

Міністерство освіти і науки України
Інститут модернізації змісту освіти
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди
Інститут післядипломної освіти і менеджменту
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
Полтавська академія неперервної освіти імені М. В. Остроградського
Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
Університет Григорія Сковороди в Переяславі

***Всеукраїнська науково-практична конференція
з міжнародною участю
«Розвиток системи управління організацією:
Європейська практика та досвід України»
(15 травня 2024 року)
У двох частинах. Частина 2.
(електронне видання)***



Харків – 2024

ЗМІСТ

Білокоз М. Г. <i>Антикризові заходи підвищення конкурентоспроможності організації на основі маркетингових інструментів</i>	5
Брик Р. С. <i>Планування освітньої діяльності закладу загальної середньої освіти: організаційно-правові аспекти</i>	8
Гаврилов О. О. <i>Фактори впливу на мотивацію працівників</i>	11
Доценко О. Л. <i>Структура корпоративної культури організації</i>	13
Дрозденко Н. М., Доценко С. І. <i>Елементи теорії організації діяльності</i>	15
Дудко С. П. <i>Особливості реалізації інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні закладом освіти</i>	17
Іванов Є.В. <i>Софт і хардскілзи керівника закладу освіти: ключові компетенції для успішного менеджменту</i>	20
Іслямова Ю. В. <i>Проект як об'єкт управління</i>	22
Каданер І. О. <i>Фактори розвитку культури управлінської діяльності</i>	25
Кемеров І. І. <i>Формування й розвиток комунікативної компетентності лікаря: управлінський аспект</i>	27
Козоріз І. О. <i>Удосконалення якості діяльності організації засобами інсорсингу</i>	30
Коптева Т. С. <i>Розвиток управлінської компетентності керівника освітньої організації засобами дослідницької діяльності</i>	32
Королюк С. В. <i>Особливості командної роботи в новій українській школі</i>	33
Кошляк В. Є. <i>Засоби розвитку педагогічної культури класного керівника</i>	36
Мараховська О. В. <i>Роль пребордінгу і онбордінгу в адаптації персоналу</i>	38
Масленко Ю. В. <i>Змістовна структура інноваційних процесів у закладі освіти</i>	40
Миколаєнко Д. В. <i>Конфліктологічна компетентність педагога та шляхи її розвитку</i>	43
Молочко Ю. В. <i>Управління кар'єрним зростанням персоналу організації</i>	45

освіти.

Список використаних джерел

1. Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційно-методичний збірник / упорядник Г.О. Сиротенко. Полтава: ПОППО, 2006. 124 с.
2. Хлебнікова Т. М. Інноваційні стратегії навчання: досвід країн ЄС та України. *Матеріали методологічного семінару «Інноваційні засоби організації освітнього процесу в ЗО: досвід країн ЄС та України»* (електронне видання) / за заг. ред. доц. Т. Хлебнікової. Харків: ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2023. С. 4–17. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/48f14f0f-абаа-4db2-9124-f47a81ae768f> (дата звернення: 22.03.2024).
3. Федулова І. В. Еволюція моделей інноваційного процесу. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2f24f204-afab-4a79-8877-289f2be7c3b7/content> (дата звернення: 20.03.2024).

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГА ТА ШЛЯХИ ЇЇ РОЗВИТКУ

Миколаєнко Д. В.

Науковий керівник: Хлебнікова Т. М.

THE CONFLICTOLOGY COMPETENCE OF THE TEACHER AND WAYS OF ITS DEVELOPMENT

Mikolayenko D. V.

Supervisor: Khliebnikova T. M.

Значну частину свого життя люди проводять на роботі, а тому найчастіше спілкуються з членами свого трудового колективу. Проте скільки людей, стільки й поглядів, ідей, думок, що часто протирічать і є причиною виникнення трудових конфліктів. Умови сучасного професійного середовища є досить конфліктогенними. Особливо негативну роль конфліктогени відіграють у педагогічному середовищі. Конфліктологічна компетентність представляє собою важливий аспект педагогічної діяльності. Завдяки їй забезпечується конструктивний, суб'єкт-суб'єктний, особистісно зорієнтований характер педагогічної взаємодії.

Керівник у процесі управлінської діяльності впливає на кожного підлеглого окремо й на колектив у цілому. Так, наприклад, молоді педагогічні працівники, не завжди можуть конструктивно підійти до вирішення конфліктної ситуації і дуже важливо працювати над розвитком їх конфліктологічної компетентності.

Г. Бережна розглядає конфліктологічну компетентність педагогів як цільову спрямованість процесу конфліктологічної підготовки. Дослідниця вважає, що конфліктологічна компетентність є інтегративним поняттям: компонентом професійної компетентності педагога та видом спеціальної компетентності. На її думку, конфліктологічна компетентність педагогів включає в себе три компоненти: інформаційний компонент; операційний компонент; аксіологічний компонент [2].

Поняття конфліктологічної компетентності було предметом

дослідження низки вчених. Зміст конфліктологічної компетентності розглядав А. Анцупов, У. Мастенбрук, Л. Петровська, Н. Самсонова, І. Шипілов та інші, конфлікти трудових колективів – Н. Гришина, конфлікти у педагогічній діяльності – С. Баникіна, В. Журавльов та інші.

Науковці визначають конфліктологічну компетентність як здатність людини (або групи):

- переводити деструктивні процеси в конфлікті в конструктивне русло;
- розвиватися самостійно, підсилюючи свій інтелектуальний і емоційно-психологічний потенціал у конфлікті;
- створювати умови для виходу ситуації на якісно новий рівень розвитку;
- виробляти нові норми взаємодії у конфліктах, які поки відсутні в суспільстві [2].

Л. Котлова обґрунтовує конфліктологічну компетентність як здатність діючої особи (організації, соціальної групи тощо) у реальному конфлікті здійснювати діяльність, спрямовану на мінімізацію деструктивних форм конфлікту. Це рівень розвитку обізнаності про діапазон можливих стратегій конфліктуючих сторін і вміння надати допомогу у реалізації конструктивної взаємодії у конкретній конфліктній ситуації [1].

Отже, конфліктологічна компетентність – це здатність і готовність фахівця ефективно взаємодіяти у конфлікті, орієнтуючись при цьому на взаємовигідне задоволення потреб та інтересів усіх учасників конфліктної ситуації, реалізуючи стратегію співпраці. Здатність до запобігання й вирішення конфліктів інколи зараховують до соціальної компетентності. У будь-якому разі, компетентність педагога у вирішенні конфліктів є вагомою запорукою його ефективної й результативної діяльності, особливо, якщо його робота пов'язана з безпосереднім спілкуванням з людьми.

Для того, щоб бути готовим до сприйняття конфлікту, передбачати конфліктну ситуацію, а не знаходитися під постійною загрозою її виникнення, конструктивно ставитися до конфлікту, актуальним стає питання формування конфліктологічної компетентності педагога, яка є показником якості професійно-педагогічної компетентності. Це передбачає вміння здійснювати спрямовуючий, формуючий вплив на особистість учня. Конфліктологічно компетентний педагог має конструктивно ставитися до конфліктів, не уникати і не стримувати їх, а вміти диференційовано підійти до них і знайти конструктивне вирішення.

Розвиток конфліктологічної компетентності відображає прикладний (стосовно професійних конфліктів) професійний розвиток спеціаліста.

Особливості розвитку конфліктологічної компетентності може бути представлено системою наступних дій:

- визначення потенціалу і технологій її розвитку, а також власних можливостей (стиль діяльності і спілкування, ступінь сформованості конфліктологічної компетентності) і їх цілеспрямована реалізація;
- створення психолого-педагогічних умов для ефективного формування конфліктологічної компетентності.

С. Філь [3] пропонує такі етапи розвитку конфліктологічної компетентності:

- актуалізація досвіду й знань педагогів щодо стратегій та моделей їх поведінки у конфліктних ситуаціях;
- аналіз досвіду педагогів щодо стійких моделей поведінки у конфліктних ситуаціях, окреслення виявлених проблем та завдань навчання, а також, частково, опанування нових знань, вивчення теоретичної бази; відпрацювання базових комунікативних навичок, необхідних для роботи з конфліктами;
- опанування нових знань і вивчення теоретичної бази; відпрацювання нових навичок роботи з попередження й вирішення конфліктів, навичок взаємодії з учасниками конфліктних ситуацій;
- використання нових знань, відпрацювання й використання вмінь і навичок роботи з конфліктними ситуаціями на практиці.

Список використаних джерел

1. Котлова Л.О. Конфліктологічна компетентність в системі безперервної освіти *Актуальні проблеми в системі освіти: загальноосвітній навчальний заклад – доуніверситетська підготовка – вищий навчальний заклад* : зб. наук. праць матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 27 квітня 2017 р., м. Київ, Національний авіаційний університет / наук. ред. Н. П. Муранова. Київ : НАУ, 2018. С. 130–133.
2. Мухіна Л.М. Структура конфліктологічної компетентності вчителя URL: <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/psihol-visnik-16-2015-26.pdf> (дата звернення: 12.04.2024).
3. Філь С.С. Етапи формування конфліктологічної компетентності URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_5/30.pdf (дата звернення: 12.04.2024).

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМ ЗРОСТАННЯМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Молочко Ю. В.

Науковий керівник: Гречаник О. Є.

MANAGEMENT OF CAREER GROWTH OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Molochko Yu. V.

Supervisor: Grechanyk O. Ye.

Професійний розвиток, просування співробітників і управління кар'єрою є важливою складовою роботи будь-якого керівника. Для того щоб організувати безперервний процес розвитку співробітників, потрібно визначитись із цілями, створити позитивний соціально-психологічний клімат, забезпечити комфортні умови роботи. Задля створення середовища, що сприяє професійному та кар'єрному зростанню, необхідно вжити таких заходів.