

14. Stolyarenko L.D. Psikhologiya delovogo obshcheniya i upravleniya / L.D. Stolyarenko. – Moskva : Feniks. 2005. – 409 s.
15. Taranenko I. Rozvitok zhittevoi kompetentnosti ta sotsialnoi integratsii / I. Taranenko // Kroki do kompetentnosti ta integratsii v suspilstvo. – Kiiiv. 2000. – S. 27-40.
16. Uchurova S.A. Razvitiye sotsialnoy kompetentnosti podrostkov v uchebnoy gruppovoy rabote / S.A. Uchurova // Izv. Ural. gos. un-ta. – 2007. – № 50. – S. 47-51.
17. Khomskiy N. Yazyk i problemy znaniya / N. Khomskiy // Vestnik Mosk. un-ta. Seriya. 9 : Filologiya. – 1995. – № 4. – S. 130-157.

Борец Ю.В.

Социальная компетентность как интегральная характеристика развития личности

В статье рассмотрена социальная компетентность как способность достижения социально значимых целей в конкретном культурном контексте с использованием допустимых средств для решения заданий развития, которые стоят на данный момент. За степенью сложности определены типы социальной компетентности: выражение, восприятие, откровенность, сотрудничество, формирование, идентификация.

Ключевые слова: компетентность, социальная компетентность, жизненная социально-психологическая компетентность, личность, когнитивный, информационный, гуманистический и генетический подходы.

Borets Y.V.

Social competence as an integral characteristic of individual's development

The author considers social competence as the ability to achieve socially important aim in a concrete cultural context using possible means to solve current tasks. According to the level of complexity types of social competence are classified into: expression, perception, frankness cooperation, forming, identification.

Key words: competence, social competence, life social and psychological competence, individual, cognitive, informative, humane and genetic approaches.

Борець Юлія Василівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Академії Державної пенітенціарної служби.

УДК 159.92

Боярин Л.В., Макогон В.К.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО СТИЛЮ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ОСВІТИ

У статті розглянуто основні види стилів управлінської діяльності й узагальнено їх відмінності, а також подано аналіз відмінностей між поняттями «керівництво» та «управління», визначено чинники, що впливають на формування стилю управління директора ЗНЗ залежно від особистих знань, умінь та від зовнішніх впливів.

Ключові слова: стилі управлінської діяльності, система освіти, авторитарний стиль, демократичний стиль, ліберальний стиль, керівництво, управління, директор ЗНЗ, заступник директора ЗНЗ.

Постановка проблеми. Активні трансформаційні процеси, які відбуваються в системі освіти України, значно ускладнюють управління сучасним освітнім закладом і ставлять перед його адміністрацією принципово нові завдання.

Потреба у формуванні ефективних стилів управління освітнім закладом почала усвідомлюватись на Заході у 60-ті роки, а у нашій країні – лише в 90-ті роки. Саме на початку 90-х років загострилося питання про надання професійного статусу керівникові школи. Як наслідок, цьому періоду належать перші спроби вищих освітніх закладів готувати нове покоління керівників – менеджерів освіти. На думку М. Торган, одним з основних шляхів реалізації завдань Державної національної програми «Освіта» є наукове обґрунтування нової системи управління освітою, розмежування функцій і відпрацювання інноваційних моделей управління, що передбачає вдосконалення формування функціональної компетентності менеджерів освіти нового покоління, які повинні бути мобільними й конкурентоспроможними на ринку праці. Ключову роль у забезпеченні прогресивних тенденцій розвитку освіти відіграють керівники навчальних закладів, від компетентності, професіоналізму яких залежить успіх вирішення навчальними закладами завдань, визначених не лише державою, а й сучасною суспільною ситуацією [9]. Відповідно до положень статей Закону України «Про загальну середню освіту» поняття «керівник ЗНЗ» і «директор або заступник директора ЗНЗ», будемо використовувати як ідентичні за змістом.

Здебільшого керівники ЗНЗ не мають спеціальної менеджерської освіти. Далеко не всі директори (заступники директорів) вчасно пройшли школу резерву керівників, тому управління загальноосвітнім навчальним закладом часто здійснюється на рівні інтуїції, власного педагогічного (життєвого) досвіду чи просто сліпого виконання вказівок керівництва («зверху»). Часто буває, що керівник, обравши певний стиль управління і чітко його дотримуючись (оскільки цей стиль добре зарекомендував себе у минулому), не зможе здійснювати ефективне керівництво в іншій (не стандартній) ситуації чи на іншій посаді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В. Бондар, Л. Ващенко, Л. Даниленко, В. Кричевський, В. Мельник, М. Поташник, Т. Сорочан, Є. Хриков, Г. Федоров, Р. Шакуров та ін. розглядають управлінську діяльність керівника ЗНЗ як особливий вид професійної діяльності.

