

СЕКЦІЯ 1

МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ: ТРАДИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ

*Берецька С. В., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна*

ФОРМИ ВЛАДИ ТА ВПЛИВУ НА КОЛЕКТИВ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Управління вимагає не тільки загальних знань керівника, але й велику кількість знань із психології. Зокрема, вміле спілкування з підлеглими, використання дієвих і малопомітних форм та засобів впливу, різних типів влади, з урахуванням ситуації, – все це дуже потрібно вміти використовувати сучасним керівникам закладів освіти. Без знання головних засад психології управління важко говорити про успішну організацію та управління навіть найменшим закладом дошкільної освіти, а тим більше – про загальноосвітню школу [1].

Результативність роботи педагогічного колективу залежить не лише від сформованих у ньому стосунків, що забезпечують успішну взаємодію педагогів у процесі спільної роботи, а й від того, яким чином спрямовується їхня діяльність, які форми впливу вони використовують для того, щоб спонукати підлеглих до продуктивної праці. Владні позиції керівника зміцнюються, якщо він, окрім формальних підстав керувати, завоює прихильність підлеглих завдяки особистим якостям – компетентності, рішучості, цілеспрямованості, енергійності, вмінню пробуджувати ентузіазм тощо, тобто виявить лідерські якості, що ґрунтуються на неформальній основі. «Успіх» навчального закладу залежить не лише від професіоналізму керівника, а й від форм влади, які він застосовує. Директор має прагнути до раціонального поєднання всіх можливих форм і джерел влади, оскільки це є однією з головних умов ефективного керівництва. Більш здібним вважають такого керівника, який поєднує у собі здатність впливати на поведінку інших людей не лише з позицій формальної влади, а й з позицій визнаного лідера, вміло використовуючи для цього всі форми влади. Для високоякісного виконання керівних функцій директор має бути насамперед лідером і досконало володіти такими сучасними формами впливу, як переконання й участь, за допомогою яких він може спонукати підлеглих до активного співробітництва, спираючись на розвиток і застосування різноманітних форм влади [7].

Влада – це інструмент соціального управління, або можливість, що дає змогу цілеспрямовано впливати на поведінку людей. Передумовою для реалізації таких можливостей є формальні повноваження, які надає посада, зокрема, посада директора навчального закладу. Поняття «влада» варто розглядати в двох аспектах: по-перше, як здатність певної людини (керівника) впливати на поведінку інших з метою підкорення їх своїй волі; по-друге, як організаційний порядок, що забезпечує цілісність та ефективність функціонування закладу в цілому.

Владою може бути наділена як одна особа – директор, так і колектив – педагогічна рада, вчена рада, колегія тощо, – який діє і як індивід, але тільки від свого імені. Фактично суспільство наділяє владою певну групу людей або індивіда. Наділення владою – це метод активізації здібностей. Той, хто отримав владу, має бути впевнений, що отримує і певну свободу дій. З набуттям формальних повноважень керівник отримує певну владу. Він має усвідомлювати, що масштаб влади визначається не лише рівнем його формальних повноважень, а й мірою залежності підлеглих від нього.

Влада керівника виявляється в тому, що від нього значною мірою залежать посади, заробітна плата, просування за службовою ієрархією, доступ до соціальних благ підлеглих тощо. Але в багатьох випадках і підлеглі мають владу над керівником, оскільки від них значною мірою залежить його поінформованість, неформальні контакти в колективі. Влада дає право керівникові приймати рішення, наказувати, вимагати виконання, контролювати, винагороджувати і карати. Але влада керівника не має і не може бути абсолютною, у владних стосунках мусить існувати певна межа, яку не варто переступати. Влада керівника має бути достатньою для досягнення поставлених цілей, але не уражати гідність підлеглих, не викликати у них відчуття приниження, а звідси і непокори. Директору необхідно усвідомлювати, що ефективно впливати на сучасних педагогів можна не через страх покарання, а через мотиви, що спонукають до співробітництва. Потрібно розвивати владу, використовувати різні її джерела та форми, оскільки без цього ефективно керівництво неможливе [2,3].

Влада буває формальною і реальною. Формальна влада – це влада посади, обумовлена офіційним місцем особи, що її займає у структурі управління організацією, і вимірюється або числом підлеглих, які прямо або побічно зобов'язані підкорятися його розпорядженням, або обсягом матеріальних ресурсів, якими керівник може розпоряджатися без узгодження з іншими.

Реальна влада – це влада як посади, так і особистого впливу – авторитету. Вона обумовлена місцем людини не тільки в офіційній, але й у неофіційній системі відносин і вимірюється або кількістю людей, які добровільно готові

цій особі підкоритися, або ступенем залежності його від оточуючих. Для успіху формальної, а часто і неформальної організації, влада необхідна як інструмент координування зусиль членів колективу і підтримки організаційної дисципліни. [4].

Влада може виступати в різних формах. Американські дослідники Д. Френч, Б. Рейвен, П. Херсі, В. І. Натемайер розробили зручну класифікацію форм влади. Згідно з їх висновками розрізняють сім основних форм влади:

- 1) влада, що ґрунтується на примусі, штрафних санкціях та загрозі покарань;
- 2) влада, що ґрунтується на винагородах;
- 3) експертна;
- 4) референтна (еталонна);
- 5) законна або традиційна;
- 6) влада, що ґрунтується на участі;
- 7) інформаційна.

