

- Стимулювання трудової діяльності за допомогою орієнтації на досягнення цілей закладу, організація виконання спільних колективних завдань.
- Формування у працівників почуття впевненості, взаєморозуміння. Досягнення принципів рівності, справедливої оцінки трудової діяльності, політика у сфері обміну знаннями та досвідом.
- Застосування демократичного стилю управління з наданням можливості працівникам брати участь у вирішенні важливих завдань [1, с. 137].

Ефективним засобом впливу на поведінкову діяльність людей має бути відповідна система стимулів до праці. Керівнику варто враховувати мотивацію людей, яка є тією рушійною силою, що базується на задоволенні певних потреб, примушує людину діяти з максимальними зусиллями для досягнення певних цілей.

Отже, концентрація уваги керівників на психологічних аспектах управління створює умови не тільки для успішного досягнення спільної кінцевої мети виробництва, але і для повної трудової віддачі працівників, розвитку їх творчої активності та задоволення фізичних і духовних потреб.

Список використаних джерел

1. Аламанова Ч. Б., Арамян И. А., Аширалиев А. Системный менеджмент в средствах массовой информации: учеб. пособие. Бишкек : Сорос-Кыргызстан, 2006. 262 с.
2. Психологія управління. URL: <http://uk.wikipedia.org/wiki>
3. Терехова Т. А., Вишнеvsька Н. Є., Бабкіна Е. В. Соціальні ролі новаторського типу і динаміка їх формування. *Психологія в економіці і управлінні*. 2010. № 1(3). С. 50–56.
4. Шепель В. М. Профессия имиджмейкер. Ростов н/Д : Фенікс, 2008. 523 с.

Мартинець Л. А., д-р пед. наук, доц.,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ СЕРЕДОВИЩЕМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ

Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів виступає через узгодженість дій усіх суб'єктів управління: директора школи, заступників директора, керівників методоб'єднань, кафедр, учителів, учнів.

Структура управління – це сукупність управлінських ланок, що розташовані у строгій підпорядкованості, які забезпечують взаємозв'язок між керуючою і керованою системами [2]. Під структурою управління освітнім середовищем розуміється упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які знаходяться між собою у сталих відношеннях, що забезпечують їх функціонування й розвиток як єдиного цілого. Елементами такої структури є окремі працівники школи, підсистеми й інші ланки апарату управління, а відношення між ними підтримуються завдяки зв'язкам, що прийнято поділяти на горизонтальні й вертикальні. Горизонтальні зв'язки носять характер погодження і мають зазвичай один рівень. Вертикальні зв'язки – це зв'язки підпорядкування, і необхідність у них виникає за ієрархічності управління, тобто за наявності кількох рівнів управління.

У загальношкільному управлінні можна виділити кілька рівнів управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів, які виступають як ієрархічна система (рис. 1).

Вищий рівень цієї системи забезпечує директор. Він здійснює безпосередню управлінську діяльність, а саме: забезпечує добір і розстановку кадрів, здійснює внутрішкільний контроль, надає допомогу учнівському колективу, організовує роботу з батьками, звітує про роботу школи.

Головними завданнями керівника загальноосвітнього навчального закладу є такі: створення соціальних, психолого-педагогічних і матеріальних умов для професійного розвитку вчителів і впровадження інновацій у практику; розвиток новаторських процесів, інтелектуальної й дослідницької діяльності; створення організаційно-педагогічних умов для діяльності вчителів-новаторів, молодих учителів; залучення до інноваційного процесу всіх учителів, учнів, науковців, громадськості; стимулювання учасників освітнього процесу до пошуково-творчої діяльності; залучення інвесторів до фінансового оздоровлення закладу, колективу і реалізації інноваційних проєктів.

Другий рівень управління здійснюють заступники директора, які реалізують управлінські рішення. Третій рівень управління реалізують керівники шкільних методичних об'єднань (ШМО), керівники кафедр. Учитель займає центральне місце в системі управління, оскільки він найближче знаходиться до учнів і через його працю реалізуються управлінські рішення директора школи. Як суб'єкт управлінської діяльності він здійснює самоуправління професійним розвитком. Четвертий рівень управління становить учнівський колектив, роль якого в управлінні професійним розвитком учителів є опосередкованою, проте своїми пізнавальними потребами, ставленням до педагога і сприйняттям його роботи учні встановлюють певні вимоги до рівня професійної компетентності вчителя, мотивуючи того до саморозвитку, а керівників школи – до прийняття відповідних рішень.

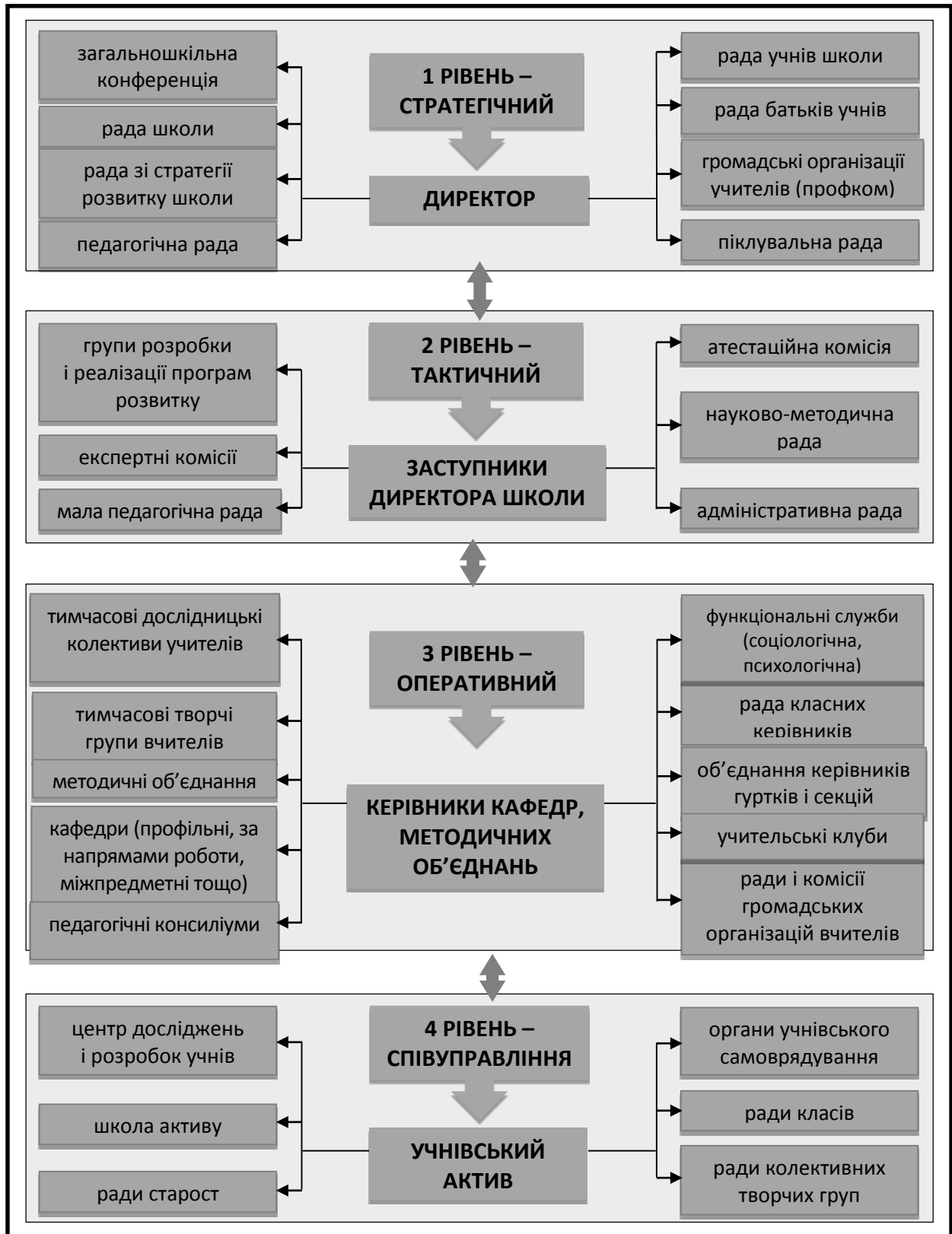


Рис. 1. Модель організаційної структури керуючої системи школи

Отже, структура управління забезпечує стабільність, стійкість системи, якою управляють, дозволяючи їй тим самим зберегти властивості при зміні зовнішніх умов. Організаційна структура управління дає змогу працівникам чітко усвідомити своє місце у школі, завдяки чому вони спільно можуть працювати над досягненням цілей закладу освіти. Крім того, структура – це єдиний спосіб перейти від планів до дій. Без будь-якої структури неможлива координація дій співробітників і найкращі плани не зможуть бути реалізовані.

Список використаних джерел

1. Мартинець Л. А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі: монографія. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. 408 с.
2. Управление развитием школы / под ред. М. М. Поташника, В. С. Лазарева. Москва : Новая школа, 1995. 464 с.

Нєкрасова Т. В., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Загальні вимоги до керівника (менеджера) містяться в законодавстві про працю, правилах внутрішнього розпорядку та інших документах, а спеціальні вимоги викладені в службових інструкціях та інших нормативних актах. Але ці вимоги мусять бути конкретизовані стосовно певної посади та умов, в яких доведеться працювати менеджеру. Розглянемо вимоги до особистих і ділових якостей керівника, його знань з урахуванням функцій, які виконуються, та задач, що вирішуються.

Менеджер має бути лідером. Головна задача менеджера – робити справу за допомогою інших людей, домагатися колективної роботи. Це означає співробітництво, а не залякування. Гарного менеджера завжди турбують інтереси закладу. Він прагне збалансувати інтереси колективу, необхідність виконання роботи з необхідністю знайти час для навчання, виробничі інтереси з людськими потребами підлеглих.

Менеджер має бути оптимістом. Оптиміст завжди охоче вислуховує інших та їх ідеї, тому що він завжди чекає гарних новин. Песиміст слухає якнайменше, адже очікує поганих новин. Оптиміст думає, що люди готові прийти на допомогу, мають творчий початок, прагнуть до творення. Песиміст вважає, що