Деякі аспекти проблеми підвищення управлінської компетентності керівників закладів знайшли своє відображення у працях сучасних вітчизняних і зарубіжних учених: С. Батишева, В. Лазарева, Т. Афанасьєва, І. Єлисеєва, Г. Єльнікова, В. Маслова, Л. Калініна, Т. Браже, П. Щербаня, І. Колеснікова та ін. [1].

Класик сучасного менеджменту Роберт Фалмер писав: «Якщо історія управління нам і говорить про щось, так це про те, що світ завжди буде відчувати потребу в таких керівниках, які зможуть привести суспільство звідти, де воно знаходиться, туди, де воно хоче бути». Насамперед це твердження стосується керівника закладу освіти. Сьогодні сучасній системі освіти України потрібні такі директори, завідувачі, методисти, які можуть забезпечити розвиток очолюваного

ними закладу освіти, незважаючи на складні умови його існування. Пріоритетом має бути не тільки підтримання закладу в існуючому стані і збереження напрацьованого, а й рух вперед, орієнтація на всебічний розвиток, творча робота в галузі інноватики.

Мета статті – дослідження теоретичних засад формування ефективного стилю управлінської діяльності в системі освіти та аналіз основних видів стилів управлінської діяльності і узагальнення їх відмінностей.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Вивчення літературних джерел дає змогу стверджувати, що теоретичні і прикладні дослідження зарубіжних вчених є значним доробком до вітчизняного управління освітньою галуззю. Пожвавлений інтерес освітян до цієї проблеми пояснюється тим, що в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами відбулося зміщення акцентів з адміністративного стилю управління, що за радянських часів носив авторитарний характер, на гуманітарно-освітній, який в умовах розбудови незалежної суверенної держави все більше набуває демократичного характеру.

Звернемося до визначень стилю управління, яких на сьогодні існує багато та розглянемо деякі з них. За Н. Коломінським, стиль керівництва установою освіти – це система методів, прийомів, засобів, які переважають в управлінській діяльності керівника, а також особливості їх застосування, що обумовлені особистістю керівника. В. Співак дає своє розуміння стилю: стиль управління – це сталі особливості реалізації керівником владо-розпорядчих функцій, які відображають сприйняття ним підлеглих та рівень його особистої культури. В. Шепель пояснює стиль роботи керівника як своєрідний стереотип розумових проявів і реальних вчинків, що притаманні особистості. Стиль роботи керівника є наочним проявом тих принципів, форм і методів реалізації управлінських завдань, завдяки яким демонструються його особистісно-ділові якості та антропологічна підготовленість. Л. Кравченко розуміє стиль роботи менеджера освіти як гнучку поведінку керівника щодо співробітників та учнів, що базується на самоорганізації та самоуправлінні і є зорієнтованою на досягнення цілей навчально-виховного закладу та організації загалом. Отже, базуючись на вищевикладеному матеріалі, можемо зробити наступний висновок: стиль управління загальноосвітнім навчальним закладом – це система особистих засобів і способів управлінської діяльності менеджера освіти, що має на меті досягнення і реалізацію цілей закладу та організації в цілому [6].

Стиль управління – соціально-психологічний феномен. У процесі управлінської діяльності він виконує важливі адаптаційні функції, зокрема, сприяє подоланню суперечностей між особливостями керівника та вимогами діяльності, яку він здійснює; впливає на успішну взаємодію з оточенням (конкретним соціумом, освітнім колективом). Стиль управління – це система методів, прийомів і засобів, які домінують в управлінській діяльності керівника, а також індивідуальні особливості їх вибору та застосування. Під стилем розуміється манера поведінки керівника стосовно підлеглих, що дозволяє вплинути на них і змусити виконувати те, що в цей момент потрібно. У сучасній психолого-педагогічній літературі виокремлюють різні стилі управління, які класифікують за найрізноманітнішими критеріями. Досить чітко відстежується два підходи до розуміння сутності керівництва. Прихильники першого підходу поняття «керівництво» використовують як синонім поняття «управління» [2]. Прихильники другого підходу розглядають керівництво як один із центральних «командних», найбільш «психологічних» елементів управління [3].

Здебільшого, коли йдеться про стиль керівництва, як науковці, так і практики мають на увазі систему методів, прийомів, засобів впливу на працівників закладу освіти, властиву лише її керівнику – директору школи. На думку Л. Карамушки, поняття «стиль керівництва» і «стиль управління» не є синонімічними. Стиль управлінської діяльності виявляється при розв'язанні як організаційно-управлінських, так і психологічних ситуацій, а стиль керівництва – тільки при вирішенні власне психологічних ситуацій, причому лише певного типу, зв'язаних із здійсненням впливу на людей, з налагодженням міжособистісних стосунків [5, 58-60;].

На сьогодні нам відомі різні класифікації стилів керівництва. Звернемося до класичної класифікації Курта Левіна, за якої існує три стилі керівництва: авторитарний, демократичний і ліберальний. Визначимо основні риси, притаманні цим стилям керівництва.

Авторитарний (директивний) стиль характеризується централізацією влади лише в руках керівника. Він одноосібно приймає рішення, жорстко регламентує діяльність підлеглих, обмежуючи їхню ініціативу. Справи в колективі плануються керівником завчасно. Підлеглим відомі лише найближчі цілі і при цьому вони отримують мінімум необхідної інформації. Контроль за діяльністю підлеглих базується на силі влади керівника, його голос завжди є вирішальним, будь-яка критика на його адресу не допускається. Як подають деякі наукові джерела, авторитарне керівництво має такі форми:

– патріархальне, породжене уявленнями про колектив як велику родину, де всі повинні виконувати розпорядження керівника, який вважає підлеглих нездатними приймати рішення, а тому мусить піклуватися про них;

– автократичне, більш притаманне певним інституціям, аніж окремим людям, керівництво здійснюється через підлеглі інстанції, які виконують рішення автократа;

– бюрократичне, в його основі – надмірне ставлення до значущості й ролі чиновництва, погляд на людину як носія регламентованих функцій;

– харизматичне, полягає у визнанні видатних, неповторних якостей лідера. Такий керівник може зажадати будь-чого від підлеглих, не турбуючись про них.

Отже, авторитарний стиль керівництва породжує нещирість, недовіру, напруженість у стосунках. Підлеглі змушені маскуватися і пристосовуватися, поводитися так, як бажає керівник.

Демократичний (колегіальний) стиль заснований на децентралізації влади керівником. Приймаючи рішення, він консулюється з підлеглими, дає колегам можливість брати участь у їх виробленні. Підлеглі отримують достатньо інформації, щоб мати уявлення про перспективи своєї роботи. За такого стилю практикується делегування функцій і повноважень від керівника до підлеглих. Ініціатива з боку підлеглих стимулюється.

Ліберальний (потуральний) стиль характеризується мінімальним втручанням керівника у діяльність підлеглих. Він виступає як посередник, який забезпечує підлеглих інформацією та матеріалами, необхідними для роботи. Зазвичай справи пускаються на самоплив. Керівник реагує лише тоді, коли на нього тиснуть зверху або знизу. Як правило, за такого стилю керівництва серед підлеглих стають лідерами одна-дві людини, які керують групами [8, с.56-57].

Стиль є передумовою та наслідком рівня розвитку конкретно взятої групи. Наприклад, новопризначений директор школи, починаючи працювати в новому колективі, як і більшість керівників, свідомо обирає методи ліберального стилю керівництва, тобто невтручання у справи підлеглих (до певного часу) і поступово, по мірі вивчення рівня сформованості колективу, переходить до демократичного чи авторитарного стилю управління.

На основі цього робимо висновок, що в загальних рисах стиль управління визначається за такими параметрами: мірою делегування керівником своїх повноважень; мірою участі підлеглих у прийнятті рішень; рівнем інформованості підлеглих; типами влади, що їх використовує керівник [6].

Ми визначили три основні стилі керівництва, що переважають у практиці управління загальноосвітніми навчальними закладами. Потрібно врахувати, що чистий стиль управління не зустрічається або зустрічається дуже рідко. Не є однозначною теза про те, що авторитарний стиль – це неефективний і негативний стиль керівництва, а демократичний – ефективний, позбавлений недоліків, тому що кожен стиль керівництва має свої переваги та недоліки. Варто зауважити, що недоліків у авторитарного стилю керівництва є більше: придушення ініціативи, відсутність гласності тощо, але є і перевага – економія часу. У керівника-демократа більшість рис мають позитивний характер, спрямовані на гуманізацію і демократизацію управління, проте виникають проблеми з кількістю часу, витраченого на колегаліність і розмови. Невтручання у справи підлеглих керівника-ліберала, з одного боку, є недоліком, а з іншого – дає змогу працівникам спокійно працювати та посилює відповідальність за ефективність дорученої їм ланки роботи.

Чинники, що впливають на формування стилю управління директора ЗНЗ залежно від особистих знань та умінь та від зовнішніх причин, показано в таблиці 1.

Таблиця 1

Чинники впливу на формування стилю управління

Чинники впливу на формування стилю управління	
<i>Особистість керівника</i>	<i>Зовнішні причини</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Менеджмент-знання. - Мотивація. - Досвід. - Організаторські та творчі здібності. - Спеціальна педагогічна освіта. - Прагнення до розвитку. - Компетентність. - Світогляд. - Ідеал. - Внутрішні характеристики (характер, темперамент, звички тощо). 	<ul style="list-style-type: none"> - Етап (рівень) розвитку закладу. - Рівень сформованості колективу. - Вимоги суспільства. - Вплив оточення. - Вища керуюча установа. - Вимоги батьків. - Конкретна ситуація.

Як бачимо, на стиль керівництва директора ЗНЗ впливають як внутрішні, так і зовнішні характеристики. Причому, для кожної конкретної людини і, до певної міри, для кожного навчального закладу вони будуть різними, а отже, і стиль

управління під впливом цих чинників буде формуватися індивідуальний, у деталях не схожий на стиль управління директорів інших закладів [6].

Для ефективного управління навчальним закладом керівнику необхідно змінювати стилі управління в залежності від ситуації. Результати багатьох сучасних наукових досліджень підтверджують думку про те, що у процесі управління неможливо керуватись лише одним стилем, а необхідно застосовувати їх поєднання. Ефективний керівник використовує різні стилі управління в залежності від обставин, що склалися.

У загальному, у своїй діяльності керівник спирається на принципи демократичного стилю управління, демонструючи при цьому гуманність, розуміння та підтримку. Коли виникає конфліктна ситуація, найбільш доцільним є демократичний чи ліберальний стиль керівництва. У ситуації, де виникає гостра необхідність прийняття негайного рішення, ефективним є авторитарний стиль, що характеризується відповідальністю, рішучістю та професіоналізмом [10].

У чистому вигляді стилі управління трапляються досить нечасто, як правило, спостерігається поєднання стилів; немає універсального стилю управління. Усі стилі мають свої переваги і недоліки, тому ефективність керівництва залежить насамперед від гнучкості використання позитивних сторін того чи іншого стилю та вміння нейтралізувати його слабкі сторони.

Висновки. Управлінська діяльність потребує від керівника ЗНЗ не тільки розуміння її соціально-професійної значущості, а й об'єктивного оцінювання своїх психофізичних, інтелектуальних, професійних можливостей, творчого потенціалу, необхідності постійного професійного індивідуального розвитку й удосконалення базових навичок управлінської діяльності.

Отже, для ефективного управління навчальним закладом керівнику необхідно змінювати стилі управління в залежності від ситуації. Керівник, який хоче працювати якомога ефективніше і отримувати від своїх підлеглих максимальний результат, не може дозволити собі застосовувати виключно якийсь один стиль управління. Сучасний керівник повинен вміти пристосовувати свій стиль управління до конкретної ситуації, оскільки найефективніші керівники – це ті, які вміють адаптуватися та бути гнучкими залежно від вимог реальності.

Список використаної літератури

1. Білянін Г. Формування змісту підготовки кадрового резерву керівників загальноосвітніх навчальних закладів в інституті післядипломної педагогічної освіти / Г. Білянін // Теорія та методика управління освітою. – 2014. – № 1.
2. Генов Ф. Психология управления: Основные проблемы / Пер. с болг. – М.: Прогресс, 1982. – 442 с.
3. Гичан И. С. Психология управления трудовыми коллективами. - К.: Книга, 1987. – 208 с.
4. Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування: / за редакцією Т. Б. Гриценко, Т. Д. Іщенко, Т. Ф. Мельничук / Навч. посібник.– К.: Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.
5. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти. – К., 1997. – 179 с.

6. Ковпак С. В. Формування ефективного стилю керівництва в освіті: ціннісні орієнтації. – Режим доступу: <http://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-02/08ksveme.pdf>

7. Кравченко Г. Ю. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління розвитком кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти [Текст] : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Кравченко Ганна Юріївна ; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка». – Старобільськ, 2016. – 42 с.

8. Крижко В. В., Павлютенков Є. М. Менеджмент в освіті. Навч.-методичний посібник. – Київ, 1998. – 192 с.

9. Торган М. М. Структура функціональної компетентності менеджерів освіти // М. М. Торган / Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. – Запоріжжя, 2010. – Вип. 10 (63). – С. 189 – 193.

10. Філоненко О. В. Співвідношення стилів керівництва в управлінні навчальним закладом / О. В. Філоненко // Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки / ред. кол.: В. В. Радул [та ін.]. – Кіровоград : КДПУ, 2012. – Вип. 107, ч. 2. – С. 226–233.

Транслітерація

1. Н. Bilyanin. Formation of the content of personnel reserve of managers of secondary schools at the Institute of Postgraduate Education / Н. Bilyanin // Theory and methods of educational management. – 2014. – № 1.

2. F. Genov. Psychology management: Basic problems / Bulgarian translation. – М. : Progress, 1982. – 442 p.

3. I. S. Nychan. Psychology of labour staff management . - К. : Book, 1987. – 208 p.

4. Т.В. Gritsenko. Business Ethics: / edited by Т.В. Gritsenko, Т.Д.. Ishchenko, Т.Ф. Melnychuk / Tutorial – К. : Center of educational literature, 2007. – 344 p.

5. L.M. Karamushka. Psychological foundations of management in secondary education. – К., 1997. – 179 p.

6. S.V. Kovpak. Forming an effective style of leadership in education, value orientation. – Access: <http://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2008-02/08ksveme.pdf>.

7. G.Y. Kravchenko. Theoretical and methodological foundations of adaptive management of cathedral system of Teacher Training Institutes development [Text]: Abstract. Dis. ... Dr. ped. Sciences: 13.00.06 / Hanna Kravchenko; State institution. «Lugansk nat. University named after Taras Shevchenko». – Starobilsk, 2016. – 42 p.

8. V.V. Kryzhko , E.M. Pavlyutenkov Management in education. Teaching handbook. – Kyiv, 1998. – 192 p.

9. М.М. Torhan. Structure of functional competence of educational managers // М.М. Torhan / Pedagogy of formation of creative personality in higher and secondary schools: Coll. Science. papers. – Zaporizhzhia, 2010. – Edition. 10 (63). – P. 189 – 193.

10. O.V. Filonenko. Correlation of leadership styles in managing iof educational institution / O.V .Filonenko // Scientific notes . Series: Pedagogical Sciences / Ed. col. : V.V.Radul [etc.]. – Kirovograd: KSPU, 2012. – Vol. 107, part. 2. – P. 226 – 233.

Боярин Л. В., Макогон В. К.

Теоретические основы формирования эффективного стиля управленческой деятельности в системе образования

В статье рассмотрены основные виды стилей управленческой деятельности и обобщенно их различия, а также представлен анализ различий между понятиями «руководство» и «управление», определены факторы, влияющие на формирование стиля управления директора ОУЗ в зависимости от личных знаний, умений и от внешних причин.

Ключевые слова: *стили управленческой деятельности, система образования, авторитарный стиль, демократический стиль, либеральный стиль, руководство, управление, директор ОУЗ, заместитель директора ОУЗ.*

Boyarin L. V., Makogon V. K.

Theoretical base of effective style formation in management activity in system of education

The article considers the main types of styles of management activity and summarizes their differences and gives an analysis of the differences between the concepts of «leadership» and «management», defines factors influencing the headmaster's formation of style of management in secondary school based on personal knowledge, skills and on external influences.

Key words: *style of management activity, system of education, authoritarian style, democratic style liberal style, leadership, management, headmaster, deputy headmaster.*

Боярин Лілія Володимирівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології та теорії управління освітою Інституту післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області;

Макогон Володимир Кузьмич – викладач Чернівецького медичного коледжу Буковинського державного медичного університету.

УДК 616.89 – 1 – 085: 615.851

Волобуєв В.В.

ТРИВОЖНІ ТА ДЕПРЕСИВНІ ПРОЯВИ У ПОСТРАЖДАЛИХ УНАСЛІДОК ТЕХНОГЕННИХ АВАРІЙ І КАТАСТРОФ У ВІДДАЛЕНОМУ ПЕРІОДІ ПІСЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ

Стаття присвячена одній з актуальних і недостатньо вивчених задач медичної психології, психотерапії та психіатрії, а саме: розробці оптимальних психотерапевтичних підходів до лікування непсихотичних психічних розладів з наявністю симптомів тривоги та депресії, що виникають у постраждалих унаслідок техногенних аварій і катастроф, на основі вивчення їх структури та динаміки редуції під впливом диференційованої психотерапії. У статті розглядається актуальне питання ефективності психотерапії при непсихотичних психічних розладах з наявністю тривоги та депресії у постраждалих у зв'язку з техногенними аваріями та катастрофами.

З позицій доказової медицини на підставі інформаційно-теоретичного, клініко-епідеміологічного, соціально-демографічного, клініко-психопатологічного, психодіагностичного методів дослідження, статистичного аналізу проаналізована