Їх упровадження сприяє формуванню адаптивних, інноваційно орієнтованих фахівців, здатних досягати сталих результатів у професійній діяльності. Важливо, щоб цифровізація освіти супроводжувалася якісним змістовним наповненням і педагогічною підтримкою. Лише за таких умов технології стають справжнім інструментом розвитку, а не самоціллю. У результаті формується нове покоління лідерів, які поєднують фінансову грамотність із управлінською культурою. Це забезпечує підґрунтя для сталого розвитку економіки та суспільства в цілому.

Список використаних джерел

1. Самусь, Т. В., Геревенко, А. М., Островська-Бугайчук, І. М. Вплив сучасних освітніх технологій на підготовку фахівців у професійній освіті України. (2024). URL:https://doi.org/10.5281/zenodo.14561853.

Остапенко Олександр Євгенович,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри публічно - правових дисциплін Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського

ІННОВАЦІЙНІ УПРАВЛІНСЬКІ ПРАКТИКИ В ОСВІТІ ЯК ДРАЙВЕР ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сучасні глобальні виклики – кліматичні, соціальні, економічні та технологічні – вимагають переосмислення ролі освіти як інструменту суспільної трансформації. Освіта більше не обмежується передачею знань – вона формує систему цінностей, компетентностей і поведінкових моделей, що забезпечують сталий розвиток суспільства. У цьому контексті особливої актуальності набувають інноваційні управлінські практики, які дозволяють модернізувати освітній процес, забезпечити його відповідність сучасним потребам і сприяти формуванню культури сталого розвитку.

Інноваційні управлінські практики в освіті охоплюють комплекс інструментів, методів і стратегій, спрямованих на підвищення ефективності освітнього менеджменту, розширення участі стейкхолдерів у прийнятті рішень, цифрову трансформацію управлінських процесів і впровадження принципів екологічної та соціальної відповідальності. Їхнє застосування сприяє формуванню відкритої, адаптивної та інклюзивної освітньої системи, яка орієнтується на довгострокову перспективу розвитку [1, с. 45].

Одним із провідних напрямів таких інновацій є інтеграція концепції ESG (Environmental, Social, Governance) в управління закладами освіти. Це передбачає не лише раціональне використання ресурсів та екологізацію освітнього середовища, а й розвиток соціальної відповідальності адміністрацій, академічної доброчесності, прозорості управлінських процесів і залучення спільноти до ухвалення стратегічних рішень. Університети, які впроваджують ESG-підходи, демонструють вищу конкурентоспроможність, стійкість до криз та довіру з боку студентів, роботодавців і партнерів [2].

Іншим вагомим компонентом інноваційного управління є цифрова трансформація освітнього менеджменту. Використання хмарних технологій, систем аналітики даних, платформ електронного документообігу та інструментів штучного інтелекту підвищує ефективність прийняття рішень, сприяє автоматизації рутинних

процесів та формуванню персоналізованого підходу до навчання і розвитку персоналу. Цифрові інструменти забезпечують прозорість освітніх процесів, сприяють відкритій комунікації та створюють умови для ефективного моніторингу результатів діяльності освітньої установи.

Важливою передумовою успішного впровадження інноваційних практик є розвиток управлінського лідерства. Сучасний керівник закладу освіти має виступати не лише адміністратором, а й агентом змін, здатним мотивувати колектив до інновацій, формувати сприятливе середовище для експериментів і навчання. Управлінське лідерство у сфері освіти базується на принципах довіри, партнерства, горизонтальної комунікації та співтворчості. Відтак формується організаційна культура, що підтримує безперервне професійне зростання і орієнтацію на сталий розвиток.

Не менш значущою складовою інноваційного управління є впровадження проектно-орієнтованого підходу в управлінні освітніми закладами. Проекти, пов'язані з енергоефективністю, інклюзивністю, цифровою освітою чи академічною мобільністю, стають практичними інструментами реалізації цілей сталого розвитку. Участь студентів та викладачів у таких проектах формує культуру спів відповідальності, підсилює міждисциплінарність і сприяє інтеграції освіти, науки та бізнесу.

Особливої уваги заслуговує аспект партнерської взаємодії. Формування трикутника «освіта – громада – бізнес» є стратегічним напрямом сталого розвитку. Спільні ініціативи з органами місцевого самоврядування, підприємствами та громадськими організаціями сприяють реалізації соціально значущих проектів, розвитку громадянської активності молоді та формуванню в них навичок відповідального лідерства [3, с. 27].

Інноваційні управлінські практики також мають потужний виховний потенціал. Через управління, що базується на принципах сталості, формується культура відповідального ставлення до ресурсів, соціальної справедливості та міжпоколінної солідарності. Освітні заклади, що впроваджують такі підходи, стають моделлю сталого суспільства у мініатюрі – середовищем, де формуються компетентності майбутніх агентів змін.

У контексті післявоєнного відновлення України роль інноваційного управління в освіті зростає ще більше. Саме освітні інституції здатні стати осередками соціальної згуртованості, громадянської активності та економічної адаптації. Інноваційні управлінські рішення у сфері освіти можуть забезпечити інтеграцію європейських принципів управління, модернізацію освітніх програм, зміцнення кадрового потенціалу та розвиток міжнародного партнерства.

Застосування системного підходу до інноваційного управління дозволяє розглядати освіту не лише як сферу послуг, а як інвестицію в людський капітал, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність регіонів і держави в цілому. Освіта, побудована на принципах сталого розвитку, стає драйвером не лише особистісного, але й суспільного зростання.

Отже, інноваційні управлінські практики в освіті виступають потужним каталізатором формування культури сталого розвитку. Їх впровадження вимагає стратегічного бачення, готовності до змін і поєднання наукового підходу з практичними інструментами управління. Формуючи нову управлінську культуру, орієнтовану на відповідальність, партнерство та інновації, освітні заклади стають не лише провідниками знань, а й рушійною силою сталих суспільних перетворень.

Список використаних джерел:

1. Грищенко І. М. Управління інноваційним розвитком закладів освіти: концептуальні засади та практичні інструменти. – Київ: КНЕУ, 2023. – 184 с.
2. UNESCO. Education for Sustainable Development: A Roadmap. – Paris: UNESCO, 2020. – 52 p.
3. Синчак В. П. Інноваційні фінансово-управлінські моделі розвитку в умовах глобальної нестабільності. Університетські наукові записки. – 2024. – №2 (105). – С. 15–28.
4. Єльникова Г. В. Менеджмент інноваційних процесів у системі освіти: теорія і практика. – Харків: Основа, 2022. – 210 с.
5. World Economic Forum. Schools of the Future: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution. – Geneva: WEF, 2020. – 32 p.

***Подолянчук Ольга Володимирівна**,*
кандидатка філологічних наук, доцентка, доцентка кафедри мовознавства Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

МОВНА РЕПРЕЗЕНТАЦІЯ СУЧАСНИХ ФІНАНСОВО-УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОФЕСІЙ У КЛАСИФІКАТОРІ ПРОФЕСІЙ УКРАЇНИ

Нині спостерігаємо значні появу та розвиток професій. Це пояснюється змінами і розвитком ринку праці. Відтак ці динамічні зміни накладають відбиток і на Національний класифікатор професій [1]. Це дуже важливий важіль у розвитку ринку праці, адже Класифікатор є репрезентантом нормативних та лінгвістичних особливостей офіційно-ділового стилю певної сфери чи галузі. Саме він є основою уніфікованої та стандартизованої системи позначень назв посад за професією, а також тим ключовим базисом, який поєднує юридичну, соціальну та лінгвістичну сфери професійної діяльності в нерозривній єдності, утворюючи таким чином основу для кадрової діяльності у спектрі номітивізації посад відповідної сфери в єдності юридичного, лінгвістичного та соціального аспекту.

Фінансово-управлінська діяльність на сучасному етапі розвитку має тенденцію до активного впровадження нових назв посад, професій або трансформації старих *(аудитор, менеджер з комплаєнсу, податковий консультант, фінансовий аналітик)*, однак Національний класифікатор не фіксує фемінітивів-відповідників до цих назв, на кшталт: *аналітикиня, консультантка, аудиторка тощо*. Хоча в розмовному стилі побутує такий еквівалент. Однак наразі цікавить більше професійна сфера. Відтак виявляємо юридичні, лінгвістичні та соціальні колізії, що створює нагальну потребу адаптації Національного класифікатора до сучасних норм української мови та сучасних назв професій.

Саме лінгвістичний аспект вивчення та аналізу Класифікатора професій уможливить усунути прогалини мовної репрезентації назв професій від їх появи до вмотивованого закріплення у відповідних документах, тобто простежити увесь еволюційний процес назви за посадою чи професією від появи до закріплення їх сучасного терміновираження.

Для вирішення цього питання рекомендуємо найбільш вагомі, на нашу думку, шляхи: