна бесіда для журналістів, «акція однієї новини». Брифінг проводиться задля повідомлення запланованих сенсацій (тобто новин, розрахованих на несподіванку, емоційне сприйняття, на ефект).

Булінг – цькування, яке полягає у жорстокості, приниженні честі та гідності, безпідставному вказуванні на професійну некомпетентність з боку педагогічного колективу.

Виставка — публічний показ спеціально підібраних предметів, демонстрація досягнень в галузі науки, техніки, культури, мистецтва та інших сфер суспільного життя.

Відповідальність – зобов'язання працівника виконувати завдання, які йому делегуються, і відповідати за їх результат. Оскільки відповідальність є зобов'язанням, яке окремий працівник бере на себе, то він не може її делегувати або передавати своєму підлеглому. Працівник, на якого покладена відповідальність за виконання конкретного завдання, не зобов'язаний виконувати його особисто, але він залишиться відповідальним за задовільне або ж незадовільне його виконання (Осовська, Осовський, 2006).

Воркшоп – навчальний захід, на якому учасники отримують знання, формують уміння самостійно (робоча майстерня).

Газлайтинг – маніпуляція, метою якої є змусити жертву сумніватися в адекватності свого сприйняття навколишньої дійсності, ставлячи під сумнів власну розсудливість, професійність.

«Гаряча лінія» — засіб двостороннього довірчого зв'язку з громадськістю. Повідомлення про введення «гарячої лінії» розміщується в ЗМІ, на офіційному сайті ЗЗСО. Це дозволяє надавати інформацію, а також отримувати відомості про громадську думку.

Готовність – цілісне утворення, що характеризує емотивно-когнітивну та вольову мобілізаційність суб'єкта в момент його включення в діяльність певної спрямованості. Готовність не є природженою, вона виникає в результаті певного досвіду людини, що базується на формуванні її позитивного відношення до вибраної діяльності, усвідомленні мотивів та потреб у них, об'єктивізації її предмету та способів взаємодії з ним» (Словник-довідник з професійної педагогіки, 2006, с. 49).

Делегуванням повноважень – процес передачі керівником повноважень і відповідальності підлеглим, що покликаний забезпечити прийняття останніми на себе відповідальності за якісне і своєчасне виконання поставлених завдань. А повноваження, відповідно, це офіційно надане кому-небудь право на ведення певної діяльності, справи.

Демократичний лідер залучає до прийняття рішень команду, делегує повноваження, вислуховує думку кожного, володіє навичками модерації та фасилітації. Даний стиль варто використовувати на педагогічних радах, батьківських зборах, зустрічах з учнівським самоврядуванням тощо (Goleman, Boyatzis & McKee, 2004).

День відкритих дверей – захід самопрезентації ЗЗСО, який дає можливість усім зацікавленим ознайомитись з життям, діяльністю, планами закладу освіти. Відкрита і прозора діяльність ЗЗСО викликає довіру в майбутніх здобувачів та батьківської громадськості.

Диджиталізація – переведення інформації в цифрову форму, цифрова трансформація як вимога сьогодення; електронний документообіг.

Дисонансні стилі лідерства (амбіціозний та авторитарний) – націлені на цінності порядку, примусу та ієрархічності.

Дистанційні PR – передбачають відсутність безпосереднього контакту з потенційними споживачами та здійснення популяризації освітньої діяльності з використанням різноманітних комунікаційних засобів. До цієї групи належать ЗМІ (радіо, телебачення, друковані видання), мережа

Інтернет (сайти ЗЗСО, освітні форуми, чати, сторінки в соціальних мережах, відеоконференції), прямі поштові розсилки (інформація про проведення днів відкритих дверей, організацію конференцій чи семінарів), створення різноманітних рекламних матеріалів (інформаційних листів, буклетів, рекламних проспектів, флаєрів, що розкривають особливості закладу освіти, а також створення атрибутивних іміджевих характеристик закладу: логотипу, гімну, гасла, прапора, герба тощо).

Ейджизм – створення стереотипів і дискримінація окремих працівників за віковою ознакою.

Ефективна комунікація – це не тільки обмін інформацією, а й розуміння емоцій і намірів людей, що спілкуються. Потрібно не тільки вміти чітко передати повідомлення, але і вміти слухати так, щоб розуміти повний зміст того, про що йдеться і змусити іншу людину відчути, що її слухають і розуміють. Мета ефективної комунікації – налагодити взаємозв'язок.

Зв'язки з громадськістю – це одна з провідних функцій управління, яка забезпечує встановлення, підтримку і безперервне спілкування між організацією та громадськістю, взаєморозуміння і співпрацю між ними.

Ідеалістичний лідер веде команду до спільної мети, причому не вказує як дійти до мети, а допомагає команді зрозуміти загальну тенденцію, мотивує. Невдачу сприймає як досвід, який треба проаналізувати і врахувати на майбутнє. Даний стиль варто використовувати під час стратегічного планування та проектної діяльності (Goleman, Boyatzis & McKee, 2004).

Імідж – цілеспрямовано сформований образ, покликаний емоційно-психологічно впливати на будь-кого з метою популяризації чи поширення. Високий імідж організації слугує певною гарантією її успіху, стабільного, ефективного функціонування, стійкого фінансового становища й активних комунікацій із громадськістю.

Інституційний аудит – це комплексна зовнішня перевірка та оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти (крім закладів вищої освіти), які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток («Про освіту», 2017, ст.45).

Інтервізія – міжколегіальне навчання в групі спеціалістів, приблизно рівних за статусом і досвідом, з метою покращення професійних навичок та ефективності роботи.

Інтернет-серфінг – звичка безцільного переходу з одного сайту на інший.

Інформаційно-цифрові технології в системі підготовки майбутніх керівників з огляду на організацію освітнього процесу та його методичне забезпечення можуть бути «монотехнологією» – при умові, що всі компоненти навчання реалізуються із застосуванням ІТТ (в розрізі дисципліни чи окремого аудиторного заняття), або «технологією проникнення», якщо інформаційно-цифрові технології використовуються тільки для реалізації окремих завдань. Інформаційно-цифрові технології в системі підготовки майбутніх керівників ЗЗСО можуть розглядатися з двох позицій: як об'єкт вивчення здобувачами вищої освіти та як потужний засіб навчання.

Кайрос-менеджмент – мистецтво пошуку вдалих можливостей.

Квіз – своєрідний інтелектуальний тимбілдинг, який допоможе згуртувати колектив, навчить злагоджено працювати в команді й весело провести час разом.

Кейс – опис конкретної ситуації професійного спрямування з управлінської практики в закладах освіти та містить у собі деяку проблему, яка потребує вирішення.

Кейс-приклад, узятий із реальної професійної ситуації (управлінської практики) – не просто правдивий опис подій, а єдиний інформаційний комплекс, що дає змогу краще зрозуміти інформацію та наочно побачити практичне її застосування (Рідкодубська, 2017, с.248).

Кейс-технологія в системі підготовки майбутніх керівників закладів освіти – технологія, застосування якої забезпечує створення професійного середовища, максимально наближеного до реальності, що моделює управлінську діяльність, дозволяє перевірити набуті теоретичні знання, власні переконання та упередження. Кейси, що пропонуються, дають можливість майбутньому керівнику «зануритися» в реальну життєву професійну ситуацію, «прожити її», сприяють розвитку гнучкості

професійного мислення, ознаками яких є педагогічне передбачення та прогнозування ускладнень у розвитку ситуації, здатність до оптимального вибору дій та засобів задля успішного розв'язання проблеми.

Керівник закладу загальної середньої освіти – професія та типова посада (Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти», 2021). Натомість, у Законі України «Про повну загальну середню освіту» (2020) вказується, що це посада. Відповідно до положень Закону України «Про освіту» (2017, стаття 39), посада керівника закладу загальної середньої освіти іменується як «директор». «Керівником закладу загальної середньої освіти може бути особа, яка є громадянином України, вільно володіє державною мовою, має вищу освіту ступеня не нижче магістра, стаж педагогічної та/або науково-педагогічної роботи не менше трьох років (крім керівників приватних, корпоративних закладів освіти), організаторські здібності, стан фізичного і психічного здоров'я, що не перешкоджає виконанню професійних обов'язків, пройшла конкурсний відбір та визнана переможцем конкурсу відповідно до цього Закону. Повноваження керівника закладу загальної середньої освіти визначаються законодавством та установчими документами закладу освіти» (Закон України «Про повну загальну середню освіту», 2020, стаття 38).

Керівник закладу освіти здійснює безпосереднє управління закладом і несе відповідальність за освітню, фінансово-господарську та іншу діяльність закладу освіти. Керівник є представником закладу освіти у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами і діє без довіреності в межах повноважень, передбачених законом та установчими документами закладу освіти (Закон «Про освіту», 2017, стаття 26).

Керівництво – розумовий та фізичний процес, який приводить до того, що працівники виконують офіційно визначені керівником доручення і розв'язують певні завдання (Сергєєва, Кондратьєва & Хромєй, 2015, с. 14).

Кіберадикція – залежність від комп'ютерних ігор.

Кібермобінг (тролінг) – цькування колеги з використанням сучасних інформаційно-цифрових технологій (через глобальну або локальну мережу закладу освіти, соціальні мережі, телефонні дзвінки, особисті повідомлення).

Коворкінг – спільна робота в єдиному робочому просторі.

Колаборація – спільна діяльність двох або більше учасників освітнього процесу для досягнення спільної мети; в процесі колаборації обмінюються своїми знаннями, досвідом, корисною інформацією, навчаються, щоб у підсумку досягти консенсусу.

Колектив — сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами, метою, проєктом (Вікіпедія).

Команда – це фахівці, об'єднані спільною метою, при цьому загальна мета усвідомлюється кожним членом команди як персональна.

Командний коучинг – це спеціально організований процес взаємодії учасників, при якому коуч допомагає відшукати оптимальний спосіб досягнення цілі, а вирішують проблему чи завдання самі учасники.

Компетентність – надбання особистості, що визначає якісний рівень засвоєння, внаслідок навчання, знань, умінь, навичок та здатності застосовувати їх, на основі власного досвіду, в процесі здійснення певної діяльності (Лейко, 2013, с. 135).

Компетенція – наперед задане коло питань і в тій сфері діяльності, з «Компетенція – це певний, заздалегідь визначений набір знань, умінь, навичок; а компетентність – якісна характеристика їх засвоєння, що проявляється в процесі практичної діяльності» (Лейко, 2013, с. 135).

Контактні PR – передбачають безпосередній зв'язок представників ЗЗСО з цільовою аудиторією (проведення днів відкритих дверей, конференцій, прес-конференцій, круглих столів, симпозіумів, участь в освітніх ярмарках, виставках тощо).

Контекстна реклама – популярний та ефективний вид Інтернет-реклами, знаходиться на першому місці за популярністю в Україні серед різних інструментів просування в мережі Інтернет. Налаштовується в залежності від інтересів конкретного користувача, враховуючи запити, які він вводив; сайти, які відвідував. Реклама називається контекстною, бо за змістом пов'язана з ключовим словом у пошуку, який здійснює користувач. Її тематика визначається конкретним контекстним середовищем. Оголошення показуються тільки тоді, коли користувач Інтернету шукав конкретний продукт/послугу. Саме це і дозволяє зробити такі рекламні

оголошення ненав'язливими та доречними для цільової аудиторії, сформувані лояльне відношення до них.

Конференція — зібрання освітян, науковців, громадських, наукових і т. ін. організацій для обговорення та розв'язання певних питань, фахівців різних сфер діяльності із визначеної тематики.

Коуч – професія, яка в XXI ст. набула стрімкого поширення в усьому світі. Історія її становлення досить довга. Етимологія слова «коуч» походить від назви угорського містечка Коч, в якому в XV ст. виготовляли вози, карети та екіпажі. В XVI-XVII ст. аналоги угорської карети стали виготовляти по всій Європі, у тому числі, у Англії, і називали її «коуч». У результаті, слово «коуч» стало означати засіб пересування, що доставляє людей із пункту А в пункт Б. У цьому відображається глибока сутність даного феномена, це «те, що швидко доставляє до мети та допомагає рухатися на шляху до цієї мети» (Нежинська, 2017). З 80-х рр. XX ст. коучинг офіційно впроваджений у бізнесі і отримав значне поширення в країнах з високорозвиненою економікою, а як окрема професія – остаточно сформувався у 90-х рр. XX ст. Відповідно, сучасна інтерпретація слова «коуч» має на увазі професію людини, яка допомагає людям в особистісному і професійному розвитку, супроводжуючи їх до поставлених цілей (Ahern, 2005).

Коучинг (від англ. coaching – тренерство) – стиль управління (Хамаганова, 2003), метод особистісного розвитку, метод підвищення мотивації і формування корпоративної поведінки персоналу організацій (Падухевич, 2019); методика розкриття потенціалу особистості для максимізації власної продуктивності та ефективності. Це не тільки техніка, яка застосовується в певних обставинах, а ще і метод управління, метод взаємодії з людьми, а також спосіб мислення (Gallwey, 1974); новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню їхнього професіоналізму та кваліфікації працівників, зростанню рівня їхньої конкурентоздатності, забезпечують розвиток професійної компетентності, спонукають до інноваційного підходу у виробничому процесі (Уйтмор, 2005); безперервне співробітництво, що допомагає досягати реальних результатів в особистому та професійному житті. Результатом коучингу є поглиблення знань, а це сприяє самовдосконаленню працівника (ICF, 2020); розкриття потенціалу працівника з метою максимального підвищення його ефективності, як

професійної, так і особистісної. Коучинг не вчить, а сприяє навчанню. Коучинг концентрується на потенційних можливостях, а не на минулих помилках.

Коучинг особистої ефективності – це робота над саморозвитком. Особистісний коучинг дозволяє керівнику визначати цілі і оптимальні кроки їх досягнення; підвищувати самостійність і відповідальність; отримувати задоволення від своєї діяльності; вчитися знаходити нові шляхи ефективної колаборації; швидко приймати потрібні рішення у складних і неоднозначних ситуаціях; погоджувати індивідуальні цілі з цілями закладу; відкривати нові можливості (Longenecker, 2010).

Коучинг-технологія – процедура, яка здійснюється за визначеним алгоритмом через сукупність запитань та застосування методів (технік) коучингу, спрямованих на формування партнерських стосунків у колективі, на розкриття особистісного та професійного потенціалу працівників (Сорочан, 2005). Загальноприйнятою основою коучинг-технології вважається система партнерства, розкриття потенціалу, досягнення бажаного результату.

Краудсорсинг – залучення людських можливостей до спільного вирішення певних проблем чи втілення освітніх проєктів.

Лідер («leader» – з англійської мови перекладається як «той, хто веде», «перший») – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожний міг проявити ініціативу; людина, яка бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має достатньо сил і можливостей, щоб це зробити (Stogdill, 1974). Аналогами даного слова іншомовного походження в українській мові можна вважати слова «керівник», «вождь», «командир», «поводир», «провідник», «ватажок», «керманич».

Лідерство – уміння пробудити у співробітників мрію, до якої вони прагнуть наблизитися («Сучасний тлумачний словник української мови», 2006); складний соціально-психологічний процес, побудований на впливі особистого авторитету однієї людини на поведінку членів колективу, групи (Грищенко, 2015, с. 118); нова якість управління людськими ресурсами; процес, за допомогою якого одна особа впливає на поведінку інших членів групи (Сергеева, Кондратьєва & Хромей, 2015, с. 14).

Лідерський потенціал – це не сукупність технологічних моментів, які можна швидко освоїти, це якості, які розвиваються і формуються шляхом довготривалої роботи над собою та в процесі навчання, тренування та рефлексії.

Лідерські якості: організаторські здібності, авторитетність, активність, рішучість, упевненість у собі, асертивність, сила волі, гострий розум, розвинене почуття інтуїції, здатність до співпраці (колаборації), стійкість до стресу, вміння слухати інших, бути приємним співрозмовником, оригінальність, рефлексивність, вміння психологічно грамотно впливати на ситуацію в колективі.

Лінійне повноваження – повноваження, яке передається безпосередньо від керівника до його заступника, і далі – іншому працівнику. Лінійні повноваження виражають існуючу в закладі освіти систему владних відносин між керівництвом і підлеглими. Делегування лінійних повноважень формує ієрархію рівнів управління закладом освіти, що називається ланцюгом команд (наприклад, директор - заступник директора - керівник методичного об'єднання – вчитель).

Майбутній керівник закладу загальної середньої освіти – здобувач профільної спеціалізації спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» або 073 «Менеджмент» другого (магістерського) рівня вищої освіти, який на основі позитивної професійної мотивації та за результатами вступних випробувань проходить в умовах ЗВО цілісну системну підготовку до управлінської діяльності освітнім закладом.

Матриця SWOT-аналізу — це своєрідна форма проектування SWOT-стратегій, яка не містить вирішальних даних для прийняття управлінських рішень, але дає можливість впорядкувати процес обмірковування всієї наявної інформації з використанням власних суджень та оцінок; вимагає замислитися над ситуацією, яка склалася, і подумати над перспективою. За цих умов підвищується роль керівника-стратега, який розробляє ті чи інші заходи щодо зведення стратегічного балансу, оскільки можна розробити неадекватні заходи, які «гасять» можливості, приймаючи їх за загрози (Шершньова, 2004).

Менеджмент – спосіб (манера) спілкування з людьми; влада і мистецтво управління; особливого роду вміння та адміністративні навички; орган управління; адміністративна одиниця (Oxford English Dictionary,

1989); універсальний спосіб раціональної організації не тільки економічних, а й соціальних, освітніх, політичних і культурних процесів (Туленков, 2011, с. 102); «1) сукупність принципів, форм, методів, прийомів і засобів управління виробничим персоналом з використанням досягнень науки управління, основною метою якого є досягнення високої ефективності виробництва, кращого використання ресурсного потенціалу підприємства, фірми, компанії; 2) керівництво підприємства, фірми, керівний орган» (Сучасний економічний словник, Райзберг, 2000, с. 225); сукупність принципів, методів, засобів і форм управління виробництвом з метою підвищення його ефективності, збільшення прибутків» (Великий тлумачний словник сучасної української мови, 2002, с. 548); управління, керівництво, адміністрація, дирекція, регулювання, управлінський апарат, організація; приватна особа або група осіб, які відповідають за аналіз, формулювання рішень і здійснення необхідних дій на благо організації; адміністративне керівництво, тобто як функція, що включає планування та координацію діяльності в межах організації (Термінологічний словник бізнесу й менеджменту, Розенберг, 1997, с. 241); специфічний вид управлінської діяльності, який обертається навколо людини з метою зробити людей здатними до спільної дії, надати їх зусиллям ефективність і згладити властиві їм слабкості, бо людська здатність робити внесок у суспільство настільки ж залежить від ефективності управління підприємством, як і від власних зусиль і віддачі людей (Друкер, 2007, с. 6).

Менеджмент в освіті – складова загального менеджменту за професійною ознакою і характеризується впливом суб'єкта управління (керівника закладу освіти) на об'єкт управління (освітній та управлінський процеси, які здійснюються в закладах (установах) освіти, що професійно розвиваються), у результаті якого відбувається якісна зміна об'єкта управління і підвищується рівень його конкурентоздатності на ринку освітніх послуг (Даниленко, 2007); комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління навчально-виховними та навчально-пізнавальними процесами, спрямованими на підвищення ефективності таких процесів в умовах розвитку ринку освітніх послуг (Педагогіка вищої школи, Курлянд, 2005).

Мережеголізм – непереможне бажання проводити весь свій вільний час в чатах, соціальних мережах тощо.

Мобер – особа, яка здійснює мобінг-дії, спрямовані проти конкретного працівника.

Мобінг – психологічний терор, який включає систематично повторювальне вороже й неетичне поводження одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини. Мобінг існує тоді, коли хоча б раз на тиждень жертва відчуває утиск у будь-якій формі дискримінації впродовж шести місяців і більше. Головними проявами мобінгу назвав: утаювання інформації, обливання брудом, соціальна ізоляція, безперервна критика, поширення пліток, висміювання тощо (H.Leumann, 1996); нанесення моральної шкоди на робочому місці; деструктивну стратегію поведінки педагогічних працівників закладу освіти, яка призводить до гострого міжособистісного конфлікту з колегами, керівником або іншими суб'єктами, який відрізняється своєю специфічністю, систематичністю та тривалістю, й спрямований проти окремого педагогічного працівника; складне деструктивне явище, яке в освітньому закладі зумовлює стагнацію особистісних ресурсів, є ознакою негативного впливу робочої атмосфери на особистість, спричинює регрес виконання професійних обов'язків та зростання плинності педагогічних кадрів, створює нездорову конкуренцію, сприяє погіршенню здоров'я педагогічного працівника.

Моніторинг (від лат. – нагадує, наглядає, зберігає) – процедура систематичного збирання даних про важливі аспекти на міжнародному, загальнодержавному, регіональному чи локальному рівнях; система збору, обробки, зберігання та поширення даних про освітню систему або окремі її елементи.

Моніторинг якості освіти – це система послідовних і систематичних заходів, що здійснюються з метою виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти в країні, на окремих територіях, у закладах освіти (інших суб'єктах освітньої діяльності), встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, а також оцінювання ступеня, напряму і причин відхилень від цілей («Про освіту», 2017, ст.48).

Навчаючий лідер навчає команду, постійно спрямовує роботу на розвиток сильних сторін кожного її члена, дає рекомендації, поради, а не накази. Даний стиль варто використовувати в роботі з молодими спеціалістами, а також під час різного роду засідань, семінарів (Goleman, Boyatzis & McKee, 2004).

Нетворкінг – професійна діяльність, спрямована на те, щоб за допомогою кола знайомих вирішити поставлені завдання.

Неформальне лідерство – процес впливу на працівників через використання своїх здібностей, умінь або інших наявних ресурсів.

Обструкція – протидія нормальній роботі педагогічної ради, методичного засідання тощо.

Онборднг – комплекс заходів для адаптації нових працівників (ввідне навчання, інструктаж); процес ознайомлення нового працівника з корпоративною культурою закладу освіти.

Освітній бенчмаркінг – діяльність працівників, спрямована на поліпшення освітніх послуг.

Освітній бренд ЗЗСО – репутація, імідж (організаційна культура, традиції, історія закладу).

Освітній брендинг – це невід’ємна частина маркетингової стратегії закладу освіти; це створення корпоративної цінності, ідентичності та репутації.

Освітній омбудсмен – вирішує шкільні конфлікти, захищає права учнів, вчителів, батьків.

Освітня послуга – це сукупність корисних властивостей, які повинні задовольнити пов’язані з одержанням кваліфікації потреби споживачів.

Педагогічний менеджмент – теорія, методика і технологія ефективного управління педагогічними системами, маючи свої певні специфічні риси та закономірності, зумовлені особливостями його об’єктно-предметної області, продуктом та наслідком праці менеджера освіти (Симонов, 2009, с. 3). Педагогічний менеджмент – це наука про управління педагогічними системами. Виходячи з цього, завданнями педагогічної системи є цілеспрямований пошук, розробка та використання засобів та методів, які сприяють досягненню цілей сучасних закладів середньої освіти України найефективнішим способом, підвищенню продуктивності праці науково-педагогічних кадрів та допоміжного персоналу, збільшенню рентабельності виробництва педагогічного продукту. Педагогічний менеджмент – це певна структура організації роботи керівників системи освіти, педагогічних працівників та допоміжного персоналу, що полягає у використанні оптимальних заходів для найбільш ефективного досягнення

поставленої мети Педагогічний менеджмент – теорія, методика і технологія ефективного управління педагогічними системами, маючи свої певні специфічні риси та закономірності, зумовлені особливостями його об'єктно-предметної області, продуктом та наслідком праці менеджера освіти. Педагогічний менеджмент – це певна структура організації роботи керівників системи освіти, педагогічних працівників та допоміжного персоналу, що полягає у використанні оптимальних заходів для найбільш ефективного досягнення поставленої мети (Немець & Сегіда, 2019, с. 12). Педагогічний менеджмент – наука про управління педагогічними системами; організацію роботи фахівців закладу освіти для реалізації поставленої мети найбільш ефективними та раціональними способами; організацію діяльності закладу освіти; систему управління закладом освіти; особливий вид майстерності керівника та управлінську компетентність особи.

Повноваження – це організаційно закріплене обмежене право використати ресурси закладу освіти і направити зусилля його педагогічних працівників на виконання завдань, що делегуються. Повноваження не слід ототожнювати з владою, під якою розуміють реальну здатність діяти або можливість впливати на ситуацію. Повноваження визначають, що має право робити особа, яка обіймає певну посаду. Влада визначає, що вона дійсно може робити.

Праксеологія – наука про ефективну діяльність.

Презентація — публічне представлення чого-небудь нового, що недавно з'явилося, було створено, офіційне представлення нового закладу освіти, ресурсного центру, медійної аудиторії, хореографічної зали, проєкту і т.п. колу запрошених осіб.

Прес-конференція — організована бесіда, зустріч із представниками ЗЗСО та представниками ЗМІ з питань, що цікавлять громадськість. Основна мета прес-конференції: надання ЗМІ інформації і коментарів з різних аспектів з перших рук, перевірка відомостей та уточнення їх за допомогою питань-відповідей.

Прес-тур — екскурсія, організована для представників ЗМІ з метою привернення уваги до закладу, освітнього проєкту. Прес-тур може виступати як самостійний «інформаційний привід». Наприклад, прес-тур Новим освітнім простором закладу.

Прийняття управлінських рішень — це визначальний процес управлінської діяльності, оскільки формує напрямки діяльності закладу освіти та її окремих працівників.

Промо-акція — стимулюючий захід із просування освітньої послуги на ринку, розрахований на формування інтересу до послуги, закладу чи певного напряму діяльності (наприклад, промо-акція авторської освітньої програми).

Професійна підготовка – система професійного навчання, метою якої є прискорене набуття тими, хто навчається, навичок, необхідних для виконання певної роботи або ж групи робіт (Педагогічний словник, 2001). Професійна підготовка – складна багаторівнева педагогічна система, що включає певну сукупність цілей, змісту, форм, методів, засобів та технологій, зумовлених сутнісними потребами суб'єктів педагогічної взаємодії. Крім того, це процес і результат формування готовності особистості до виконання певної професійної діяльності (Манохіна, 2015, с. 131).

Професійна підготовка майбутніх керівників ЗЗСО – цілеспрямований процес здобуття освітньої та професійної кваліфікацій у закладах вищої освіти в умовах магістратури, що включає систему складників (цільовий, методологічний, змістовий, процесуальний та контрольний) і організаційно-педагогічних умов, результатом реалізації якого є готовність майбутніх керівників до управлінської діяльності.

Резонансні стилі лідерства (ідеалістичний, навчаючий, товариський та демократичний) – націлені на цінності свободи, довіри, спільного прийняття рішень.

Розгалужене повноваження – багатоаспектне повноваження, яке передається від керівника до одного або кількох структурних підрозділів освітнього закладу та потребує фахівців різного спрямування.

Селф-коучинг – самонаставництво.

Сендвіч-мобінг – паралельний тиск на працівника з боку і керівника, і колег.

Сертифікація педагогічних працівників – це зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних вмінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи («Про освіту», 2017, ст.51).

Система – сукупність елементів, які перебувають між собою у взаємозв'язку, взаємозалежностях та створюють певну ієрархічну структуровану цілісність і єдність (Жижко, 2017, с. 144)

Система внутрішнього забезпечення якості в закладах освіти може включати: стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти; систему та механізми забезпечення академічної доброчесності; оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти; оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної (науково-педагогічної) діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників; оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти; забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, в тому числі для самостійної роботи здобувачів освіти; забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти; створення в закладі освіти інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування; інші процедури та заходи, що визначаються спеціальними законами або документами закладу освіти («Про освіту», 2017, ст.41).

Система зовнішнього забезпечення якості освіти може включати: інструменти, процедури та заходи забезпечення і підвищення якості освіти, зокрема: стандартизацію; ліцензування освітньої діяльності; акредитацію освітніх програм; інституційну акредитацію; громадську акредитацію закладів освіти; зовнішнє незалежне оцінювання результатів навчання; інституційний аудит; моніторинг якості освіти; атестацію педагогічних працівників; сертифікацію педагогічних працівників; громадський нагляд; інші інструменти, процедури і заходи, що визначаються спеціальними законами («Про освіту», 2017, ст.41).

Соціальна ізоляція працівника – соціальне явище, при якому відбувається усунення педагогічного працівника або кількох працівників від

групи колег або колективу загалом у результаті припинення або різкого скорочення соціальних контактів і взаємодій, ігнорування.

Спільне онлайн-проектування – спільна робота з колегами над певним проектом у хмарному середовищі (розробка положення, плану, розкладу, сценарію свята).

Спонсорство — фінансова підтримка, допомога закладу освіти в обмін на рекламу своєї діяльності, продукції, імені, назви, освітнього бренду.

Сталкінг – нав'язливе, небажане і постійне переслідування одним працівником іншого.

Стаффінг – колективний тиск на керівника з боку підлеглих.

Стратегічне управління закладом освіти – цілісна, взаємопов'язана структурована система послідовних дій (управлінських рішень) в умовах ресурсних обмежень, що спрямовані на формування і реалізацію стратегії здійснення ефективної діяльності та розвитку закладу освіти, яка націлена на підвищення його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

Стратегія закладу освіти – це генеральна програма його розвитку, яка визначає пріоритети стратегічних завдань, методи залучення і розподілу ресурсів і послідовність кроків по досягненню стратегічних цілей.

Супервізія – надання професійно-методичної допомоги менш досвідченому педагогу більш досвідченим колегою, яка спрямована на роботу з професійними труднощами, аналізу недоліків та удосконалення організації роботи.

Сучасний керівник – лідер, здатний вести свій колектив до обраних перспектив, переборюючи стереотипи, використовуючи інноваційні управлінські технології, впроваджуючи зміни і долаючи труднощі та перешкоди на своєму шляху (Пшенична, 2016, с. 10); індивід, який гармонійно поєднує в собі якості керівника та менеджера; не кожен менеджер і не кожен формальний керівник є визнаним керівником (лідером) (Савельєва, 2005, с. 125-126).

Тайм-менеджмент – це вміння управляти собою із застосуванням відповідних методик та механізмів організації часу, які сприяють об'єктивному аналізу тимчасових проблем в використанні часового ресурсу та формування індивідуальної технології, яка найбільше відповідає характеру, темпераменту, біологічним ритмам та роду занять.

Тайм-менеджмент (англ. time management) – технологія організації часу і підвищення ефективності його використання.

Таргетована реклама – сучасний ефективний засіб популяризації організації в соціальних мережах, який дозволяє налаштувати оголошення для конкретної цільової аудиторії. Замовник (в даному випадку - ЗЗСО) та рекламодавець визначають актуальні цілі, поєднання параметрів та характеристик потенційних «клієнтів» – цільової аудиторії. Система формує групу користувачів для показу реклами з урахуванням заданих параметрів (стать, вік, інтереси, сімейний стан, місце навчання/роботи, геолокацію тощо), використовуючи інформацію, що розміщена у загальному доступі. За правильного налаштування можна отримати «теплу» цільову аудиторію, яка потребує або користується схожими освітніми продуктами/послугами та, відповідно, може зацікавитись конкретним оголошенням. Для налаштування таргетованої реклами необхідно створити сторінку ЗЗСО в обраній соцмережі, активувати рекламний кабінет, створити оголошення, налаштувати цільову аудиторію за параметрами, вказати бюджет та трафік показу оголошень, сформувати рекламу та опублікувати її.

Технології педагогічного менеджменту – набір управлінських інструментів, що конче потрібні керівнику для успішної реалізації стратегічних напрямів стабілізації розвитку закладу освіти в умовах сьогодення. Цей набір складається із сучасних методів і засобів ефективного менеджменту; принципів, законів і закономірностей організації й управління; психологічних прийомів створення сприятливого освітнього середовища; методів позитивного впливу на працівників закладу та здобувачів освіти; системного моніторингу якості освіти; маркетингу освітніх послуг; антикризових стратегій; професійної рефлексії тощо.

Технологічна готовність керівника закладу загальної середньої освіти – характеристика компетентного менеджера освітнього процесу, спроможного на високому рівні забезпечувати його освітню ефективність, успішно інтегрувати досвід та інновації, здатного до кваліфікованого аналізу педагогічних явищ та управління розвитком як окремих підструктур, так і

закладу в цілому, обґрунтовано прогнозувати оптимальні варіанти такого розвитку, спираючись як на внутрішні, так і на зовнішні фактори його ефективності. Саме технологічна готовність зумовлює позитивний імідж ефективного керівника, що є проєкцією позитивного іміджу успішно керуваного ним закладу освіти (Жданова-Неділько, 2015, с. 82).

Технологія (від грец. – майстерність, техніка) – це наука про способи (набір і послідовність операцій, їх режими) забезпечення потреб людства шляхом застосування технічних засобів (знарядь праці) (Вікіпедія).

Технологія антимобінгу – ефективна технологія протидії мобінгу в педагогічному колективі; систему заходів керівника та педагогічних працівників щодо попередження, виявлення та боротьби із цькуванням, моральним пресингом, психологічним терором на робочому місці, зокрема в ЗЗСО.

Технологія делегування – розподіл керівником між працівниками повноважень та відповідальності, дотримуючись правил ефективного делегування.

Технологія делегування повноважень в ЗЗСО – сучасна технологія, орієнтована на: раціональне та ефективне використання трудових ресурсів задля забезпечення реалізації безперебійного освітнього та управлінського процесів у ЗЗСО; розвантаження керівника від поточних неістотних справ; створення сприятливих умов для вирішення стратегічних завдань управління; активізацію професійної взаємодії; підвищення працездатності, залученості та зацікавленості працівників закладу освіти. Специфіка технології делегування полягає в тому, що грамотна її реалізація в управлінській діяльності дає можливість освітньому менеджеру займатися завданнями вищого рівня; виявляти потенційні можливості педагогічних працівників, розкривати їх здатності, професійну кваліфікацію; допомагати створити синергію, сформувати команду односторонців; створювати додаткову мотивацію, дотичність кожного працівника до загальної справи; забезпечувати кращий результат, адже певну роботу спеціаліст відповідного спрямування здатний виконати професійніше, ніж керівник (Швардак, 2021).

Технологія стратегічного менеджменту – це сукупність інструментів стратегічного менеджменту, що включає методи комунікації, передачі інформації, аналізу, прийняття рішень і планування, за допомогою яких

керівники (їх заступники) своєчасно приймають і конкретизують рішення щодо цілей діяльності.

Технологія тимблдингу (командоутворення) – технологія, орієнтована на побудову ефективної команди, створення групи людей націлених на досягнення єдиного результату, працюючої злагоджено, як єдиний організм; процес цілеспрямованого формування особливого способу взаємодії людей в ЗО, що дозволяє ефективно реалізовувати їх енергетичний, інтелектуальний і творчий потенціали.

Тизер в освіті (англ. teaser — «дражнилка») — рекламне повідомлення, зроблене як загадка, що містить частину інформації про освітній продукт, послугу, але ніяк не називає їх.

Тимблдинг (від англ. «team building») в буквальному сенсі означає «побудова команди». Командне «будівництво» спрямоване на формування груп рівноправних фахівців різної спеціалізації, які спільно несуть відповідальність за результати своєї діяльності і на рівних умовах здійснюють розподіл праці в команді (Долженков, Сакалюк, 2019, с. 171).

Тімлід – керівник команди розробників.

Товариський лідер об'єднує працівників та створює атмосферу довіри в команді. Формує спільні цінності, правила взаємодії в команді, корпоративні традиції, організовує тимблдинг, святкує разом з командою малі та великі перемоги (Goleman, Boyatzis & McKee, 2004).

Трансформаційний лідер (transformational leader) – це той, який мотивує і надихає прихильників на досягнення екстраординарних цілей, розвиваючи свій лідерський потенціал. Такий керівник приділяє величезну увагу інтересам і потребам кожного працівника, підвищує їх обізнаність про проблеми освітньої організації, допомагає підлеглим поглянути на старі проблеми під іншим кутом зору; здатний спонукати, стимулювати і заохочувати працівників на додаткові зусилля заради досягнення цілей колективу. Трансформаційний лідер допомагає іншим розвиватися і перетворюватися (трансформуватися) в лідерів. За концепцією трансформаційного лідерства за Дж.Бернса.

Тренінгова технологія в системі підготовки майбутніх керівників до застосування технологій педагогічного менеджменту – технологія

активізації та інтенсифікації навчальної діяльності здобувачів, забезпечує діяльнісний підхід, позаяк передбачає застосування активних форм та методів навчання, орієнтованих на міжособистісну взаємодію, груповий процес, вироблення конкретного досвіду, моделювання елементів системи ефективних технологій педагогічного менеджменту.

Управлінське рішення — результат аналізу, прогнозування, оптимізації, обґрунтування й вибору альтернативи з багатьох варіантів досягнення мети закладу освіти.

Фаббінг – залежність від смартфона.

Фаворитизм – покровительство з боку керівника своїх улюбленців (фаворитів) наданням їм високих посад, привілеїв.

Фасилітація (від англ. facilitation – допомога, полегшення, сприяння) — це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором (ведучим, керівником). Це одночасно процес та сукупність навичок, які дозволяють ефективно організовувати обговорення складної проблеми без втрат часу та за короткий термін виконати усі заплановані дії із максимальним залученням учасників процесу. Фасилітація відрізняється від простого управління тим, що вона не має директивного характеру. Якщо при традиційних формах управління суб'єкт змушує учасників групи виконувати власні інструкції та розпорядження, то у випадку з фасилітацією її суб'єкт має поєднувати у собі ознаки керівника, лідера та учасника процесу (Вікіпедія).

Фідбек – зворотній зв'язок з користувачами віртуального простору (керівництвом, педагогами, учнями, батьками), можливість повідомити свою думку.

Фоловінг (від англійського слова «follow» – стежити, слідувати) – процес підписки на аккаунт, групу, співтовариство заради можливості подальшого спостереження в новинній стрічці за публікаціями в них – постами. Фоловінг є однією з основних причин популяризації сучасних соціальних мереж.

Формальне лідерство – процес впливу на працівників з позиції посади керівника, яку обіймає лідер.

Формування команди – механічні дії з підбору, оптимізації структури команди й функціонально-рольового розподілу (Карпов, 2012, с. 350).

Форсайт – систематичне прогнозування розвитку закладу освіти в сучасних умовах.

Френдінг (англ. friending – «дружба») – міжособистісна взаємодія; добровільна зв'язок, заснована на взаємному інтересі, з урахуванням потреб кожного з учасників цієї комунікації.

Харизматичний лідер (charismatic leader) – упевнений у собі та сповнений ентузіазму керівник, особисті якості і дії якого мають сильний вплив на співробітників та спонукають їх до активної діяльності. Поведінка лідера сприймається підлеглими як еталон. Харизматичний лідер відчуває високу потребу у владі, твердо переконаний у своїх правоті. Потреба у владі мотивує його прагнення бути лідерами. Його тверда віра у свою правоту дій передає людям відчуття того, що він здатний бути лідером. Засновником концепції харизматичного лідерства значиться соціолог М. Вебер.

Хмара – великий пул легко використовуваних і доступних віртуалізованих інформаційних ресурсів (обладнання, платформи розробки та/або сервіси). Сервіси, зібрані в «хмарі», відкривають додаткові можливості для організації управлінської діяльності директора закладу загальної середньої освіти та його заступників. Зокрема, потужними і донедавна нереалізованими є можливості використання хмарних технологій для ефективного управління педагогічними кадрами у закладі освіти.

Хмарні обчислення – це модель забезпечення повсюдного та зручного мережевого доступу за вимогою до спільного пулу обчислювальних ресурсів, що підлягають налаштуванню (наприклад, до комунікаційних мереж, серверів, засобів збереження даних, прикладних програм та сервісів), і які можуть бути оперативно надані та звільнені з мінімальними управлінськими витратами та зверненнями до провайдера.

Хмарні технології – технології, що надають користувачам мережі Інтернет доступ до комп'ютерних ресурсів сервера з використанням програмного забезпечення як онлайн-сервісу.

Хмарні технології в управлінні – парадигма управління та адміністрування, яка дає змогу створювати і використовувати базу даних педагогічних працівників, віддалено делегувати повноваження педагогічним працівникам; аналізувати, синтезувати та порівнювати наявну управлінську та професійно-педагогічну інформацію; забезпечувати комунікацію та зворотній зв'язок із зацікавленими сторонами; моделювати діяльність та прогнозувати розвиток закладу освіти; спільно працювати над розробленням певного проєкту; зберігати, обробляти документацію закладу, вносити корективи; здійснювати контроль за наявністю та якістю розроблених матеріалів педагогічними працівниками; моніторити результати роботи працівників закладу освіти; спільно планувати заходи; здійснювати PR-діяльність закладу освіти; використовувати доступні якісні додатки незалежно від апаратних характеристик комп'ютера та без необхідності їхньої інсталяції; проводити інтерактивні телеконференції, вебінари тощо.

Хронофаг – людина, яка немає своїх справ, а забирає час у інших.

Шкільний менеджмент – комплекс організаційних форм, цілеспрямованих впливів керівника школи на діяльність персоналу та прийомів управління взаємодією освітніх процесів (Лунячек, 2015, с. 12).

Якість освіти – комплекс характеристик освітнього процесу, що визначають послідовне та практично ефективне формування компетентності та професійної свідомості. Це певний рівень знань і вмінь, розумового, фізичного й морального розвитку, якого досягли випускники освітнього закладу відповідно до запланованих цілей навчання і виховання (Сайт МОНУ).

PR (абревіатура англійських слів «public relations», що в перекладі означає – зв'язки з громадськістю) – засіб маркетингової комунікації з цільовою аудиторією; планомірна постійно здійснювана робота із забезпечення рівноправної інформаційної взаємодії і взаєморозуміння між організацією та її громадськістю.

PR-діяльність закладу освіти – створення позитивного іміджу закладу та підтримка зворотного зв'язку з громадськістю.

PR-кампанія – це розробка і комплексне багатократне використання PR-засобів, а також рекламних матеріалів у рамках єдиної концепції і загального плану дій, спрямованих на думку і ставлення цільових груп і

громадськості для формування позитивного образу закладу освіти, а також його послуг, діяльності на освітньому ринку і в суспільстві, що проводяться в певний проміжок часу.

PR-технологію – сучасна соціальна технологія управління комунікаціями, яка реалізується засобами PR (аббревіатура англійських слів «public relations», що в перекладі означає – зв'язки з громадськістю).

PR-технологія – соціальна технологія управління комунікаціями, що реалізується засобами PR.

SEO-оптимізація – пошукова оптимізація вебсайту ЗЗСО з метою збільшення його видимості в пошукових системах за запитами Інтернет-користувачів. Оптимізація включає коригування HTML-коду, контенту, структури сайту, навігації, контроль зовнішніх чинників для відповідності вимогам алгоритму пошукових систем (наприклад, Google, Yahoo). Чим вище позиція сайту в результатах пошуку, тим більша ймовірність, що користувач перейде на нього з пошукових систем. Пошукова система враховує такі параметри сайту при обчисленні його релевантності, як частота ключових слів та індекс цитування сайту.

SMM (Social Media Marketing) в педагогічному менеджменті – це маркетинг в соціальних медіа, тобто популяризація освітньої діяльності ЗЗСО в соціальних мережах; це просування освітнього бренду або освітньої послуги в соціальних мережах, що має на увазі певну генерацію цікавих і корисних матеріалів, які користувач буде поширювати самостійно, підвищуючи обізнаність про бренд, його імідж, кількість читачів аккаунта і так далі. SMM – це певні дії в соціальних медіа з метою просування закладу освіти, його освітніх послуг та популяризація проведених заходів.

SWOT-аналіз – метод експертного оцінювання; виявлення сильних та слабких сторін внутрішнього та зовнішнього середовищ організацій з метою їх аналізу, використання результатів у процесі стратегічного планування і прийняття управлінських рішень. Відзначимо, що до впровадження цього методу, для визначення перспектив організації враховували тільки сильні і слабкі її сторони; технологію педагогічного менеджменту, яка ґрунтується на підході одночасного вивчення зовнішнього і внутрішнього середовища закладу освіти. За її допомогою можна встановити взаємозв'язки між силою та слабкістю, зовнішніми загрозами та можливостями, які властиві освітній установі (Бойко, 2018, с. 17); специфічний інструмент стратегічного

управління, який не містить вичерпної інформації для прийняття управлінських рішень, але дає змогу впорядкувати процес її аналізу з використанням власних думок та оцінок. SWOT-аналіз дає змогу формувати загальний перелік стратегій закладу вищої освіти з урахуванням його особливостей – адаптації до середовища або впливу на нього (Рябова, 2014, с. 21). Широке застосування та розвиток SWOT-аналізу пояснюються тим, що стратегічне управління пов'язане з великими обсягами інформації, яку потрібно збирати, обробляти, аналізувати, порівнювати, використовувати, а відтак – виникає потреба пошуку, розробки та застосування методів організації такої роботи (Гуменюк, 2017, с. 283).

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко М.М. Технологія SWOT-аналізу в управлінні якістю підготовки майбутнього вчителя у педагогічному університеті. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка*. 2018. № 2. С. 13-22.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ: Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2009. 1736 с.
3. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 10. С. 116-119.
4. Гуменюк О.Г. Використання SWOT-аналізу як основного інструменту стратегічного управління. *Глобальні національні проблеми економіки*. 2017. Вип.17. С. 281-285.
5. Даниленко Л. Основні напрями розвитку менеджменту освітніх інновацій. *Менеджмент інновацій в освіті*. К.: Шкільний світ, 2007. С. 82–95.
6. Долженков О.О. Сакалок О.О. Командоутворення як метод управління колективом у закладі освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2019. No 10, т. 2. С. 171-176.
7. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель / пер. с англ. О. Чернявской. М.: Вильямс, 2007. 224 с.
8. Жданова-Неділько О. Підготовка майбутнього керівника навчального закладу до конструктивної управлінської взаємодії. *Гірська школа Українських Карпат*. 2015. №12-13. С.82-85.
9. Жижко Т. А. Педагогічна система один із чинників впровадження ідеї інтенсифікації у професійній підготовці майбутніх фахівців. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління: Зб. наукових праць*. К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2005. Випуск 3. С. 144–151.
10. Лейко С. В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2013. Вип. 4. С. 128-135.
11. Луначек В.Е. Деякі питання становлення спеціальності «Управління навчальним закладом». *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія*. 2013. Вип. 38(2). С. 264-271.
12. Манохіна І.В. Проблема професійної підготовки фахівців соціально-педагогічної сфери в науковій літературі. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2015. №1 (9). С. 128-134.
13. Нежинська О.О. Особистісна готовність керівників загальноосвітніх навчальних закладів до впровадження гендерного підходу у навчально-виховний процес. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України*. К.: А.С.К., 2009. Т.1, Ч.24. С. 78–82.
14. Немець Л. М. Сегіда К. Ю., Логвинова М. О. Педагогічний менеджмент: навч.-метод. посібник для студентів першого курсу магістратури спеціальності 014.07. Середня освіта (Географія). Харків, 2019. 86 с.
15. Организационная психология: учебник для бакалавров / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012. 570 с. Серия : Бакалавр. Базовый курс.
16. Осовська Г.В., Осовський О.А. (2006). *Основи менеджменту: навч.посібн.* К.: "Кондор". 664 с.
17. Падухевич О. Коучинг як ефективний інструмент для досягнення цілей та розвитку персоналу. *Кадровик України*. №9 (2019). URL:

<https://profpressa.com/articles/kouching-ia-efektivnii-instrumentdlia-dosiagnennia-tsilei-ta-rozvitku-personalu>.

