

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:

- тренінг позитивної мотивації до роботи в управлінській команді професійно-технічного навчального закладу;
 - тренінг навичок виконання основних ролей та партнерської взаємодії в управлінській команді професійно-технічного навчального закладу;
 - тренінг розвитку конкурентоздатності управлінської команди ПТНЗ.
- Якісна програма тренінгу формування конкурентоздатної команди має:
- відповідати методології проведення тренінгів з командоутворення;
 - відповідати стратегічним і тактичним цілям професійно-технічного навчального закладу;
 - використовувати технології, які відповідають стратегічними цілями професійно-технічного навчального закладу;
 - визначати стандарти взаємодії між членами команди, також між структурними одиницями на різних етапах вирішення завдань;
 - враховувати відмітні риси лідера (лідерів), які багато в чому визначають особливості взаємодії;
 - враховувати вплив факторів зовнішнього середовища на діяльність команди;
 - відобразити взаємозв'язок особистих особливостей членів колективу;
 - гармонізувати співвідношення особистих і суспільних цілей;
 - формувати стійкі навички командної роботи, що переносяться в професійну діяльність безпосередньо на тренінгу.

Отже, створення справжньої управлінської команди професійно-технічного навчального закладу можливе тільки за наявності таких важливих умов, а саме:

- кваліфікованих фахівців, чиї професійні якості й уміння доповнюють один одного;
- оригінальних ідей, які хочуть реалізувати члени команди;
- неординарних цілей, які приймаються всіма членами команди й узгоджуються з їх особистими цілями;
- загальних цінностей, які підтримуються корпоративною культурою організації;
- правил поведінки, які приймаються і дотримуються всіма членами команди;
- готовності членів команди як до індивідуальної, так і до колективної відповідальності.

Якщо управлінська команда в професійно-технічному навчальному закладі прагне до ефективної діяльності, то має орієнтуватися на такі критерії:

- чіткі цілі діяльності команди;
- члени команди відкриті й не байдужі один до одного, їх стосунки ґрунтуються на довірі;
- консенсус – основа рішень;
- члени команди беруть до уваги не лише ідеї й думки, а також і почуття своїх колег;
- конфлікти, що виникають і вирішуються без утручання ззовні;
- члени віддані команді й прагнуть зробити її роботу більш ефективною;
- компетенції в команді чітко розподілені;
- команда прикладає всі зусилля, щоб досягти спільної мети.

Таким чином, можемо узагальнити:

Один із шляхів забезпечення ефективної роботи управлінської команди в професійно-технічному навчальному закладі полягає у створенні команди за компетенціями (відповідно функцій), тобто на кожен роль виділяється один член команди, який має добре розуміти свою конкретну функцію і своє особис-

те завдання в загальній справі.

Завданнями організаційного розвитку є: удосконалювання механізмів прийняття рішень; вирішення конфліктів; модифікація установок, ціннісних орієнтацій, стилів поведінки, кваліфікації персоналу; розвиток взаємодії всередині організації; творення командного Духу (розвиток довіри, підвищення інформованості співробітників про фірму, залучення більшої (оптимальної) кількості учасників до процесу прийняття рішень); перетворення структури організації.

До основних принципів, на які спирається організаційний розвиток, можна віднести наступні: 1) Організація – відкрита система, а, отже, підкоряється законам і принципам, характерним для інших відкритих систем: ціле завжди більше, ніж сума частин, що його складають; будь-яка зміна в якійсь окремій частині позначиться на всіх інших частинах; ціле саморегулюється послідовністю зворотних зв'язків, які розглядаються як кібернетичні ланцюги; 2) Організація – соціальна система, що розвивається, тому в ній діють закони й принципи групової динаміки. Організація функціонує на двох рівнях: відносин і діяльнісний.

Напрямки розвитку командного Духу: розвиток професійної культури кожного члена команди; підвищення згуртованості і толерантності (почуття «Ми»); розвиток довіри один до одного (взаєморозуміння, співчуття, прийняття один одного); мотивація на спільну діяльність («одна голова добре, а дві – краще»); підвищення неформального авторитету менеджера; розвиток позитивного ставлення до професійної діяльності і організації; створення іміджу (індивідуального і організації в цілому) тощо.

Література

1. Аблязов Р.А. Командний менеджмент: [навч. посіб.] / Р.А. Аблязов, Г.І. Падурець, І.Б. Чудаєва; за заг. ред. Р.А. Аблязова. – К.: Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 352 с.
2. Гайда В. Л. Формирование команды // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. и общая редакция Л.В. Винокурова. – СПб.: Питер, 2001. – С. 477-500.
3. Горлачев, А. Что такое зрелость команды и как ее достичь [Текст] / А. Горлачев // Кадровая служба. – 2011. – №10. – С. 72-76
4. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – Київ: Ніка-центр, 2000. – 332 с.

МОРФОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗМІНИ ПРОРОСТКІВ ПШЕНИЦІ ЯРОЇ В УМОВАХ КАТОВОГО ЗАБРУДНЕННЯ

Колеснікова Л.А., Крикунова В.Ю. (м. Полтава, Україна)

Проблема зменшення фітотоксичності ґрунтів, забруднених сировою нафтою та можливість використання для їх рекультивациі рослин, – вкрай актуальна для України, зокрема Полтавщини [1, 2, 4]. Негативний вплив компонентів сирової нафти на метаболізм клітин надземних частин рослин проявляється у пригніченні фізіологічних процесів у тому числі фотосинтезу у клітинах хлоренхіми [5]. Поскільки хлоренхіма і фотосинтетичні органіоди (хлорофіл) формуються на ранніх етапах росту й розвитку надземних частин пшениці ярої, зміна мікроструктури цих біооб'єктів виступає досить чутливим індикатором функціонального стану листової пластинки рослин.

Мета досліджень – виявлення особливостей впливу різних доз нафтового забруднення ґрунту на мікроморфологію хлоренхіми та хлорофілу надземних частин проростків пшениці ярої.

Центральну частину листової пластинки шириною 1–2 мм обробляли за