

завдань, розв'язування задач творчого характеру, що вимагають нестандартного підходу, пошуку оптимальних варіантів розв'язання тощо.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів означеної проблеми. Важливим є також обґрунтування інших педагогічних умов розвитку математичного мислення майбутніх фахівців.

Література

1. Глушко О.О. Математична підготовка майбутніх вчителів хімії і біології в педвузі як фактор, що підвищує конкурентоспроможність фахівця / О.О. Глушко, С.Є. Яценко. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_83/Glushko.pdf
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук; гол. ред. В.Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Ковальчук Б.В. Активізація мисленнєвої діяльності студентів при вивченні математичних дисциплін / Б.В. Ковальчук // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції [“Методика викладання природничих дисциплін у вищій школі”, XVIII Каришинські читання]: Зб. наук. праць (Полтава, 26 – 27 травня 2011 р.) / Полтав. нац. пед. ун-т імені В.Г.Короленка / За заг. ред. проф. М.В. Гриньової. – Полтава: Аструя, 2011. – 498 с. – С. 142 – 144.
4. Ковальчук Б.В. Основи аналітичної геометрії та лінійної алгебри: навч. посібник / Б.В. Ковальчук, Б.М. Трищ. – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2002. – 280 с.
5. Ковальчук Б.В. Основи математичного аналізу: Підручник: в 2 ч. Ч.1 / Б.В. Ковальчук, Й.Г. Шіпка. – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 374 с.
6. Ковальчук Б.В. Основи математичного аналізу: Підручник: в 2 ч. Ч.2 / Б.В. Ковальчук, Й.Г. Шіпка. – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 418 с.
7. Мойсеєнко Л.А. Психологія творчого математичного мислення / Л.А. Мойсеєнко. – Івано-Франківськ: Факел, 2003. – 481 с.

АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ЯК КОМАНДНОЇ РОБОТИ

Козороз Т.М. (м. Полтава, Україна)

Доцільно розроблене управління за цілями передбачає не лише постановку співробітнику завдань, пов'язаних з його безпосередніми службовими обов'язками, компетенціями, але й завдань, пов'язаних з розвитком особистісних характеристик людини й поведінкових моделей, бажаних і характерних для даної освітньої організації.

Удосконалити роботу команди складно. І насамперед тому, що три головні завдання – погодженість дій, спільний напрям руху й відновлення – взаємозалежні. Зрозуміло, що команда не зможе узгоджено діяти, якщо її члени не будуть рухатися в одному напрямку. І навпаки: якщо команда злагоджено працює в одному напрямку, поліпшуються її результати в цілому.

Активізувати здатність команди до продуктивної роботи можна, урахувавши відповідність її членів ролям, які в багаторічних дослідженнях визначено й апробовано. Командні ролі об'єднують особисті характеристики, які кожен з учасників команди привносить у неї. Важливо, щоб ці ролі розподілялися рівномірно між усіма членами команди, і при цьому між ролями кожного з них і його посадовими функціями дотримувалася відповідність. Члени команди також мають знати, які ролі вони виконують самі, а які належать іншим учасникам команди, і приймати ці ролі.

До позитивних відносяться ролі, виконання яких, так чи інакше, сприяє підвищенню конструктивності роботи команди в цілому: «лідер», «генератор

ідей», «знавець» (ерудит), «практик» (реаліст), «теоретик» (інтелектуал-концептолог), «критик» (проблематизатор), «депроблематизатор» (проектувальник), «ідеолог», «душа компанії» (емоційний лідер).

До негативних відносяться ролі, реалізація яких перешкоджає ефективному рішенню групових завдань і проблем: «цап відбувайло», «критик-деструктор» (критикан), «аморальний тип», «мораліст», «всезнайка», «базіка», «маніпулятор», «скиглій» (зануда-песиміст). Одне із ключових завдань організатора групозгуртування полягає в корекції членів групи, які реалізують негативні ролі, убік позитивних ролей, що сприятиме створенню командного Духу.

Ефективні команди характеризуються такими ознаками: постійність складу групи; взаємна турбота та командні правила й норми; регулярність спільної роботи; предмет роботи й загальна мета.

Розвиток команди відбувається поетапно й циклічно. Етапи створення команди: формування, хаос, стабілізація, розквіт. Розвиток команди набагато частіше має форму циклу, в якому етапи формування, хаосу, стабілізації та розквіту повторюються щоразу в дещо іншій формі. Оточення команди і її структура безперервно змінюються, що позначається на процесі розвитку команди.

Ефективність командної роботи оцінюється за трьома показниками: 1) ступінь ефективності кожного з членів команди у виконанні закріплених за ним функцій і соціальних ролей; 2) ступінь ефективності команди як сукупності індивідів; 3) ступінь ефективності взаємодії команди із зовнішнім середовищем.

Характеристиками ефективною команди є: високий ступінь злагодженості її довіри між членами команди; чітка самоідентифікація індивідів з командою; спільне бачення місії команди і її цілей; професійна компетентність і висока мотивація членів команди; взаємозалежність та взаємодоповнюваність членів команди; невелика кількість членів команди; високий ступінь участі та задоволеності від членства в команді.

Управління ефективними командами передбачає: єдине бачення мети; проведення змін, що забезпечують досягнення мети; культивування відповідальності членів команди за свої дії; делегування повноважень з виконання завдань; надання команді свободи дій і забезпечення цієї свободи в межах визначених повноважень; удосконалення організаційної і командної систематизації щодо досягнень і комунікації (з метою підвищення активності організаційної діяльності). Усе це сприятиме створенню командного Духу.

Література

1. Галіцина Л. 10 критеріїв успішності менеджерів [Текст] /Л. Галіцина, О. Коба // Б-ка «Директор школи»: Шкільний світ, 2008, – №1. – С.12-13.
2. Галіцина, Л.В. Керівник: мистецтво взаєморозуміння [Текст]: методичні вказівки / Л. В. Галіцина. – К.: Шкільний світ, 2010. – 128 с.
3. Галіцина, Л.В. Керівник: мистецтво планування [Текст]: методичні вказівки / Л. В. Галіцина. – К.: Шкільний світ, 2010. – 104 с.

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ РОЗВИТКУ КОМАНДНОГО ДУХУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПОЛТАВСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕУ ТРАНСПОРТУ

Козороз Т.М. (м. Полтава, Україна)

В умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою, особлива роль відводиться конкурентоздатній управлінській команді професійно-технічного навчального закладу. Формування психолого-педагогічної готовності директора та педагогічних працівників професійно-технічного навчального закладу до роботи в конкурентоздатній управлінській команді можливе в результаті використання тренінгових програм, які можуть включати: