

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ,
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені К.Д. УШИНСЬКОГО»

Хмельницька гумантарно-педагогічна академія (Україна)

Юго Западний університет «Неофіт Рілські» (Болгарія)

Велікотирновські Університет «Св.Св.Кіріл і Методій» (Болгарія)

Харбінський інженерний університет (Китай)

Міжнародний Незалежний Університет Молдови (ULIM) (Молдова)



УПРАВЛІННЯ ТА ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
21-22 листопада 2024 року**

УДК: 378.11+371.201+658.401.2
У677

ОРГКОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ

Сакалюк О. О. – завідувач кафедри освітнього менеджменту та публічного управління ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент.

Ручкіна М. М. – доцент кафедри освітнього менеджменту та публічного управління ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», кандидат педагогічних наук, доцент.

Рецензенти:

Корнєшук В. В. – завідувач кафедри психології та соціальної роботи Національного університету «Одеська політехніка», д.пед.н., професор

Воронова С. В. – завідувач науково-методичної лабораторії управлінської діяльності та забезпечення якості освіти, старший викладач кафедри філософії освіти КЗВО «Одеської академії непевної освіти Одеської обласної ради» , к. пед. н.

Рекомендовано до друку Вченою радою ДЗ «ПНПУ імені К. Д. Ушинського», протокол №7, від 26 грудня 2024 року.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть їх автори.

Управління та інновації в освіті: досвід, проблеми та перспективи:

У677 збірник матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса 21-22 листопада 2024 року Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського , 2024. 134 с.

До збірника увійшли матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої управлінню закладами освіти, досвіду, проблемам та перспективам їх розвитку.

Науковці та здобувачі освіти висвітлюють питання щодо управління освітнім процесом в умовах розвитку інноваційного середовища та організаційно-психологічних аспектів менеджменту в освіті.

УДК: 378.11+371.201+658.401.2
© Університет Ушинського, 2024

педагогічних кадрів, внутрішній та зовнішній моніторинг якості освіти, а також оцінка результатів навчання та досягнень учнів.

Системне та послідовне використання зазначених інструментів управління дозволяє забезпечити не лише ефективне функціонування освітньої установи, а й прогресивний розвиток, підвищити якість освіти та досягти поставлених освітніх цілей. Кожен із цих інструментів має свої особливості та потребує комплексного підходу при їх використанні в освітньому менеджменті.

Література

1. Нові підходи до управління освітнім закладом в умовах реформування освіти : метод. посіб. для керівників закладів загальної середньої освіти / уклад. : Л. М. Михайлова, Л. М. Савенко, В. С. Стасюк. Харків : Друкарня Мадрид, 2018. 98 с.

Мамутов Февзі, Україна

ЧИННИКИ УПРАВЛІНСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Спілкування однією із центральних категорій комунікаційного менеджменту. Спілкування можна визначити як найбільш широку категорію для позначення усіх видів комунікативних, інформаційних і інших контактів людей.

Основні підходи до проблеми спілкування більшість дослідників визначає на основі розуміння зв'язку між категоріями: спілкування, діяльність і взаємодія. Спілкування – це взаємодія двох або більше людей, яка полягає в обміні між ними інформацією пізнавального або ж афективно-оцінювального характеру.

Аналіз змісту, функцій і внутрішньої структури спілкування дозволяє охарактеризувати управлінське спілкування керівника ЗЗСО як систему комунікативних знань, якостей і вмінь керівника і здатності використовувати їх відповідно до властивих особистості морально-етичних норм і цінностей, сприяючи досягненню оптимальних взаємовідносин суб'єктів (керівника і підлеглого). Будучи конкретною формою взаємодії, обміну інформацією, взаєморозуміння, сприймання та взаємовпливу, управлінське спілкування є виявом активності керівника та персоналу організації, засобом регуляції їх поведінки та діяльності.

Готовність до управлінського спілкування – це цілісна система знань, мотивів, умінь, особистісних якостей керівників, які забезпечують ефективність управлінського спілкування. У цю систему входять чотири взаємопов'язаних компоненти: когнітивний, операціонально-регулятивний, мотиваційний, особистісний.

Аналіз психологічних чинників управлінського спілкування дозволяє виділити три рівні готовності до управлінського спілкування – високий, середній і низький.

