

**Список використаних джерел:**

1. Закон України Про дошкільну освіту. URL: <https://zakon.help/law/2628-III>
2. Бех І. Д. *Особистість на шляху до духовних цінностей : монографія*. Київ, Чернівці : «Букрек», 2018. 296 с.
3. Машовець М. *Патріотичне виховання в сучасному дошкільному закладу*. Палітра педагога. 2017. №4. С. 4.

## **УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ У НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

*Большая О. В., Білик А. В.  
Полтава, Україна*

Гармонійний розвиток персоналу та його управління є важливою умовою успішної діяльності навчального закладу. А особливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навичок. Наразі велика увага концентрується на сфері освітнього менеджменту, саме тому тема є актуальною [9, 10].

Метою роботи було висвітлення і розкриття особливостей управління професійним розвитком персоналу закладу освіти.

На сьогодні дослідженнями у сфері управління розвитком персоналу активно займаються як науковці, так і практиканти-управлінці. Хотілося б акцентувати особливу увагу на тому, що теорія колективу детально була розроблена видатним представником вітчизняної педагогіки А. С. Макаренком [8, 5].

Управління – це поштовх керівника до самореалізації підлеглих та їх успіх на робочій ниві. Новітня філософія освіти потребує формування вчителя сучасного типу, вчителя-гуманістичного підходу, який мав би можливість постійно самовдосконалюватися та розвиватися, був спроможним орієнтуватись у соціальних умовах, розумів специфіку розвитку культури, необхідність у духовному зростанні, розвитку себе, як особистості, для того щоб досягати успіхів у своїй праці. Тому, освітній менеджмент має бути направлений на активізацію діяльності колективу за допомогою створення таких умов, які б сприяли розвитку творчого потенціалу. В першу чергу, управління повинно бути направлене на особистість педагога, на реалізацію його внутрішніх ресурсів за допомогою використання традиційних підходів і розробкою нових [4, 6].

Розвиток учителя навчального закладу, як професіонала – це досить тривалий та різноплановий процес. Саме від адміністрації школи залежить уміле визначення сфер перспективного розвитку педагога,

правильний науково-методичний, інколи і психологічний супровід, разом з тим і мотивація персоналу. Саме тут хотілося звернути увагу на те, що все вищесказане реалізується на засадах демократичного ставлення з уникненням авторитаризму з боку управлінця [2, 5].

Під час управління професійним розвитком персоналу потрібно ставити такі завдання:

1. Організація різноманітних методичних об'єднань в освітніх закладах на предметному та міжпредметному рівнях.

2. Формування тимчасових творчих груп для реалізації індивідуальних і колективних проєктів метою яких є професійний розвиток педагогів.

3. Використання нових інформаційно-комунікаційних технологій для підвищення професійної компетентності вчителя.

4. Моніторинг професійної майстерності педагогів і т. д. [3, 7].

Необхідно враховувати й те, що від рівня професіоналізму вчителя залежить якість освіти учнів. Саме тому, потрібна турбота про професійний розвиток компетентності вчителя.

Отже, із сказаного вище стає зрозуміло, що освітній менеджмент є невід'ємною частиною гармонійного функціонування освітнього процесу, бо дає змогу сформувати учителя, який володіє інноваційними технологіями навчання й виховання, має високий професіоналізм, майстерність, є соціально активною особистістю, здійснює індивідуальний підхід, удосконалює методику викладання предметів, виховує творчу особистість учнів – майбутній науковий та інтелектуальний потенціал країни, демократичний у спілкуванні з учнями, відповідальний та вимогливий [1, 7].

#### Список використаних джерел:

1. Камінський Б. А. Інновації в управлінні персоналом ВНЗ / Стратегічне планування у ВНЗ // Технологія інноваційного пошуку в системі вищої освіти. (Матеріали до регіональної наук.-метод. конференції, 19 квітня 2002 року). – Тернопіль: «Економічна думка», 2002. – С. 71–72.
2. Конаржевский Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с. – (Приложение к журналу «Завуч»).
3. Линвинюк Л. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів з низьким рівнем самооцінки // Рідна школа. – 2004. – №11. – С.31–33.
4. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника / О. І. Мармаза. – Харків : Основа, 2007. – 448 с. – (Серія «Адміністратору школи»).
5. Никифоренко В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. / В. Г. Никифоренко. – Одеса : ОНЕУ, 2013. – 277 с.
6. Перехейда О. Стимулювання професійної майстерності педагога – важливий чинник управління // Рідна школа. – 2004. – №5. – С.30–32.

7. Поташиник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе / М. М. Поташиник. – Центр педагогического образования. Образование XXI века, 2009. – 448 с.
8. Стадник О. Л. Створення умов для розвитку творчої особистості вчителів // Все для вчителя. – 2005. – №21-22. – С. 30–32.
9. Сухомлинський В. А. Розговор с молодым директором школы. – М.: Просвещение, 1973. – 196 с.
10. Шульга Л. Державно-громадське управління освітою: досвід минулого і сучасний стан // Рідна школа. – 2004. – №11. – С. 33–35.

## ПЕДАГОГІЧНА КОМУНІКАЦІЯ ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ

*Большая О. В., Стаднікова О. В.  
Полтава, Україна*

Комунікація виступає головною складовою розвитку людства та є основою функціонування і розвитку усіх систем суспільства, вона є сприятливим елементом для створення ситуації певної взаємодії та надає можливість для передачі інформації і соціального досвіду юному поколінню, створює необхідні умови для взаємодії та спільної діяльності. Педагогічна комунікація є важливим елементом педагогічної діяльності, що спрямований на навчання та виховання, допомагає розвитку кожної особистості та несе за це повну відповідальність. Важливі професійні якості педагога визначають індивідуальний стиль для педагогічної діяльності, що утворює сукупність способів взаємодії та допомагає індивідуальній манері педагога у освітній діяльності. Період трансформації освітнього простору вимагає нових змін від менеджерів освіти. Сучасний освітній менеджер та педагог – це професіонал, що має орієнтир у світових наукових досягненнях, використовує інновації психолого-педагогічної науки у професійній діяльності. Володіє різноманітними технологіями процесу навчання, виховання та розвитку молодого покоління. Займається самоосвітою та самовдосконаленням, саморозвитком, захоплений самомоделюванням та самопроєктуванням у професійній діяльності [20].

Менеджер-педагог закладу освіти має надзвичайні можливості впливу на формування особистості та її світогляду, корегує настрої та моральні принципи юного покоління. Втілення названих можливостей повною мірою залежить від внутрішніх якостей педагога, наявності таланту та любові до дітей з непереборним бажанням працювати.

Процес комунікації набуває нового значення із-за значних інтеграційних процесів і формування сучасного інформаційного середовища. Існують певні особливості комунікативних процесів, що