

З.Поніманська Т.І. Дошкільна педагогіка : навчальний посібник для студ. вищ. навч. закладів / Т. І. Поніманська ; М-во освіти і науки України. – Київ : Академвидав, 2006. – 456 с.

УДК 37.091.113:005.963.2(043.2)

Тягур Василь Михайлович,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки дошкільної та початкової освіти,
Могіш Ангеліна Анатоліївна,
магістр спеціальності «Освітні, педагогічні науки»,
Мукачівський державний університет

ВИЗНАЧЕННЯ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ

Розвиток організацій неможливий без ефективної управлінської діяльності, тому значення керівництва є актуальним питанням сьогодення. Уміння керівника створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, зацікавити роботою працівників, застосувати певні мотиваційні та управлінські методи, виявити свої лідерські здібності, вміння спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації – все це залежить від обраного стилю керівництва, впливає на ефективність та результативність організації. Керівник повинен до кожної людини знайти підхід, створити сприятливі умови для ефективного виробництва, мотивувати працівників до діяльності, бути лідером.

Переважаюча частина визначень «стилю керівництва» зводиться до сукупності характерних для менеджера прийомів і способів вирішення задач управління, тобто стиль керівництва розглядають як систему постійно застосовуваних методів керівництва. Методи керівництва – це способи впливу керівної системи на керовану для досягнення завдань і цілей, що стоять перед організацією [2].

Класифікують стилі керівництва за різними ознаками. Найбільш поширеними і універсальними на практиці вважають виділені німецьким психологом К. Левіним три «класичних» стилі керівництва: директивний (авторитарний, автократичний), демократичний (колегіальний) і ліберальний (попустительський) [1].

Директивний стиль (одноосібний, вольовий, авторитарний). Для «директивного» лідера підлеглі йому люди – тільки виконавці. Керівник з таким стилем керівництва пригнічує у співробітників прагнення працювати творчо і проявляти ініціативу. Якщо вона виникає, то тут же пригнічується керівником. Часто поведінка такого керівника характеризується зарозумілістю по відношенню до працівників, неповагою до особистості підлеглого, переслідуванням за критику і т. д. Всі ці фактори в сукупності приводять до створення негативного соціально-психологічного клімату всередині робочих

груп. Авторитаризм негативно позначається на групових стосунках. Деякі з виконавців намагаються перейняти стиль свого керівника у стосунках з колегами, підлещуються до начальства. Інші намагаються ізолюватися від контактів усередині групи, треті впадають у депресію.

Керівник-автократ повністю зосереджує в руках рішення всіх питань, не довіряє підлеглим, не цікавиться їх думкою, бере на себе відповідальність за все, даючи виконавцям лише вказівки. В якості основної форми стимулювання він використовує покарання, погрози, тиск. Зрозуміло, що співробітники ставляться до такого керівника негативно. У результаті в колективі формується несприятливий соціально-психологічний клімат, люди перебувають у постійній напрузі, стають нервовими і запальними, тобто створюється ґрунт для конфліктів. Зміна дисциплінарних заходів викликає в людині страх і злість, формується негативна мотивація до праці. Виконавці бояться задавати питання керівнику-автократові, оскільки бояться почути на свою адресу неприємні зауваження і нарікання.

Втім, за таких умов не можна однозначно думати, що директивний стиль управління поганий за своєю сутністю і не може бути використаний з матеріальною вигодою для підприємства чи окремих його структур. Цей стиль має вигідність, до якої можна віднести чіткість і оперативність управління, забезпечення її єдності задля досягнення поставленої мети; скорочення часу для прийняття рішень та цим забезпечити швидке реагування зміни зовнішніх умов. З іншого боку, на початковому етапі діяльності організації, коли в працівників ще не сформувалися необхідні навички та чітке бачення їхніх насущних цілей, цей стиль може виявитися дуже ефективним. До основного браку директивного стилю управління можна віднести те, що при постійному застосуванні він зводить до мінімуму творчу ініціативу підлеглих, погіршує моральний клімат у колективі, призводить до плинності кадрів.

Демократичний стиль (колегіальний) дає можливість відчутти підлеглим свою причетність до вирішення виробничих завдань, проявити ініціативу. Організації, в яких домінує демократичний стиль керівництва, характеризується високим ступенем децентралізації повноважень, активною участю співробітників у прийнятті рішень [3].

Керівник намагається зробити обов'язки підлеглих більш привабливими, уникає нав'язувати їм свою волю, залучає до прийняття рішень, надає свободу формулювати власні цілі на основі цілей організації. Свої стосунки з підлеглими він будує на повазі до особистості працівника і на довірі, не боячись делегувати частину своїх повноважень. Серед стимулюючих заходів переважає заохочення, а покарання використовується лише у виняткових випадках. Співробітники в цілому задоволені такою системою керівництва і зазвичай надають своєму начальникові посильну допомогу. Все це згуртовує колектив. Керівник-демократ намагається створити всередині робочих груп нормальний психологічний клімат, заснований на довірі, доброзичливості і взаємодопомозі.

Отже, до основних переваг демократичного стилю управління

відносяться: стимулювання проявів особистої ініціативи, розкриття творчого потенціалу співробітників; швидке та ефективно рішення нешаблонних завдань; використання психологічних механізмів для мотивації співробітників, що сприяє підвищенню їх задоволеності своєю працею; створення сприятливої моральної й трудової атмосфери у колективі.