До групи з високим рівнем готовності до управлінського спілкування можна віднести керівників, які мають високу готовність до співпраці й активність у встановленні контактів, виразне лідерство, розвинені управлінські, комунікативні та пізнавальні здібності. Вони відстоюють свої погляди і добиваються їх прийняття співробітниками. Також приділяють більш уваги виконанню завдання, ніж інтересам своїх підлеглих. Займають активну, тверду, домінуючу позицію, спрямовують, регламентують поведінку підлеглих. Їм притаманний реалізм в оцінці управлінських та комунікативних ситуацій, здатність знаходити конструктивний вихід із стресових ситуацій, розвинуті навички самоконтролю, вміння самостійно розв'язувати власні проблеми тощо. Характеризуються швидкістю, точністю, гнучкістю, оригінальністю мислення, багатою уявою, самовладанням, впевненістю у собі, легко знаходять оригінальні рішення організаційних та управлінських проблем. Мають інтернальний локус контролю, високу комунікабельність, гарно пристосовуються до нових ситуацій, створюють обстановку, необхідну для досягнення цілей, налаштовують на співробітництво, доброзичливі і відкриті у спілкуванні. Мають високий комунікативний контроль, керують виявленням своїх емоцій, відрізняються високою емоційною стабільністю і стійкістю, адекватно оцінюють навколишню дійсність, у спілкуванні створюють атмосферу доброзичливості і співробітництва, знаходять конструктивні способи виходу зі стресових ситуацій, здатні самостійно вирішувати свої проблеми і розпоряджатися власною долею.

На наш погляд, до цієї групи належать творчі керівники, які свою професійну діяльність пов'язують з перспективами зростання. Тому такі спеціалісти прогресивно зорієнтовані й пристосовані до соціальних та інноваційних змін у суспільстві і, зокрема, в галузі освіти. Вони активно взаємодіють з навколишнім оточенням, намагаються подолати труднощі та прагнуть забезпечити ефективність управління в освіті. На наш погляд, саме ця група керівників є рушійною силою у здійсненні позитивних змін у системі загальної середньої освіти в Україні.

До групи з середнім рівнем психологічної готовності до управлінського спілкування можна віднести керівників, які прагнуть розширити контакти з людьми, відстоюють свою думку і планують роботу, але потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Орієнтовані на працівників, на взаємодію, намагаються керувати, враховуючи інтереси співробітників, демонструючи їм, як їх потреби можуть бути задоволені поряд з потребами організації. Але нестійкі у проявах приязні, теплих, позитивних почуттів, схильні до іронічних зауважень. Часто займають очікувальну, сторонню, споглядальну позицію, схильні обмежувати поведінку підлеглих. Мають нестійку самооцінку й оцінку партнера, здатні шукати компромісні рішення, невпевнені у взаєминах. Їм властиві сумніви у собі і схильність до ризику, вони не завжди здатні відшукати додаткові варіанти поведінки, особливо в емоційно напружених ситуаціях. Мають середній комунікативний контроль, щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте зважають у своїй поведінці на думку оточуючих людей, переживають певну невпевненість, залежність своєї позиції

від них. Занепокоєння, викликане емоційною нестійкістю, часто порушує продуктивну концентрацію уваги, тому вони не завжди можуть знайти конструктивний вихід зі стресової ситуації.

На наш погляд, можна вважати, що саме ця група керівників ЗЗСО повинна стати основним об'єктом уваги щодо розвитку в них рівня управлінського спілкування. Для цього потрібно проводити спеціальну ґрунтовну роботу щодо підготовки керівників ЗЗСО до управлінського спілкування як в процесі управлінської діяльності, так і в процесі післядипломної підготовки та перепідготовки керівних кадрів освіти

До групи з низьким рівнем готовності до управлінського спілкування можна віднести керівників, які не прагнуть до спілкування, почувають себе скрутно в новому колективі, мають труднощі в установленні контактів з людьми, не відстоюють свою думку, важко переживають образи, прагнуть запобігати прийняття самостійних рішень. Їм властиві сумніви у своїх силах і доброзичливості інших людей, чекання невдачі, погана орієнтація в ситуації спілкування, замкнутість на своєму внутрішньому світі, скептицизм, критичність. Уникають активного впливу на підлеглих, фактично усуваються від здійснення функцій керівництва і пов'язаної з цим відповідальності. Прагнуть лише до власного спокою і успіху, особистого благополуччя, престижу, задоволенню своїх бажань. У взаємодії з підлеглими перш за все враховують власні інтереси, інтереси справи й оточуючих людей у такому випадку вторинні. Характеризуються намаганням уникнути ситуацій зв'язаних з досягненням, страхом перед невдачею, схильністю до екстремальних вчинків. Мають низький комунікативний контроль, мало схильні до змін у різноманітних ситуаціях, часто переживають заклопотаність і дратівливу нестриманість, нетерпимість, занепокоєння і пригніченість. Відсутні навички саморегуляції, емоційна нестійкість не дозволяє відстоювати свою позицію, і вони не здатні знаходити конструктивні виходи зі стресових ситуацій, що приводить до вразливості, до психосоматичних захворювань через утрату життєстійкості. Мають низьку самооцінку, гірше адаптуються до нових соціально-економічних умов, більш агресивні і схильні обвинувачувати у своїх невдачах долю або інших людей, наприклад своїх підлеглих (екстернальний локус контролю). Нездатні до компромісів, у спілкуванні конфліктні.

