

діяльність доцільно розуміти як сукупність професійних норм, ідеалів, окремих результатів суспільного та етнокультурного впливів, які є також свідомим, індивідуальним підсумком переопрацювання об'єктивних впливів, заломлених через почуття та розум. Для студентів, які виявляють творчу пізнавальну активність, характерний індивідуальний стиль діяльності, що сприяє формуванню в навчанні і за його сприяння більш високого рівня соціально-культурної зрілості особистості.

Позааудиторна виховна робота як необхідна складова загального процесу виховання особистості у ВНЗ, при педагогічній допомозі повинна бути скерована на ефективну організацію самостійної роботи студентів, цілеспрямовану організацію їх етнокультурного дозвілля, максимальне задоволення пізнавальних та культурних потреб молоді. Упровадження передових педагогічних технологій планування в практику роботи дає підстави стверджувати, що планування – один із методів виховної роботи, який дозволяє чітко, продумано організувати життєдіяльність груп, включаючи кожного студента в особистісно-значущу, спортивно-оздоровчу та етнокультурну діяльність, і відповідає традиціям навчального закладу та регіону [5, с.139].

Таким чином, доцільно розглядати етнокультурну соціалізацію студентів, як процес формування здатності до збереження і збагачення національної культури, відтворення традицій, підтримання міжнаціонального спілкування. Прискорення темпів суспільного життя сприяє підвищенню ролі та значення молоді в суспільному та культурному житті. Період навчання у вищих навчальних закладах є важливим етапом включення студентів у систему суспільних відносин, засвоєння ними соціальних цінностей суспільства. З огляду на особливості соціалізації студентської молоді саме вищі навчальні заклади повинні вдосконалювати процес соціалізації студентської молоді, активізувати їх взаємодію з різними етнокультурними утвореннями, сприяти формуванню у неї активної життєвої позиції.

Література

- 1.Галагузова М.А. Соціальна педагогіка: курс лекцій. Учеб. посібник для студ. высш. учеб. заведений / М.А.Галагузова. – М.: Гуманит.изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 416с.
- 2.Євтух М.Б. Соціальна педагогіка: підручник / М.Б. Євтух, О.П.Сердюк –К.: МАУП, 2002. – 232 с.
- 3.Лукашевич М. П. Соціалізація. Виховні механізми і технології: навч.- метод. посібник. / М. П. Лукашевич. К.: ІЗМН, 1998. – 112 с.
- 4.Лісіна Г.С. Вплив ціннісних орієнтацій на формування культури здоров'я студентської молоді // Соціально-економічний розвиток України: Європейський вибір: Матеріали VII Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених. – Мелітополь, 2007. – Ч.1. – С. 239
- 5.Петрочко С.П. Деякі аспекти соціального виховання у вищих навчальних закладах мистецького профілю / С.П.Петрочко // Соціалізація особистості: Збірник наукових праць. За ред. проф. А.Й.Канської. – Том XXIV. – К.: Логос, 2005. –С.139-146.

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В ДОСЛІДЖЕННИ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА ОСВІТИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЯКІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНЗ

Рудь Олександр Степанович

Маріупольський гуманітарний університет,

87500, пр. Леніна б.82, кв.30, м. Маріуполь, Україна, stangaras@mail.ru

Провідною одиницею системи управління є особистість управлінця. Саме з нею багато дослідників пов'язують резерви вдосконалення управлінської діяльності. Практика управлінської діяльності доводить, що основним завданням керівника є,

перш за все, створення умов самоорганізації управлінської системи [5, 106]. Тому особистість керівника є системотвірним елементом усієї управлінської системи. Зв'язок між особистісними якостями керівника й ефективністю управління є незаперечним.

Так, стиль керівництва є наслідком екстеріоризації управлінської діяльності, водночас як індивідуалізація управління у своєму змісті є інтеріоризованою [4].

У процесі організації діяльності керівник має можливість на основі використання персональних управлінських технік, прийомів і методів формувати різного роду управлінські взаємодії, коригувати їх зміст, частоту й інтенсивність, визначати їх спрямованість тощо.

Діапазон можливостей управлінця щодо створення ефективної організації діяльності є величезним. Питання полягає лише в тому, наскільки керівник здатен використовувати ці можливості, наскільки вони будуть адекватні конкретній управлінській ситуації, наскільки вони будуть співвідносними з індивідуальними особливостями учасників управлінського процесу [6, 13-14].

На наш погляд, «стиль управління», або «стиль у менеджменті» є більш широким поняттям, що характеризує не тільки стиль роботи керівника ЗНЗ або вишу, а й стиль роботи усієї системи управління, натомість як «стиль керівництва» визначається сукупністю типових і відносно стабільних прийомів впливу керівника на підлеглих з метою ефективного виконання управлінських функцій і, тим самим – завдань організації.

Не існує прояву одного зі стилів керівництва ЗНЗ «чистому вигляді», адже залежно від умов, за яких здійснюється процес управління, а також від індивідуально-психологічних особливостей учасників управлінського процесу, найбільш прийнятним є інтегративне використання елементів різних стилів, та гендерного паритету.

Проблеми освіти, управління, освітньої політики, гендерні проблеми, криються у багатьох сферах життя сучасного українського суспільства, серед яких сама система освіти й управління нею посідають одне з провідних місць. Отже, значною мірою шляхи розв'язання таких проблем управління освітою потрібно шукати у самій сфері освіти [3, с. 65].

Література

1. Теория и методология гендерных исследований : курс лекций / под общ. ред. О. А. Ворониной. – М. : МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2001. – 416 с.
2. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: [Навч. посібник] / М.Г. Ткалич. – К.: Академвидав, 2011. – 248с.
3. Кімелл М.С. Гендероване суспільство / М.С. Кімелл. – К.: Сфера, 2003. – 490с.
4. Круглова О. Гендерний аспект управління: жінки керівники / О. Круглова // http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_ole_na/1-1-0-16
5. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408с.
6. Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О. О. Нежинська. – Державний вищий навчальний заклад "Університет менеджменту освіти" (Київ). – : ДВНЗ"УМО", 2011. – 20 с.