

з приводу трудових контрактів, обговорює вартість доставки продукції, визначає відповідальність за позовом споживачів.

Якщо проаналізувати ці 10 соціальних ролей з точки зору їх педагогічної спрямованості та змістовності, то переважно педагогічними є три ролі, по одній з кожного блоку, а саме: з міжособистісних ролей – роль лідера колективу, з інформаційних ролей – роль розповсюджувача, з ролей прийняття рішень – роль людини, яка усуває кризові ситуації. Таким чином, з 10 соціальних ролей, які виконує менеджер освітнього закладу, три є переважно педагогічного спрямування і характеру. Виникає питання, чи можна закласти у зміст професійного навчання магістрантів підготовку до виконання усіх соціальних ролей менеджера? Вважаємо за доцільне для цього проаналізувати навчальні плани і програми, з'ясувати, за допомогою якого змісту, форм і методів навчання можна найбільш ефективно підготувати майбутнього менеджера до виконання тієї чи іншої соціальної ролі. Особливу увагу при визначенні змістового компоненту підготовки магістрантів треба надати економічним і правовим дисциплінам. При визначенні технологічного компоненту професійної підготовки треба надати перевагу сучасним освітнім технологіям, зокрема, інтерактивним, з використанням мультимедійних засобів, Case-study, тощо. Важливим є вирішення низки питань, пов'язаних з організацією практики і стажування магістрантів. Професійно значущі якості особистості менеджера, його уміння і навички можуть формуватися переважно у ситуаціях безпосередньої практичної діяльності. Але треба враховувати, що не всі бази практики відповідають вимогам щодо діяльності саме сучасного менеджера освіти.

Таким чином, формування системи професійної педагогічної управлінської освіти потребує аналізу сучасних реалій діяльності менеджерів освітніх закладів і постійної модернізації змісту і структури професійного навчання на цій основі.

Література

1. Громовий В. Економіка школи: що робити з «чорним ящиком»? //В.Громовий //Дзеркало тижня. – 2009. – 21 листопада. – № 45. – С. 1, 13.
2. Минтсберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г. Минтсберг. – СПб.: Питер, 2004. – 512 с.
3. Mintzberg H. The Structuring of Organizations / H. Mintzberg . – Prentice Hall, 1979.

МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПОЗАШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Лаптева О.О. (Полтава)

Сьогодні очевидний той факт, що високий рівень розвитку сучасного світу здебільшого пояснюється успішними методами управління. У будь-якій сфері потрібні компетентні керівники, їх соціальний шар перетворився на вельми впливову суспільну силу, а професійна діяльність часто є найбільш важливим ключем до успіху. Поняття менеджмент можна тлумачити як спосіб спілкування з людьми, владу й мистецтво управління.

Щоб покращити роботу закладів освіти, зокрема, позашкільних

навчальних закладів, необхідно докорінно поліпшити керівництво всіх ланок освітньої системи. Але керівництво – це та частина управління, основою якої є вплив на людей, їхню психіку, забезпечення ефективності професійних дій за рахунок оптимального використання педагогічних кадрів.

Процес управління закладами освіти, повинен використовувати здобутки психології на різних його фазах – під час розробки та прийняття управлінських рішень, організації їх виконання, в процесі контролюючої діяльності. Найбільш актуальними з точки зору взаємодії керівника з іншими людьми, особливо з підлеглими є клімат колективу, стиль керівництва, розв'язання конфліктів, управлінське спілкування.

Актуальність теми полягає в тому, що управління в закладах освіти передбачає всебічне використання мотивування персоналу. Вивчення проблем мотивації має як теоретичне, так і безпосереднє практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації управлінської діяльності дає змогу виробити ефективну політику в соціально-трудових відносин.

Дослідженням проблеми мотивації управлінської діяльності займалися вчені Ковальов В.І., Божович Л.І., Васил'єв І.А., Магомед-Емінов М.Ш., Асеев В.Г., Вілюнас В.К., Коченов М.М., Давидов В.В., Маркова А.К., Мерлін С.Г., Москвичов С.Г., Павлютенков Є.М., Судаков К.В., Якобсон П.М., Вайсман Р.С., Вітевська Т.Н., Насіновська О.Є. та ін.

Розглянувши особливості управлінської діяльності керівника позашкільного навчального закладу, нами було виокремлено його основні функції, а саме:

- розробка та прийняття управлінського рішення;
- організація його виконання;
- корекція та регулювання;
- облік та контроль.

У ході дослідження ми з'ясували, що розробка та прийняття рішення є невід'ємним компонентом будь-якої діяльності, але, як вважають психологи, є найхарактернішою рисою саме педагогічного процесу, як специфічного виду діяльності. Компетентність у цій галузі відрізняє менеджера системи освіти від менеджера і, що особливо важливо, – ефективно працюючого менеджера від колеги, який працює неефективно.

Ми дійшли до висновку, що найстійкішими характеристиками, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність є особистісні якості керівника. У психологічному аспекті вони залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості, умов праці.

У ході нашого дослідження ми з'ясували, що мотивація відіграє значну роль у формуванні особистості керівника. На основі теоретичного обґрунтування ми визначили специфіку мотивації управлінської діяльності керівника позашкільного мистецького навчального закладу. Оскільки управлінська діяльність є одним із складних видів трудової активності людини, спонукання до неї можуть бути надзвичайно різноманітними, обумовленими не одним, а декількома взаємопов'язаними і взаємодіючими у певній системі чинниками. Характер цих спонукань обумовлюється різноманітними потребами і існує стільки форм поведінки і діяльності, скільки мотивів, які надають змісту і значення.

Природа управлінської діяльності передбачає різноманітність функцій і цілей, а звідси участь різних потреб і спонукань в її здійсненні. Визначення цілей організації є змістом планування. До кожної цілі веде своя лінія

загального трудового процесу, отже – окремий аспект управлінської діяльності із своєю мотивацією, умовами і засобами, діями і операціями.

У процесі мотивування приходиться враховувати об'єктивні фактори, і суб'єктивними. Фактори об'єктивного характеру розглядаються як сфера зовнішніх спонукань до діяльності (стимули), а об'єктивні – як основа внутрішніх спонукань (мотиви).

Мотивування включає в себе матеріальні і нематеріальні спонукання. При умові правильних дій з боку керівництва можна активізувати особистість, її інтелектуальну, емоційну і вольову сфери, реалізацію потенціальних інтелектуально-творчих і психофізіологічних можливостей кожного працюючого. Матеріальне стимулювання – це основна оплата праці, додаткова оплата за перевиконання плану виробництва, преміювання. Нематеріальним стимулюванням є подяки, почесні грамоти, звання, урядові нагороди. Важливим елементом загального морального і психологічного стану людини є фактор задоволення роботою. А надзвичайно важливу роль в управлінській діяльності відіграє потреба успіху, яку може задовольнити лише доведення роботи до успішного завершення.

Мотивація може здійснюватися шляхом обміну досвідом і знанням між керівниками і підлеглими, відвертого висловлювання думок на зборах, засіданнях, нарадах і конференціях. Для цього керівники повинні створити атмосферу відкритості і доброзичливості, проявляти постійний інтерес до ініціатив підлеглих, завжди робити посилання на їх ділові пропозиції – створити відкрите середовище праці.

Проведений теоретично-методологічний аналіз інформаційних джерел, дозволив нам виявити, що мотивація є психологічною умовою організації внутрішнього духовного світу особистості, що визначає вибір спрямованості її поведінки. Задачею ж керівника, зокрема керівника позакласного мистецького навчального закладу, є спрямування своїх працівників та вихованців на досягнення духовних цілей, що облагороджують особистість.

Література

1. Гармаш А. Методика і практика виховної роботи у вищих навчальних закладах// Імідж сучасного педагога/ А. Гармаш. – 2003. – № 7-8 –с. 119.
2. Зиновьев Ф., Гаврилов А., Зиновьев И. Искусство управлять/ Ф. Зиновьев, А.Гаврилов, И. Зиновьев. – Симферополь, 1992. – с. 254.
3. Карлова О.А. Основи менеджменту. Навч.посібник / О.А.Карлова. –Харків: ХНАМГ, 2008.– 314 с.
4. Коломінський Н. Психологічна культура менеджменту та проблеми добору на навчання керівних кадрів освіти. // Потенціал управлінських систем: питання формування і розвитку / Коломінський Н. – 4.1. – К., 1993. – 122 с.

ВЕНЧУРНІ ФОНДИ ЯК ФОРМА ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ОСВІТНІХ ПРОЕКТІВ

Листопад О.В. (Суми)

Європейська інноваційна система стартувала у 1995р. під егідою Європейського Союзу. З цього часу європейськими країнами було обрано шлях інноваційного розвитку через формування інноваційної культури суспільства,