Можна припустити, що керівники цієї групи навряд чи зможуть швидко та ефективно адаптуватися до змін у сучасній середній освіті в Україні, вони неадекватно та невчасно реагують на соціальні та інноваційні зміни в суспільстві, нездатні протистояти труднощам, активно їх долати, прагнуть взаємодіяти із співробітниками без врахування демократичних та гуманістичних тенденцій суспільного розвитку загалом і в освіті зокрема.

Особливий інтерес в контексті підготовки керівників загальноосвітнього навчального закладу до управлінського спілкування викликає активне, або взаємодіюче навчання до якого відносять: групові дискусії, ділові ігри, метод «мозкового штурму», розробку проєктів, тренінги тощо.

Література

1. Білик Н. І. Комунікативна компетентність керівників закладів

загальної середньої освіти в умовах Нової української школи. Адаптивне управління: теорія і практика. Педагогіка. 2019. Вип. 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/adupped_2019_6_6 (дата звернення 01.11.2024)

2. Брюховецька О. В. Підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування як чинник професійного становлення особистості. *Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*. Вип. 28. 2006. С. 244–250.

3. Будянська В. А. Формування вмінь ділового спілкування майбутніх керівників закладів освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 55(1). С. 124-128.

4. Ковальчук В. І., Огороднік В. Р. Психолого-педагогічні засади розвитку комунікативної компетентності керівника ЗНЗ. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Педагогіка, психологія, філософія*. 2017. Вип. 259. С. 141-147.

5. Кочубей А., Нагорна О. Психолого-педагогічні умови підготовки керівників закладів загальної середньої освіти до управлінського спілкування. *Нова педагогічна думка*. 2018. № 4. С. 16-18.

6. Лузан Л. О. Формування комунікативної компетентності керівника освіти в процесі професійного розвитку. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2018. № 58. С. 135-142.

7. Новгородська Ю. Г. Особливості управлінського спілкування керівника дошкільного навчального закладу. *Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Психолого-педагогічні науки*. 2015. № 4. С. 106-110.

8. Редько С. Комунікативна компетентність як основа успішної управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2017. Вип. 3. С. 116-122.

9. Римар Н. П. Управлінське спілкування як основна комунікативна складова в управлінських відносинах. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2012. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2012_4_7 (дата звернення 01.11.2024)

Почетова Валентина, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Професійно-комунікативна діяльність керівника закладу освіти є складним процесом, що потребує постійного вдосконалення та адаптації до сучасних викликів. Вона охоплює не лише взаємодію між учителем та учнем, але й керування всією освітньою системою, яка об'єднує директора, педагогів та учнів в єдине середовище.

Актуальність удосконалення комунікативної діяльності керівників обумовлена необхідністю адаптації освітньої системи України до кризових умов і реформ. Ефективне спілкування керівника сприяє згуртуванню

ЗМІСТ

Секція 1	
Білинська М. СУЧАСНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В КОРИСТУВАННІ ШТУЧНИМ ІНТЕЛЕКТОМ	3
Garakanidze Z. GEORGIA'S TECHNOCRATIC RISK ANALYSIS TO ENSURE ITS ECONOMIC SECURITY	7
Гжибовська Т., Дай Дапин СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ	10
Головчук Ю. ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛІДЕРСТВА В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ	13
Горліченко А., Колесніков М. КОНТРОЛЬ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ВИДИ ТА ФУНКЦІЇ	17
Данько О. ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ	20
Казимир Я. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	23
Копусь О., Мельнік А. РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: СУЧАСНІ АСПЕКТИ	26
Мамутов Ф. ЧИННИКИ УПРАВЛІНСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	27
Почетова В. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	30
Савчук С. СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (ЗЗСО)	34
Сакалюк О., Ван Чжипен САМОРОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ	36
Секція 2	
Груник І. ВИКЛИКИ ТА РИЗИКИ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	39
Данченко Н. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	42