

%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8\_%D0%B7%D1%96\_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BC%D0%B8, (дата звернення 25.04.20)

**Прасолова О. О.**, здобувач вищої освіти,  
*Донецький національний університет імені Василя Стуса,*  
*Україна*

## **ВПЛИВ НА ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕКТИВ ЧЕРЕЗ ПЕРЕКОНАННЯ ТА УЧАСТЬ**

Уміння впливати на підлеглих – це мистецтво, яке притаманне не кожній людині. Інструменти впливу мають великий діапазон, хоча здебільшого вони ті самі, що й у влади: страх, винагорода, харизма, традиції та віра в компетентність керівника [2].

Проте, оскільки відбувається постійне зростання кваліфікації працівника і відрив в інтелектуальному і професійному розвитку керівників і підлеглих скоротився, стає все важче реалізовувати владу, покладаючись на примус, винагороду, компетенцію чи харизму. Сьогодні актуальним є пошук нових джерел впливу, що здатні спонукати підлеглих до активної діяльності. Найпоширенішими формами такого впливу є переконання та участь.

Вплив – це цілеспрямована дія на будь-кого, або причина поведінки людини [1]. Досягаючи узгодженості, керівник має вплив на потреби виконавця. Якщо виконавець, у свою чергу, відчуває потребу в авторитеті, сила впливу шляхом переконань зростає. Це відбувається тому, що керівник визнав авторитет виконавця, а виконавець відчуває, що до нього переходить частка влади керівника.

Переконання базується на вмінні керівника ефективно передавати підлеглим свою думку на способи вирішення будь-яких проблем. Керівник, який впливає шляхом переконання, не вказує виконавцеві, що необхідно зробити. Він доводить до свідомості виконавця, що, зробивши так, як цього хоче керівник, виконавець задовольнить свою власну потребу. У цьому полягає сутність переконання. Водночас керівник допускає ситуації, за яких виконавець володіє якоюсь часткою влади, що зменшує можливості керівника діяти. Інакше кажучи, керівник визнає свою залежність від виконавця.

Переконання – це вплив досить повільної дії, і підлегли, які знають про це, намагаються його уникати [3]. Разом із тим, якщо людина переконана, то її

роботу вже не треба контролювати. Ефективність впливу шляхом переконання залежить від низки факторів:

- керівник має користуватися довірою;
- аргументація керівника має враховувати інтелектуальний рівень працівників;
- мета, яку ставить перед собою керівник, не має суперечити системі цінностей співробітників.

Сучасна практика менеджменту передбачає такі методи впливу на співробітників шляхом переконання:

- намагання якомога точніше визначити потреби працівника й апелювати до цих потреб;
- розмову необхідно розпочинати з такої думки, яка обов'язково зацікавить співробітника;
- створення образу, який викликає велику довіру та відчуття надійності;
- розмова має відбуватися не власних інтересів, а з інтересів працівника;
- якщо висловлюється кілька думок, необхідно намагатися висловлюватися останнім; аргументи, що вислухані останніми, мають найбільший шанс вплинути на співробітників.

Найбільша перевага переконання полягає в тому, що виконану роботу не треба перевіряти, оскільки вона задовольняє особисті потреби людини, на яку спрямоване переконання. Водночас недоліками є: повільна дія переконання; невизначеність результатів; складність застосування такого підходу.

Участь базується на вмінні керівника спрямовувати зусилля виконавця, сприяти вільному обміну інформацією та брати участь у прийнятті важливих управлінських рішень [3]. Вплив через участь в управлінні більш ефективний, ніж через переконання. У цій ситуації керівник не робить ніяких зусиль, щоб нав'язати виконавцеві свою волю або думку. Замість того, щоб переконувати виконавця прийняти сформульовану мету, керівник просто скеровує зусилля працівника і сприяє вільному обміну інформацією. Вплив має успіх тому, що люди, натхненні потребами високого рівня, працюють найстаранніше для досягнення тієї мети, яка була сформульована за їхньою участю.

Проте працівники, які не люблять неясності, відмовляються від цього впливу, а керівники не завжди готові відмовитися від своїх традиційних методів впливу. Ці недоліки певною мірою обмежують застосування впливу через залучення до управління.

Зазначені інструменти впливу керівник використовує, апелюючи до потреб працівників. Але навіть той керівник, який добре володіє всіма методами, має пам'ятати, що недостатньо мати владу: вона має бути досить сильною, щоб спонукати інших до роботи.

### Список використаних джерел

1. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. К. : Міленіум, 2003. 344 с.
2. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти: навчально-методичний посібник / кол. авторів: Т. Шоутен, Л. І. Даніленко, О. І. Зайченко, Н. З. Софій. К : Пляда, 2008. 161 с.
3. Урбанович А. А. Психологія управління. К. : Вища школа, 2002. 215 с.

**Резнік С. Д.**, здобувач вищої освіти,  
*Донецький національний університет імені Василя Стуса*  
*Україна*

### ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ ТА ЇЇ ПРИЗНАЧЕННЯ

Чи є така нагальна необхідність забезпечувати функціонування психологічної служби в закладах освіти? Чи зобов'язаний керівник думати про психологічний стан учасників освітнього процесу, забезпечення їх психологічним супроводом та захистом від психологічного насильства?

Відповідь на ці запитання надає Закон України «Про освіту»: відповідно до п. 1 статті 76 у системі освіти діє психологічна служба, положення про яку затверджує центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки, згідно з п. 2 статті 54 педагогічні працівники зобов'язані захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психологічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою. Отже, наявність психологічної служби в закладах освіти чітко регламентована на законодавчому рівні, а необхідність функціонування психологічної служби підтверджує кількість звернень усіх учасників освітнього процесу до її працівників, яка з кожним роком збільшується.

Психологічні служби, як складові державної системи охорони психічного і соціального здоров'я громадян, покликані надавати соціальну і психологічну допомогу особистості не тільки у кризові моменти її життя, а й у процесі розвитку і саморозвитку [3, с. 6].

Положення про психологічну службу у системі освіти України, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 22 травня 2018 р. № 509, визначає, що психологічна служба забезпечує своєчасне і систематичне вивчення психофізичного розвитку здобувачів освіти, мотивів їхньої поведінки і діяльності з урахуванням вікових, інтелектуальних, фізичних, гендерних та інших індивідуальних особливостей, сприяє створенню умов для виконання освітніх і виховних завдань закладів освіти.