1. Влада, заснована на примусі, штрафних санкціях і погрозі покарань. У її основі лежать страх підлеглих, різний за походженням (страх втратити роботу, потрапити до чорного списку тощо). Керівник прагне «придушувати» тих працівників, які від нього залежать.

2. Влада, заснована на винагородах – проявляється тим чіткіше, чим чіткіше спостерігається зв'язок між стараннями, наполегливістю й досягненням результатів з одного боку, і позитивною реакцією лідера (визнання, преміювання, службова кар'єра) – з іншого боку.

3. Експертна влада (влада фахівця) – передбачає унікальний досвід, високу кваліфікацію, спеціальні глибокі знання й практичні навички. Дії такого керівника сприймаються як «істина в останній інстанції». Його слово не піддається сумніву, він вирішує суперечки, вказує правильний шлях.

4. Еталонна влада – базується на особистих якостях лідера, які прагнуть копіювати підлеглі. Керівник, який володіє харизматичним впливом, сприймається підлеглими як зразок. Кожний з них прагне завоювати його симпатію, звернути на себе увага, виконувати свою роботу максимально якісно.

5. Законна або традиційна влада – виходить зі статусу керівника в організації. Керівна посада передбачає здійснення більшості управлінських функцій, а підлеглий вважає цілком природним підкорятися наказам і вказівкам. Законна влада – це невід'ємний атрибут формального лідера.

6. Влада, заснована на участі – вимагає таланту перекласти частину своїх функцій на підлеглих, помічників. Скласти перелік обов'язків, які вимагають особистого виконання, і таких, які можуть виконуватися іншими, досить

складно. Зате це дозволить зосередитися на основному, почати дійсно управляти.

7. Інформаційна влада виходить зі знання керівником усіх найдокладніших аспектів діяльності підрозділу або організації. Така цілісна картина дає можливість управляти колективом. Ті співробітники, яким потрібна конкретна додаткова інформація, змушені звертатися за нею до лідера як до першоджерела, виконувати його доручення в обмін на одержання знань про предмет, що їх цікавить [5; 6]. Керівник може застосувати різні форми влади залежно від конкретної ситуації.

Вплив – поведінка одного працівника (керівника) або групи людей, яка вносить зміни в поведінку, відносини, відчуття інших людей (підлеглих). Основними формами впливу можна вважати навіювання, переконання, прохання, погрозу, підкуп, наказ. Навіювання – це вплив на особу не критикою, а особистим прикладом поведінки, авторитетом, словом тощо. Переконання – це вплив на особу через логічне слово, емоції, дискусію, наведення прикладів з досвіду та історії. Найбільша перевага використання 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. Прохання – це вплив на особу через слово за умови добрих стосунків. Погроза – це вплив на особу через залякування, обіцянки завдати підлеглому неприємності тощо. Підкуп – це вплив на особу через схиляння її на свій бік будь-якими засобами (гроші, вільний час та ін.). Наказ – це офіційне розпорядження органів, що мають владу. Його не обговорюють, а виконують.

Загалом директор має використовувати такі важелі впливу, які найбільше відповідають конкретним проблемам, традиціям, закладу, нахилам та уподобанням її працівників.

Повноваження, вплив і влада є інструментами управління. Як такі їх можна застосовувати по-різному. Звісно, різними будуть і результати. Отже, результативність управління закладом освіти залежить від форми влади та впливу на педагогічний колектив.

Список використаних джерел

1. Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є. Основи менеджменту. Львів : «Світ», 1995. 296 с.
2. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. Серия «Учебники и учебные пособия». Ростов-на-Дону : «Феникс», 1998. 512 с.

3. Бовыкин В. И. Новый менеджмент: (управление предприятиями на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). М. : ОАО «Издательство „Экономика”», 1997. 368 с.
4. Большаков А. С., Михайлов В. И. Современный менеджмент: теория и практика. СПб : «Питер», 2000. 416 с.
5. Щебликіна І. О., Грибова Д. В. Основи менеджменту: підручник. Мелітополь : ВБ «ММД», 2015. 479 с.
6. Основи менеджменту: підручник / наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. Львів : БаК, 2001. 624 с.
7. <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=705322>

Гриб М. О., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

ІНДИВІДУАЛЬНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ДОШКІЛЬНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

У сучасній дошкільній освіті, в якій відбувається активне реформування, методична служба є ланкою, яка об'єднує між собою діяльність педагогічного колективу і державну систему освіти, психолого-педагогічну науку, перспективу педагогічного досвіду. Методична робота в дошкільному закладі базується на принципі системності колективної та індивідуальної праці вихователів над підвищенням своєї науково-теоретичної підготовки, професійної майстерності. Основною метою роботи є підвищення якості навчально-виховного процесу, що відповідає сучасним вимогам, шляхом удосконалення професійної майстерності педагогічних кадрів. На думку Л. А. Мартинець, методична робота – це заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з підвищення наукового та загальнокультурного рівня педагогічних працівників, удосконалення їхньої професійної компетентності та підвищення ефективності освітнього процесу [1]. Основними завданнями методичної роботи у закладі дошкільної освіти, на думку більшості авторів, є:

- вивчення та впровадження перспективного педагогічного досвіду;
- ознайомлення з досягненнями психолого-педагогічної науки з метою підвищення наукового рівня педагога;