18. Педагогіка вищої школи: навч. посібник / З. Курлянд, Р. Хмелюк, А. Семенова та ін. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2005. 399 с.

19. Педагогічний словник / За ред. М. Д. Ярмаченка. К.: Пед. Думка, 2001. 514с.

20. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

21. Про повну загальну середню освіту: Закон України (2020). № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20>

22. Пшенична Л.В. Керівник навчального закладу: навч.посіб. Суми, 2016. 520с.

23. Райзберг Б. А. Лозовский Л. Ш., Старобуццева Е. Б. Современный экономический словарь (1200 терминов). 3-е изд. М.: ИНФРА, 2000. 480с.

24. Рідкодубська Г. А. Кейс-метод у процесі підготовки до професійної мобільності майбутніх працівників соціальної сфери. Педагогічні науки: зб. наук. праць. Херсон, 2017. Вип. LXXX, т. 2. С. 246–250.

25. Розенберг Дж. Бизнес и менеджмент. Терминологический словарь. М.: ИНФРА, 1997. 464 с.

26. Рябова З.В. Маркетингова стратегія як складова освітнього маркетингу і механізм забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу. *Вісник післядипломної освіти*. 2014. Вип. 10. С. 134-145.

27. Савельєва В.С. Психологія управління : навчальний посібник. К.: «Професіонали». 2005. 320 с.

28. Сергєєва Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ. 2015. 296с.

29. Симонов В. П. Педагогический менеджмент. Ноу-хау в образовании: учеб. пособие. М.: Высшее образование; Юрайт Издат, 2009. 357 с.

30. Словник-довідник з професійної педагогіки / За ред. А.В.Семенової. Одеса:Пальміра, 2006. 221с.

31. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: Монографія. Л.: Знання, 2005. 384 с.

32. Сучасний тлумачний словник української мови: 50000 слів / за заг. ред. В.В.Дубічинського. Х.: Школа, 2006. 632 с.

33. Туленков М. Концептуалізація понять «менеджмент» і «управління» в сучасному науковому дискурсі. *Політичний менеджмент*. 2011. №3. С. 101–111.

34. Уитмор Дж. Coaching новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие. М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2005. 160 с.

35. Хамаганова С.А. Коучинг как стиль управления. *Управление персоналом*. 2003. №1. с.33-34.

36. Швардак М. В. Зміст та структура готовності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти до застосування технологій педагогічного менеджменту. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. № 1(339), Ч. I, 2021. С.250-264.

37. Швардак М. В. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «технології педагогічного менеджменту». *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка*. 2020. №2. С.158-164. Швардак М. В. Технологія тимблдингу в умовах закладу загальної середньої освіти. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2019. Випуск 2 (10). Частина 2. С.69-72.

38. Швардак М.В. Делегування повноважень як технологія ефективного педагогічного менеджменту. Педагогічний дискурс. 2021. №31.

39. Швардак М.В. Зміст та структура авторської навчальної дисципліни «Технології педагогічного менеджменту». *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2021. № 1 (21).
40. Швардак М.В. Кейс-технології в системі підготовки майбутніх керівників закладів освіти до застосування технологій педагогічного менеджменту. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: Педагогічні науки*. 2021. №10. С.135-140.
41. Швардак М.В. Понятійно-категоріальний апарат системи підготовки майбутніх керівників ЗЗСО до застосування технологій педагогічного менеджменту. *Sciences of Europe*. Praha, 2021. № 63(4). С.21-24.
42. Швардак М.В. Реалізація педагогічної фасилітації у процесі підготовки майбутнього фахівця. Педагогічні інновації у фаховій освіті. Випуск 1(6) : збірник наукових праць / за ред. проф. В.І.Смолянки. Ужгород, 2015. С.292-296.
43. Швардак М.В. Становлення та розвиток професійної підготовки майбутніх керівників ЗЗСО до застосування технологій педагогічного менеджменту. *Збірник «Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки»*. 2021. Вип. 45. С.151-161.
44. Швардак М.В. Технологія лідерства в умовах закладу загальної середньої освіти. *Науковий журнал «Духовність особистості: методологія, теорія і практика»*. 2021. Том 100. №1. С. 292-305.
45. Шершньова З.Є. *Стратегічне управління*. Підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: КНЕУ, 2004. 699 с.
46. Ahern, G. (2005). Coaching professionalism and provider size. *Journal of Management Development*, Vol. 24 No. 1, pp. 94-99.
47. Gallwey, W. Timothy (1974). *The Inner Game of Tennis*, Random House. New York. 252 p.
48. Goleman D., Boyatzis R.E., McKee A. *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press, 2004. 306 p.
49. ICF (International Coaching Federation). <https://erickson.ru/coaching/>
50. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
51. Longenecker, C. (2010). Coaching for better results: key practices of high performance leaders. *Industrial and Commercial Training*, 42 (1), 32-40.
52. Oxford English Dictionary, second edition, edited by John Simpson and Edmund Weiner. Clarendon Press, 1989. Twenty volumes.
53. Shvardak M. Application of cloud technologies in pedagogical management. *Information Technologies and Learning Tools*. 2021. Vol. 82, No2, 312-322.
54. Shvardak M. Coaching Technology to Prepare Candidates for Leadership Roles in a Variety of Educational Settings. *Postmodern Openings*. 2021. 12(1), 201-222.
55. Shvardak M. Modern technologies of management of educational establishments. *International scientific journal «Education and science»*. Mukachevo. Częstochowa : MSU publ., Jan Długosz Academy, 2018. Issue 24(1), p. 227-230.
56. Shvardak M. SWOT-analysis as a strategic management tool of the quality training of the future educational institution head. *EEO*. 2021. 20(1). 958-967.
57. Shvardak M., Halus O., Popovych O., Ivanova V., & Molnar T. Anti-mobbing Technology in the Conditions of an Educational Institution in Ukraine. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2021. 12(3). 343-362.
58. Shvardak M. Models of future managers preparation to the application of pedagogical management technologies. *Integration of traditional and innovation processes of development of modern science: collective monograph*. 1st ed. Riga, Latvia, 2020. pp. 136-157.
59. Stogdill R. *Handbook of Leadership*. N.Y., 1974.

Навчально-методичне видання

М.В.Швардак

**Технології педагогічного менеджменту:
глосарій**

Тираж 10 пр.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої
продукції ДК № 4916 від 16.06.2015 р.

Редакційно-видавничий відділ МДУ
89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>