Ліберальний стиль, його суть полягає в тому, що керівник ставить перед виконавцями завдання, створює необхідні організаційні умови для роботи (забезпечує співробітників інформацією, заохочує, навчає), визначає її правила і задає кордону рішення, сам же при цьому відходить на другий план, залишаючи за собою функції консультанта, арбітра, експерта, оцінює отримані результати [3].

Підлеглі, позбувшись від тотального контролю, самостійно приймають необхідні рішення і шукають, в рамках наданих повноважень, шляхи їх реалізації. Така робота дозволяє їм виразити себе, приносить задоволення і формує сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, породжує довіру між людьми, сприяє добровільному прийняттю на себе підвищених зобов'язань. Але при ліберальному керівництві дуже сильні позиції приймають неформальні лідери і групи, воля яких практично нічим не обмежується. Тому колектив в такому стилі керівництва може не мати єдності. Клімат у ньому характеризується напруженістю у відносинах між групами і особистостями, рівень міжособистісної і міжгрупової довіри невисокий, як наслідок, люди не будуть задоволені своєю роботою, керівником, немає ніякого стимулу сумлінно трудитися [2].

Всі ці три стилі керівництва найчастіше зустрічаються у повсякденному житті. Більшість керівників застосовують різні стилі у різних ситуаціях. Деякі керівники діють у рамках певного стилю, та більшість фактично застосовують у залежність від обставин ці стилі [4].

На мою думку, для ефективної роботи колективу необхідно застосовувати демократичний стиль керівництва, адже він сприяє підвищенню продуктивності, дає простір творчості людей, підвищує їх задоволеність працею і своїм становищем. Його застосування знижує прогули, плинність, створює більш високий моральний настрій, покращує взаємини в колективі і ставлення підлеглих до керівника.

Проте демократичний стиль буде ефективним у разі, якщо організація стабільно функціонує і можливість виникнення екстремальної ситуації, що вимагає прийняття швидкого й можливо, жорсткого рішення зведена до мінімуму. З іншого боку, тоді коли в колективі немає передусім ініціативних, нестандартно думаючих і головне дієвих працівників, то керівництво у демократичному стилі недоцільне, потрібні директивні (авторитарні) методи керівництва.

Список використаних джерел

1. Суслowa I. M. Керівництво та лідерство: Стиль роботи керівника / I.M. Суслowa // Менеджер бібліотеки: вимоги до професії і особистості. – Спб. : Професія, 2000. – С. 40 – 51.

2. Травин В. В. Стилi управління i ротації керiвництва. Навики дiяльностi / В. В.Травин // Кадровий менеджмент. - №8. - 2006.
3. Васильченко О. Соцiально-психологiчний клiмат: дiагностика i формування / О. Васильченко // Довiдник кадровика. - 2006. - №3. - С.45 –61.
4. Скiбiцька Л. I., Скiбiцький О. М. Менеджмент. / Л. I. Скiбiцька, О. М. Скiбiцький // Навчальний посiбник. - К.: Центр учбової лiтератури, 2007. – 416 с.

УДК 373.29

Чекан Оксана Iванiвна,
кандидат педагогiчних наук, доцент
кафедри теорiї та методики дошкiльної освiти,
Дранчак Марина Василiвна,
магiстр спецiальностi «Дошкiльна освiта»,
Мукачiвський державний унiверситет

ТЕОРЕТИЧНI ОСНОВИ НАСТУПНОСТI ЯК ПЕДАГОГIЧНОЇ КАТЕГОРIЇ

Проблема наступностi характеризується об'єктивним i всезагальним характером, маючи своє вiдображення у суспiльствi, природi та пiзнаннi. У кожнiй окремiй сферi вона носить конкретний змiст, який має свої особливостi.

Змiст принципу наступностi можна дослiдити у фiлософському розумiннi цього поняття. У фiлософському енциклопедичному словнику наступнiсть визначається як зв'язок мiж рiзними етапами чи ступенями розвитку, сутнiсть якого полягає у збереженнi тих чи iнших елементiв цiлого чи окремих його характеристик при переходi до нового стану.

Принцип наступностi у фiлософiї дослiджували Є.О. Баллер, Б.С. Батурiн, Г.М. Iсаєнко, Б.М. Кедров та iн. Є.О. Баллер вивчав проблему наступностi в розвитку культури i вважав її суттєвою особливистю те, що тут не виникає одноактних революцiй, якi вiдмiняють, на зразок технiчних революцiй, закладенi традицiї. Він пiдкреслював, що в мистецтвi нове вiдкриття не перекреслює набутi цiнностi.

Поняття наступностi торкається багатьох сторiн буття людини i вiдображається в таких науках, як психологiя, педагогiка, соцiологiя. Розглядаючи наступнiсть як педагогiчну категорiю, у педагогiчному словнику знаходимо таке трактування: "Наступнiсть – зв'язок мiж етапами процесу розвитку в природi, суспiльствi, пiзнаннi, при якому на кожному наступному етапi зберiгаються, вiдтворюються на новiй основi елементи i характеристики попереднiх етапiв". Наступнiсть навчання тут розглядається як один iз принципiв дидактики, який вимагає формування знань, умiнь i навичок у вiдповiдному порядку, з тим, щоб кожний елемент навчального матерiалу логiчно пов'язувався з iншими, а наступне опиралося на попереднє i готувало до засвоєння нового.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>