

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

Його удосконалення є важливим чинником підвищення якості освіти та конкурентоспроможності закладів вищої освіти.

Література

1. Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади: дис. доктора юрид. наук : 12.00.07 / Нац. акад. наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. К., 1999. 390 с.
2. Аспекти управлінської діяльності в школі. Част. I. / Упоряд. Н. Мурашко. К. : Редакція загальнопед. газет, 2003. 128 с.
3. Битяк Ю. П., Гаращук В. М., Дьяченко О. В. Адміністративне право України : підручник / за ред. Ю. П. Битяка. К. : Юрінком Інтер, 2005. 544 с.
4. Бондар В. І. Теорія і технологія управління процесом навчання в школі. К. : Школяр, 2000. 191 с.
5. Гаращук В. М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. доктора юрид. наук : 12.00.07 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2003. 413 с.
6. Киричков Ю. В. Неперервна ступенева освіта. Управління. Оцінювання знань : монографія. К. : Політехніка, 2001. 162 с.
7. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. Луцьк : Вежа, 2000. 558 с.
8. Мороховець Г. Тестування як форма контролю та діагностика знань здобувачів вищої освіти. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. № 3 (70), 2018. С. 11-15.

Данько Оксана, Україна

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Своєрідним аспектом професійної діяльності фахівця-управлінця є необхідність володіння знаннями та свідомого використання системи особливих знань, значна частина яких має психологічний характер. Основи психологічних знань, що становлять зміст підготовки кваліфікованого управлінця, повинні включати питання психологічних аспектів управлінської діяльності, професійного розвитку особистості, закономірностей формування та розвитку колективів, мотивації трудової діяльності, а також заходів спрямованих на раціональну організацію праці з врахуванням соціальних та психологічних закономірностей міжособистісної взаємодії [2].

Сьогочасний управлінець повинен усвідомлювати психологічні аспекти адміністративних та організаторських процесів, враховувати необхідність планування та прогнозування як власної діяльності, так і роботи команди. Він повинен мати чітке уявлення про особливості організаційної поведінки, механізми мотивації людей, соціально-психологічні характеристики малих груп. Також важливо аби керівник команди вмів ясно формулювати свої думки,

оцінювати ситуації та робити висновки, а також мати чітку позицію щодо етичних норм поведінки та відповідальності управлінця [4].

Нині існує нагальна потреба в глибокому аналізі психології управління, зокрема вивчення умов, чинників, рушійних сил і детермінантів розвитку особистості як суб'єкта управління. У цьому контексті стають особливо важливими питання, пов'язані зі специфікою мотиваційної сфери керівників, оскільки її розвиток є основою формування особистості.

Сучасний період становлення державності, підкреслює важливість впливу окремих осіб та груп на управлінські процеси, а також те, як управлінські відносини впливають на психологію індивідів і колективів. У цьому контексті стає актуальною проблема розвитку у керівників навичок розуміння психології людей. Це вміння вважається одним із ключових показників професіоналізму керівників нового покоління. Врахування цього аспекту сприятиме формуванню в колективах позитивного морально-психологічного клімату, атмосфери творчого пошуку, корпоративної єдності, а також подальшій психологізації управлінської діяльності, що, в свою чергу, дозволить ефективніше вирішувати управлінські завдання [5].

У найширшому розумінні управління можна охарактеризувати як системоутворюючий елемент організації або як функцію різних систем (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує збереження їхньої структури, підтримку режиму роботи, а також реалізацію програм і цілей діяльності. Управлінська підсистема складається з колективної діяльності великої групи керівників, які ієрархічно пов'язані між собою. Психологія управління досліджує способи їх взаємодії, що дозволяють перетворити результати індивідуальної роботи в єдину колективну управлінську діяльність. Ефективність такої взаємодії залежить від різних факторів, таких як правові повноваження керівників, особливості мотивації праці, статевовікові відмінності, особистісні стосунки та інші. Недоліки в механізмах взаємозв'язку можуть проявлятися у вигляді конфліктів, психологічних бар'єрів та інших проблем. Тому дослідження психологічних чинників, які забезпечують цілісне функціонування управлінського апарату, є одним з найбільш вагомих завдань саме у психології управління [5; 6].

Зазначимо, що проблема комунікативної підготовки керівника залишається актуальною, оскільки в умовах ринкових відносин комунікабельність та здатність налагоджувати ділові контакти значною мірою впливають на успішність збуту продукції та отримання нових замовлень. Хоча в практичній психології існує безліч прийомів для розвитку комунікативних навичок у фахівців, які працюють з людьми, зокрема й у керівників, комунікативна підготовка в сучасних умовах потребує не лише збільшення психологічних знань або накопичення «результативних» комунікативних умінь. Вона вимагає серйозної переорієнтації особистості керівника, який не має авторитету в спілкуванні з людьми. Тому на сучасному етапі розвитку керівника важливою є задача створення як соціальної та і психологічної доктрини управлінського спілкування, а також комунікативної підготовки [1;5].

