

педагогів перебувають у стані підвищеної тривожності, що призводить до апатії, депресії, песимізму, професійного вигорання [2].

Умови, які сприяють появі стресових ситуацій присутні у більшості освітніх систем. Праця педагога – це тривале перебування на роботі, переповнений простір, засмучені студенти, відсутність вибору тощо. Очільники освіти ігнорують вплив стресу на керівників та педагогів і такі стреси вважаються особистими проблемами тих, хто від них страждає.

Головні стресори освітнього середовища: недостатня кількість матеріальних ресурсів; недостатня підтримка керівництва та громадськості; перевантаження роботою; проблеми у комунікації; недостатня чіткість вимог (конфлікт ролей); недосконале нормативно-правове забезпечення діяльності; відповідальність за потреби студентів; тиск з боку керівництва [3].

Вважають, що надмірний стрес або недостатня кількість стресу впливає на психологічний та фізіологічний баланс, що важливо для максимально ефективного виконання роботи та отримання від неї задоволення. Однак, ситуація помірного стресу потрібна, щоб підвищити усвідомлення власної відповідальності та стимуляції когнітивних процесів [5].

К. Альбрехт пропонує загальну схему реагування на стрес, яка призводить до процесу саморозвитку особистості. Особа повинна відповісти на запитання: Де джерело конфлікту – у минулому, теперішньому, майбутньому? Кого ситуація стосується: мене, рідних, друзів, колег? Хто з моїх знайомих стикався з подібною ситуацією і як вона була вирішена? Що може статися у найгіршому випадку? Що може статися у найкращому випадку? Як я можу вплинути на наслідки ситуації? [4].

З'ясування стресових обставин дає можливість полегшити розробку програми управління стресом. Найкращий профілактичний захід на організаційному рівні – дієве планування роботи організації, що зменшить шанси для стресових ситуацій.

Зменшення стресу можна досягти через пошук оптимальної відповідності між особистісними характеристиками особи, вимогами до виконання роботи та типом організаційної структури [1].

Більшість стресів можна уникнути, виробивши в собі такі антистресові навички, як фізична релаксація, самоорганізація, керування стилем свого життя.

Отже, особистий стрес у системі освіти, без сумніву, впливає на якість викладання. Правильно визначений та скерований стрес може стати основою для професійного зростання, впровадження нововведень, гармонійного керування організацією, підвищення рівня комунікації, розширення можливостей для прийняття рішень.

Література

1. Алексеев А. В. Как защитить себя от стресса. – Ростов-н/Д
2. Калошин В.Ф. Стрес у педагогічній діяльності // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. - № 8-9.

РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Королюк Світлана Вікторівна

Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти ім.

М.В.Остроградського

36029, вул. Жовтнева, 64-ж, м. Полтава, dmitruk_@mail.ru

У статті подано авторське бачення розвитку управлінської культури керівника навчального закладу; визначено основні компоненти управлінської культури та їх характеристики.

Сучасна освітня сфера потребує спеціаліста здатного удосконалювати свої професійні якості, накопичувати і створювати нові цінності, розвивати творчий потенціал з метою ефективного менеджменту закладу. Тому актуальним є розвиток управлінської культури керівника навчального закладу.

Проблеми розвитку управлінської культури керівників організації знайшли своє відображення у працях Л.І. Даниленко, Г.В. Єльнікової, Л.М. Калініної, Л.М. Карамушки, О.І. Мармази, В.І. Маслової, Л.Е. Орбан-Лембрик, Є.М. Павлютенкова, Ю.І.Палехи, Т.М.Сорочан, Є.М.Хрикова та ін.

У ході теоретичного аналізу нами визначено, що управлінська культура керівника закладу освіти – це різновид професійної культури, який складається з політичної, правової, адміністративної, менеджерської, організаційної, соціально-психологічної, інформаційної, комунікативної та економічної культур і є інтегральним утворенням щодо системи знань і вмінь, особистісних якостей, мотивів і цінностей, які реалізуються під час управління. Культура управління виявляється у здійсненні керівником управлінської діяльності через систему взаємозв'язків із колективом, виконання своїх обов'язків, які проявляються в реалізації управлінських функцій [3, с. 8].

До основних компонентів управлінської культури ми відносимо: когнітивно-операційний (система знань та вмінь, необхідних для професійного управління); особистісний (система професійних і особистісних якостей, які забезпечують демократичний стиль керівництва); мотиваційно-ціннісний (система мотивів і цінностей, необхідних для забезпечення культури управління). Вони характеризують основні види управлінської культури, а саме: політичний, правовий, адміністративний, організаційний, менеджерський, соціально-психологічний, інформаційний, комунікативний, економічний.

На основі цих показників нами розроблено методику визначення загального рівня сформованості управлінської культури керівника (K_c), який дорівнює середньому арифметичному значенню показників за кожним компонентом: K_k (когнітивно-операційний), K_o (особистісний), K_m (мотиваційно-ціннісний) і може бути високим, середнім або низьким.

Таким чином, головним завданням закладу, який готує фахівця, є підвищення загальнокультурного та професійного рівнів сучасних спеціалістів, зокрема розвитку рівня їхньої управлінської культури.

Література

1. Васильченко Л.В. Професійна компетентність керівника школи / Л.В.Васильченко, І.В.Гришина. – Харків: Основа, 2006. – 208 с.
2. Єльнікова Г. Управлінська компетентність / Г.Єльнікова. – К.: Ред. загальнопед. Газ., 2005. – 128 с.
3. Королюк С.В. Розвиток управлінської культури керівника ЗНЗ в процесі підвищення кваліфікації: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.01/ ЦІППО АПН України. – К., 2006. – 20 с.
4. Королюк С.В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. Монографія. – Полтава: ПОІППО, 2007. – 168 с.
5. Маслово В.І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: Навчальний посібник. – Тернопіль, Астон, 2007. – 150 с.