

На жаль, такі випадки не поодинокі. «Сьогодні в системі управління є звичайною практика, коли безліч питань, які мають і можуть вирішуватися підлеглими, керівник бере на себе або нав'язує їм свої варіанти рішень, – зазначають українські вчені Ю. Жалін та М. Прищак, додаючи, що такий стан речей шкодить не лише самому менеджеру. – Будучи позбавленими свободи дій, підлеглі не зацікавлені у результатах своєї праці, оскільки не мають змоги впливати на прийняття рішень. У разі ж делегування повноважень працівники, перед якими поставлена чітка мета і, відповідно, визначені певні завдання, діють, як правило, ініціативно і заповзято. І як наслідок – формується стиль керівництва, який виключає адміністративно-командні прийоми і тяжіє до культури узгодження рішень, що передбачає вияв поваги до виконавців і усвідомлене розуміння як керівником, так і підлеглими значущості своїх дій, а отже, конструктивності делегування» [2].

Вважаємо, що при підготовці керівника важливим є науково-практичний спадок А.С. Макаренка, де значне місце посідають саме питання делегування повноважень, яке навіть у непростому дитячому колективі колишніх безпритульників дозволило вирішити чимало складних проблем виховувальної взаємодії завдяки вмiлому розподілу повноважень і відповідальності, створити і підтримувати мажорний тон.

#### **Список використаних джерел:**

1. Васильєва Р.Ю. А. Макаренко: формування безпечної поведінки людей / Р.Ю. Васильєва // Антон Макаренко і сучасні проблеми освіти: 3б. праць молодих науковців / За ред. доц. Борейка О.М. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С.6–10.
2. Жалін Ю.О. Делегування повноважень керівником / Ю.О. Жалін, М.Д. Прищак [Електронний ресурс]. – Реж. доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2017/paper/download/1948/1525>
3. Жигайло Н.І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі / Н.І. Жигайло // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2012. – Вип. 2(1). – С. 374–383.

### **ПРОЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ В КОНФЛІКТІ З ЗАКОНОМ – ВАЖЛИВІ ОБ'ЄКТИ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

*Бабіюк І.В.  
Полтава, Україна*

Проекти соціального супроводу, осіб в конфлікті з законом спрямовані на зниження рівня передачі соціально-небезпечних хвороб в установах ДКВС Полтавської області, підрозділах філії ДУ «Центр пробації» в Полтавській області та цивільному секторі.

Основними завданнями вищевказаних проєктів є:

– надання комплексного пакету послуг із виявлення, діагностики та лікування ВІЛ, ТБ, та ВГС, включаючи ЗПТ, догляду та підтримки людям, які живуть з ВІЛ, ТБ, та ВГС під час відбування покарань, забезпечення безперервності надання послуг з діагностики та лікування ВІЛ, ТБ та ВГС людям, які готуються до звільнення та після звільнення з установ виконання покарань, а також впровадження індексного тестування серед ВІЛ- інфікованих осіб та їх партнерів, у тому числі, в цивільному секторі;

– надання послуг з виявлення та діагностики ВІЛ, ТБ та ВГС в уповноважених органах з питань пробації та перенаправлення в цивільні медичні заклади за подальшою діагностикою та початком або продовженням лікування, впровадження індексного тестування серед ВІЛ-інфікованих осіб та їх партнерів, у тому числі, в цивільному секторі;

– надання комплексного пакету послуг з виявлення та діагностики ВІЛ, туберкульозу та вірусного гепатиту С серед спільнот ЛВІН та ЧСЧ в цивільному секторі.

Основною проблемою в організації соціального супроводу осіб в конфлікті з законом в умовах позбавлення волі, перебування на обліку підрозділів пробації та у цивільному секторі в умовах карантинних заходів, викликаних пандемією коронавірусної інфекцією COVID-19, є обмеження доступу соціальних працівників неурядових організацій до охороняємої зони виправних установ та до спілкування з клієнтами пробації.

Актуальними шляхами вирішення вищевказаних проблем є:

– впровадження онлайnteхнологій в роботі з особами, що знаходяться в умовах попереднього ув'язнення та позбавлення волі;

– залучення до соціальної роботи з особами в конфлікті з законом соціальних працівників з числа засуджених.

Для реалізації вищевказаних ініціатив на рівні держави було здійснено відбір кандидатів з числа засуджених та проведено модульне онлайннавчання 55 осіб навичкам роботи з надання комплексного пакету послуг з профілактики та лікування соціально-небезпечних хвороб відповідно до методичного посібника, розробленого представниками Державного департаменту з питань виконання кримінальних покарань, неурядових організацій, Державної установи «Центр охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби України», а також закуплено комп'ютерну техніку для пенітенціарних установ з метою організації онлайнкомунікації засуджених з зовнішнім світом для виконання соціальними працівниками своїх обов'язків.

Впровадження вищевказаних ініціатив є яскравим прикладом втілення освітніх інновацій, що започатковані А.С. Макаренком, в соціальну роботу з особами в конфлікті з законом в умовах карантинних обмежень.

### **Список використаних джерел:**

1. Загребельний О., Васильєв С., Ханюков Є., Габорець Т. Методичний посібник з підготовки засуджених до роботи соціальними робітниками з надання комплексного пакету послуг з ВІЛ, туберкульозу та вірусного гепатиту. – К., 2020. – 142 с.

2. Соціальна робота з різними категоріями засуджених. – Луцьк, 2019, С. 102–107.

3. Уроки зменшення шкоди : Навчальний посібник. – К.: МБФ «Альянс громадського здоров'я», 2016. – 234 с.

## **КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

***Барбінов В.В.  
Полтава, Україна***

У професійній діяльності керівника навчального закладу спілкування є важливим аспектом управління. Саме в процесі спілкування налагоджуються контакти, з'ясовуються проблеми та накопичується інформація, необхідна для розв'язання проблеми. Від володіння засобами спілкування часто залежить результат ділових переговорів. У процесі управлінської діяльності стиль спілкування керівника визначає сформованість його комунікативної культури.

Формування комунікативної культури фахівців різного профілю досліджували О. Бовдир, Л. Іванченко, І. Зарецька, О.В. Запара, С. Знаменська, І. Мазаєва, В. Майковська, С. Сарновська, В. Соколова, Г. Тимченко, М. Шовкун, Н. Юрченко та ін.

Становлення поняття комунікативної культури відбувалося на основі певної трансформації й переосмислення поняття «культура спілкування» як особливої системи типових за проявом емоційно-почуттєвих, раціональних і вольових поведінкових реакцій людини на конкретні соціально-значущі умови її життєдіяльності.

В.А. Кан-Калик підкреслює, що комунікативна культура педагога виражається в його умінні встановити гуманістичні, особистісно-орієнтовані взаємини з учнями і колегами та передбачає наявність у нього: орієнтації на визнання позитивних якостей іншого; здатності до емпатії, розуміння та врахування емоційного стану іншої людини; вміння давати позитивний зворотний зв'язок іншому, мотивувати учнів на діяльність і досягнення в ній; конкретних комунікативних умінь; поваги до самого себе, знання власних сильних сторін, вміння використовувати їх у власній діяльності; здатності здійснювати педагогічну підтримку організації спільної діяльності та міжособистісного спілкування учнів; мовної культури [1].

Знання та впровадження позитивного теоретичного та практичного досвіду педагогічної виховної системи А.С. Макаренка в професійну діяльність педагога вдосконалює професійну майстерність, культуру професійного спілкування, професійну культуру фахівця. Так, в доробках А.С. Макаренка з'являються вимоги до «педагогічної техніки» і невербального спілкування: «Не може бути гарним вихователем, який не володіє мімікою, який не може надати своєму обличчю необхідного виразу або стримати свій настрій.