Успішність будь-яких контактів визначається рівнем взаєморозуміння між партнерами в спілкуванні. У міжособистісних взаємодіях проявляється весь діапазон особливостей, комунікативний запас, а також симпатії та антипатії, відданість та товаришування, тощо. Це підкреслює важливість розуміння відносин між учасниками контактної групи, оскільки саме вони впливають на систему комунікації особистості, що використовуються під час взаємодії [6].

Постановка зазначених проблем можлива через активізацію комунікативних здібностей учасників робочої взаємодії. Вказаний чинник забезпечується за умови усвідомлення управлінського спілкування як соціальної та діалогічної діяльності, в якій беруть участь усі учасники управлінського процесу. Важливим є також сприйняття фахівця-управлінця як компаньйона, учасника колективної діяльності та спілкування, а також розвиток його психологічної компетентності. Необхідно формувати індивідуальний і груповий стилі взаємодії, враховуючи етнічні та психологічні особливості спілкування, якщо це потрібно. Загалом, новочасна наукова ідея саме в галузі психології управління повинна зосереджуватися на керівнику, його особистісній ідентифікації, вивченні рушійних сил його розвитку та врахуванні соціальних і психологічних умов, що впливають на його особистісний розвиток [2; 4].

Отже, управлінські відносини включають в себе не лише планування, організацію, мотивацію та контроль, але й комунікацію на всіх рівнях управлінської діяльності, яку здійснює керівник.

Слід також акцентувати увагу на специфічних рисах та відмінностях у розумінні взаємовідносин у психології управління. По-перше, варто зазначити, що психологічні відносини формуються між людьми, які безпосередньо взаємодіють, об'єднані спільними цілями та завданнями. Управлінські відносини, в свою чергу, забезпечують організованість діяльності; це не просто стосунки, пов'язані з діяльністю, а ті, що створюють спільну діяльність. По-друге, в психології управління група, так і окремих працівників аналізуються в рамках організації, що дозволяє отримати повну картину їхньої діяльності в аспекті управління [1; 3].

Однією з важливих проблем у взаємодії є розробка загальних принципів удосконалення професійної діяльності та комунікації фахівців, які працюють у сферах економіки, управління, освіти тощо. Коли мова йде про високий рівень професіоналізму, це поняття охоплює не лише яскравий розвиток здібностей, але й глибокі знання в конкретній сфері діяльності, де цей професіоналізм проявляється. Особливо важливим є аспект «професіоналізм діяльності та спілкування», адже професіоналізм керівника тісно пов'язаний із проблемами психології спілкування, а ефективна управлінська діяльність часто є невід'ємною частиною професійного спілкування [5].

Також у психології управління часто використовується світогляд на людський чинник. Це ідеологія охоплює все, що пов'язано з людиною: її можливостями, бажаннями, здібностями тощо. Значення людського чинника зростає, оскільки роль людини та її потенціалу в управлінні різними об'єктами стає дедалі важливішою — від малих підприємств, що складаються з кількох

осіб, до великих концернів і корпорацій. Чим складнішим є управлінський процес, тим вищими стають вимоги до інтелектуальних здібностей людини та інших психічних функцій, починаючи від сприйняття і уваги і закінчуючи відповідальністю за життя людей. Людський чинник також має велике значення в тих випадках, коли в практику впроваджуються методи, що враховують психологічні та психофізіологічні особливості людини [3].

Представлена узагальнена систематизація чинників має як теоретичне, так і практичне значення, оскільки дозволяє обирати та застосовувати відповідні методи і ефективні інструменти для регулювання соціально-психологічного клімату в колективі, ґрунтуючись на розумінні ступеня впливу та напрямків дії. Успішне управління організацією та її персоналом вимагає знань не лише в сфері ділового, а й позаділового спілкування [5]. Психологічний клімат в організації може як підвищувати, так і знижувати продуктивність праці, так само як професійні завдання організації істотно впливають на психологічну атмосферу. Тому одним із ключових чинників успішності команди є стан міжособистісних відносин та наявність сприятливого психологічного клімату.

Література

- 1 Кулініч О. І. Психологія управління : Навч. посібник Львів : ВПВ ЛВЦНТЕІ, 2006. 126 с..
2. Кустріч Л. О., Кустріч В. І. Інновації в системі управління персоналом. Економіка та держава. 2022. № 4. С. 34–38. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.4.34>.
3. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2007. 448с.
4. Психологія управління. URL : <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
5. Петюх В. М. Управління персоналом : уавч.-метод. посібник для самост. вивч. диск. К. : КНЕУ, 2000. 124 с.
6. Цимбалюк І. М. Психологія. К. : Професіонал, 2006. 520 с.

Казимир Яна, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення актуальними залишаються проблеми управління системою освіти. Стрімкий розвиток сучасного суспільства, глобалізація та діджиталізація освітніх процесів, умови ринкової економіки вимагають від закладів вищої освіти орієнтації на потреби ринку, вміння здійснювати підприємницьку, маркетингову й менеджментську діяльність не лише теоретично в академічних умовах, а й застосовувати їх на практиці у відносинах з іншими суб'єктами суспільства, котрі зацікавлені в співпраці із закладами освіти.

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