

Антон Макаренка або як лише педагога, або ізольовано як організатора-управлінця є великою помилкою. Суто педагогічна результативність його інновацій є, безперечно, продуктом авторського освітнього менеджменту, і водночас, управлінські проєкти та прагнення А. Макаренка виступають закономірним результатом його педагогічної творчості.

#### Список використаних джерел:

1. Випасняк А. Педагогічна спадщина А.С. Макаренка: виклики сучасності та актуальність у соціокультурній сфері суспільства. *Витоки педагогічної майстерності*. 2013. Випуск 11. С. 80-85.
2. Макаренко А. С. Твори: в 7 т. К.: Радянська школа, 1954. Т. 3. 378 с.
3. Степаненко М., Бойко А. Педагогічна концепція А.С. Макаренка і сучасність (до 125-ї річниці від дня народження). *Освіта*. 2012. 17 жовтня С. 8–9.

### ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

*Ян Хаює, Жданова-Неділько О.Г.  
Полтава, Україна*

У професії менеджера важливе значення має комунікативна компетентність, тобто вміння в процесі спілкування встановлювати контакт, активно взаємодіяти, та одержувати зворотний зв'язок, у якому виділяють декілька типів. Зокрема, Ж. Крисько виокремлює:

- «оціночний зворотний зв'язок – виникає, коли ми обговорюємо свою думку та викладаємо позицію з даної теми;
- позитивний зворотний зв'язок – використовується для підтримання контакту з одержувачем та для підтвердження його схвалення в даному випадку;
- негативний зворотний зв'язок – допомагає виправити всілякі неясності та помилки відправника;
- зворотній зв'язок з позиції ввічливості – в даному випадку одержувачем не озвучуються конкретні думки, щодо отриманих повідомлень, але він виявляє зацікавленість та схвалення, щодо повідомлень партнера» [1].

Кваліфікований менеджер завжди точно сприймає реакцію людей на його слова і, що особливо важливо, прислухається до того, що вони кажуть у відповідь; знає, як вибирати найбільш підходящі інформаційні засоби або канали комунікацій; розуміє, що форма комунікації впливає на характер повідомлення, яке має бути передане, і все це повинно відпрацьовуватися ще в період навчання, коли поруч знаходяться викладачі та товариші по групі, вже достатньо компетентні, аби висловлювати продуктивні судження про роботу товариша.

Отже, добре відпрацьовані комунікативні навички необхідні для того, щоб правильно розуміти інших людей і ефективно взаємодіяти з ними, в тому

числі засобами зворотного зв'язку. Менеджери освіти не можуть обійтися без цих навичок у більшості ситуацій, оскільки їхня діяльність зводиться саме до того, щоб спонукати інших людей (інших учасників освітнього процесу) діяти заради досягнення визначеного результату, тоді як відомо, що далеко не всі здобувачі освіти (особливо школярі і особливо з «нелюбимих» предметів) на це налаштовані.

Сутність активних методів навчання у вищій школі, попри різний навчальний зміст, завжди залишається однаковою: підвищення творчої та пошукової активності тих, хто навчається, з орієнтацією на особистісно-професійний розвиток. Проте ми вважаємо, що поодинокі спроби їхнього впровадження з метою розвитку комунікативних якостей майбутнього менеджера є недостатньо ефективними. Необхідно забезпечити систему умов, що в своїй сукупності дозволили б кожному здобувачеві освіти зрозуміти і прийняти як необхідні ті складники комунікативної компетентності, які формуються засобами тієї чи іншої навчальної діяльності.

На основі аналізу наукових досліджень, присвячених особливостям професійної діяльності менеджера освіти – з одного боку та дидактичним засадам формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців у вищій школі – з іншого, такими умовами було визначено:

- вмотивованість здобувача освіти на розвиток своєї комунікативної компетентності;
- обізнаність із сутністю і структурою комунікативної компетентності майбутнього керівника закладу освіти;
- створення системи середовищних чинників, сприятливих для розвитку комунікативної компетентності майбутнього керівника;
- розробка та впровадження в ході вивчення освітніх компонентів комунікативно зорієнтованих методик професійного самовдосконалення.

Слід зазначити, зокрема, що системний характер цих умов означає їхню взаємозумовленість та взаємодоповнюваність, здатність окремих напрямів їхньої організації перетинатися, доповнювати один одного тощо. Так, до середовищних чинників можна віднести організацію професіоналізуючих конкурсів, що можуть розглядатися серед методик професійного самовдосконалення, підвищувати вмотивованість майбутнього менеджера на розвиток своєї комунікативної компетентності, а також розширювати його обізнаність із сутністю і структурою комунікативної компетентності.

Як один із оптимальних, на наш погляд, методів розвитку комунікативної майстерності майбутнього менеджера закладу освіти в умовах магістратури, що може застосовуватися практично завжди на заняттях і поза ними, ми розглядаємо, зокрема, навчальне моделювання, що досить близько відтворює зміст професійної діяльності, не диктуючи йому при цьому обов'язковості конкретних дій, але даючи змогу осмислити логіку комунікативної взаємодії.

### Список використаних джерел:

1. Крисько Ж. Роль ділових комунікацій в управлінні організацією. *Економіка та суспільство*. 2021. №4.

## СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

*Ян Шо*  
*Полтава, Україна*

*Науковий керівник: Жданова-Неділько Олена Григорівна, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І.А. Зязюна*

Професійна компетентність як безумовна вимога до менеджера закладу освіти не тільки визначає результативність його дій у освітній діяльності, але й зумовлює його ефективність в управлінні, фінансовій діяльності, адміністративних кроках, розробці та впровадженні актуальних проєктів, інноваційній діяльності тощо. Тому сучасним менеджерам освіти необхідне володіння глибокими теоретичними знаннями та практичними навичками, здатність креативно мислити, мати власну точку зору, спроможність розвивати професійні здібності. Тож перед освітою постає потреба: шукати сучасні шляхи його професійної підготовки задля успішного підвищення усіх перелічених спроможностей.

Ми відзначаємо в цьому процесі два взаємопов'язаних складники, які доповнюють один одного і в сукупності складають портрет ефективного менеджера. Це його професійні якості, що забезпечують виконання найбільш загальних функцій управлінської діяльності, та особистісні якості, що дозволяють успішно здійснювати управління персоналом, а також самоменеджмент, що є необхідним супутником сучасного керівника.

Нерозривність цих складників підтверджує й та об'єктивна обставина, що, як слушно стверджує М. Діденко, «особистість менеджера багатогранна. Менеджери – категорія працівників, які професійно здійснюють управління людьми, вони відповідальні за отримання результатів від конкретних зусиль інших людей, котрі працюють як індивідуально, так і об'єднані в групи чи організації. Це висококваліфікований спеціаліст, вмілий організатор виробництва, наставник підлеглих, який працює як в системі «людина-техніка», так і в системі «людина-людина»» [1].

Хоча в працях більшості дослідників менеджменту як галузі наукового знання посилено акцентується економічний аспект менеджменту, так чи інакше він позиціонується як невіддільний від його соціального, комунікативного аспекту. Зокрема, Е. Кузнецов функціональних сфер діяльності професійної системи менеджменту визнає три: людина, суспільство, природа. «Враховуючи ці три напрямки діяльності менеджменту, – пише вчений, – необхідно виділити три основні технологічні процеси системи менеджменту, які формують базові