

3. Лобурець І.М. Оцінювання рівня розвитку мовленнєвого слуху глухих та слабочуючих учнів у процесі проведення різних форм організації навчальної діяльності / Іван Миколайович Лобурець // Психологія та педагогіка спеціальні : Зб. наукових праць Київ. – 2010. – С. 120–132.
4. Савченко О.О. Оптимізація розвитку слухового сприймання у дітей з порушенням слуху : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.03. «Корекційна педагогіка» / Савченко Олександр Олександрович – Київ, 2004. – 27 с.

### **КРИТЕРІЙ Й РІВНІ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

**Черкасець А.М., Большая О.В.**

*(Полтава, Україна)*

У сучасній теорії управління під комунікативними розуміють цілий комплекс професійних умінь, що дозволяють ефективно реалізовувати процес професійного спілкування, а саме: вміння соціальної перцепції (сприйняття й розуміння партнера); вміння саморегуляції (вміння керувати собою на основі сприймання актів своєї поведінки та власних психічних процесів); уміння вербального (мовного) і невербального (немовного) контактів; уміння «читати» по обличчю й адекватно моделювати особистість співрозмовника; уміння «подавати себе» у спілкуванні й оптимально будувати свою мову, керуючись психологічними чинниками [1].

Важливим критерієм формування комунікативної компетентності керівника є створення сприятливого робочого клімату в колективі, злагодженої та повсякденної взаємодії з учнями та батьками, створення сприятливих робочих та психологічних умов для якісної та результативної роботи, створення цілісної системи управління закладом, якій були б властиві гнучкість, динамізм, мобільність, здатність до самоорганізації та саморозвитку.

Успішна робота керівника школи з вчительськими кадрами з удосконалення їхньої педагогічної майстерності передбачає: правильну розстановку кадрів вчителів та класних керівників; організацію системи підвищення кваліфікації вчителів у школі; високий рівень підготовки та проведення педагогічних рад; індивідуальну допомогу окремим вчителям.

Ефективність системи педагогічного контролю (якість аналізу уроків, виховних заходів особисто директором і робота з виправлення зазначених недоліків); педагогічну доцільність і дієвість наказів, зауважень, вказівок і рекомендацій директора, пов'язаних з роботою вчителів; вмилу координація роботи із заступниками, забезпечує спільну допомогу вчителям і зростання професійної майстерності заступників директора [2].

Уміле керівництво учнівським колективом: комплексне планування виховної роботи в школі, координація всіх виховних заходів; робота з трудового, морального, естетичного і фізичного виховання всіх учнів; дієвість особистого спілкування з окремими учнями в офіційній і неофіційній обстановці, робота з важкими підлітками; робота з талановитою молоддю з розвитку їх наукових, технічних і художніх обдарувань.

Ефективність роботи керівника з батьками учнів і громадськістю щодо виховання дітей: вмилу організація педагогічної пропаганди в школі і мікрорайоні; активізація діяльності батьківського комітету; зв'язок з шефами та громадськими організаціями з організації дозвілля дітей, створення технічних і спортивних баз, клубів, майданчиків, таборів тощо; посилена робота з окремими батьками з виховання дітей.

Створення необхідних умов для успішного протікання навчально-виховного процесу: своєчасне складання плану роботи і чіткий розподіл обов'язків; забезпечення школи необхідним обладнанням, навчальними посібниками, кабінетами і підручниками; чітка регламентація праці всіх працівників школи, обмеження викликів, зборів, звітності,

чергувань; наявність у школі необхідного психологічного мікроклімату, системи вимог і відповідальності за доручену справу, взаємну допомогу і доброзичливого ставлення один до одного; особиста турбота директора школи про виконання закону про охорону здоров'я і життя дітей, їх харчування, медичне обслуговування, дотриманні норм техніки безпеки.

Висока культура керівництва, стилю роботи і особистісних якостей керівника школи: принциповість, сумлінність і відповідальність при виконанні службових обов'язків; особиста культура, загальноосвітня і професійна підготовка, постійна робота над собою; вміння організувати колектив, спільну діяльність адміністрації і громадських організацій з виконання завдань, що стоять перед школою, колегіальність в управлінні; виконання норм педагогічної етики, контактність, об'єктивне ставлення до кадрів, висока вимогливість, такт і турбота про людей; приватна педагогічна майстерність, – прагнення поділитися своїми знаннями та вміннями; вміння зацікавити колектив творчими пошуками; організаторські здібності та вміння використовувати в інтересах справи ініціативу і пропозицію членів шкільного колективу; особиста участь в починаннях колективу, лояльність, прямота, вміння виконувати обіцянки; нормальні відносини в сім'ї та побуті; бездоганна особиста чесність і порядність [3].

Оцінка діяльності керівника школи обов'язково повинна бути інтегративною, комплексною. Вона, як ми вже зазначали, повинна враховувати і результати навчально-виховного процесу, і рівень професійної компетентності керівника, і його особистісні якості, організаторські здібності, педагогічну майстерність, і вміння забезпечити нормальні господарські умови, та створення в педагогічному колективі сприятливого психологічного мікроклімату [4].

Формування комунікативної компетентності керівника навчального закладу передбачає розуміння людиною мотивів, стратегій поведінки, і своїх власних, і партнерів по спілкуванню, вміння розбиратися в групових, соціально-психологічних проблемах, уміння осмислювати перешкоди на шляху до взаємного порозуміння, здатність до засвоєння технології та психотехніки спілкування [5].

#### Список використаних джерел:

1. Бойко І.І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури / І.І. Бойко // Педагогічний дискурс. – 2008. – № 5. – С. 8–14.
2. Шоутен Т., Даниленко Л., Зайченко О., Софій Н. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.elibrary.kubg.edu.ua>
3. Королюк С. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.poippo.pl.ua/file/book/korolyk>
4. Гуменюк В. Управління науково-методичною роботою педагогічних кадрів на адаптивних засадах. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.repository.sspu.sumy.ua/bitstream>
5. Гаврилюк Л. Комунікативна компетентність як складова професійної підготовки сучасного фахівця. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ea.donntu.edu.ua>

#### УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

**Черчатий М.С.**  
(Полтава, Україна)

Система управління демонструє високу ефективність не лише тоді, коли менеджери, які приймають управлінські рішення та встановлюють форми контролю, і працівники, які беруть на себе відповідальність за виконання рішень, діють злагоджено,