

забезпечують координацію дій [2].

Таким чином, управління змінами в закладах освіти є багатограним процесом, що поєднує теоретичні підходи і практичні рекомендації. Ефективне впровадження змін можливе лише за умови інтегрованого підходу, що враховує як особливості організаційної культури, так і специфіку освітнього середовища. Це дозволяє не лише забезпечити стійкість змін, але й сприяти підвищенню якості освіти та її відповідності сучасним вимогам суспільства.

Список використаних джерел

1. Березовська Н. І. Аналіз ефективності управління змінами в економічних відносинах з метою досягнень цілей сталого розвитку. *Наукові перспективи*. 2024. № 4(46). С. 470–483.

2. Щоголева Л., Вознюк В. Стратегічне управління освітнім закладом як соціальною системою. *Нова педагогічна думка*. 2014. № 2. С. 237–240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_2_70

Ольга Гриньку,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

РОЛЬ МЕТОДІВ ПЕРЕКОНАННЯ В УПРАВЛІНСЬКОМУ СПІЛКУВАННІ

Переконання для управлінського спілкування слугує ключовим методом психолого-педагогічного впливу. В основі даного методу розлягається намірення керівника вплинути на свідомість викладача/педагога з метою реалізації певних змін у його емоційній/вольовій сферах, а також в способах мислення, в поведінці, знаннях, ціннісних орієнтаціях [4, с. 162–163]. Розглянемо сутнісні особливості цього методу і визначимо, яка роль йому відводиться.

Переконання виникає під час засвоєння особистістю природних, ідеологічно-політичних, моральних та ін. знань. Відповідно існують науково-філософські, етично-естетичні, політико-правові, естетично-фахові (наприклад, психолого-педагогічні та ін.) переконання. Переконання поділяються на істинні й помилкові. Вони є цінними для особистості у тих випадках, коли сповна відповідають суб'єктивній дійсності. Другі мають здатність призвести до неправильних/аморальних учинків. Відповідно, хибність моральних уявлень визначають різні неістинні форми поведінки (взаємне приховування, підбурювання, неадекватність у взаєминах, зрада та ін.). Визначною властивістю особистості є переконаність – незламна віра в істинність особистих поглядів, ствердність у правильності власних принципів, котрі ґрунтується на світлій свідомості і ґрунтовному розумінні законів об'єктивної практики.

В освітньому процесі метод переконання видається важливою формою регулювання взаємин між управлінцем-керівником і педагогом, колективом, як дієвий спосіб стимулювання активності останніх. Зазначаємо, що ефективність переконання в управлінській комунікації залежить від інтелектуально-емоційного стану того, хто уміє переконувати, і того, кого переконують у

момент їх взаємовідносин [1, с. 81–82; 3, с. 207–208].

Сутність методу переконання полягає в тому, що одна особа впливає на іншу в основному силою логіки подачі різних аргументів, що викликають лояльне сприйняття/засвоєння усякої інформації. Цей метод особливо результативний тоді, коли є якась альтернатива, коли підлеглий може опиратися на критику, суперечність думок або поглядів при доведенні. Переконання має асоціюватися з почуттями і вірою. В управлінській роботі переконання використовується у формі групових та індивідуальних бесід, дискусій з метою формування усвідомленого ставлення до педагогічної роботи [2]. До методів переконання належать логічне переконання (використовує аргументацію та докази для встановлення своєї точки зору), емоційне переконання (в основі якого лежать емоції і почуття), етичне переконання (підґрунтям є моральні принципи і цінності), авторитетне переконання (засноване на визнанні і повазі професійної компетентності колег), логічне переконання (використовує аргументацію та докази для встановлення власної думки).

Підсумовуючи, можна сказати, що переконання як дієвому методу в управлінському спілкуванні відводиться особлива роль, тому цю навичку необхідно розвивати кожному фахівцю, а тим більше керівнику освітнім закладом.

Список використаних джерел

1. Журавель Я. В. Деякі питання застосування методу переконання у публічному адмініструванні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*, 2020. № 2. С. 81–84.
2. Метод переконання. URL: https://stud.com.ua/61122/pedagogika/-metod_perekonannyu
3. Ребуха Л. З., Рудакевич О. М. Освітня діяльність як основа національної ідентифікації: український досвід. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»* : зб. наук. пр. 2020. Вип. 1 (11). С. 207–210.
4. Ткаля О. В. Переконання як сучасний метод адміністративно-правового впливу. *Право і суспільство*. 2018. № 2. С. 162–167.

Володимир Грудзів,

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
Західноукраїнський національний університет

Науковий керівник – Володимир Чайка,

доктор педагогічних наук, професор,
в.о. завідувача кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КРЕАТИВНОГО МИСЛЕННЯ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Формування креативного мислення майбутніх керівників закладів освіти пов'язане з необхідністю адаптувати освітню систему до викликів сучасності та впроваджувати інноваційні методики управління в умовах частих змін у цій