

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
**“ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ
В ОСВІТІ”**
(для бакалаврів)

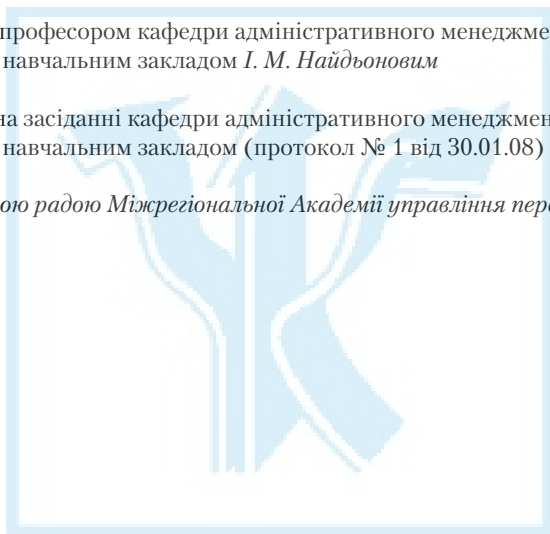
МАУП

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

Підготовлено професором кафедри адміністративного менеджменту та управління навчальним закладом *І. М. Найдьоновим*

Затверджено на засіданні кафедри адміністративного менеджменту та управління навчальним закладом (протокол № 1 від 30.01.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



Найдьонов І. М. Навчальна програма дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті” (для бакалаврів). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — 30 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті”, теми контрольних робіт, вказівки до виконання контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПСКА

Програма дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті” передбачає системне вивчення основ психології освітнього менеджменту — теорії і практики управління освітніми закладами в умовах ринкової економіки. Від звичайного управління психологія освітнього менеджменту відрізняється тим, що пропонує високий рівень свободи дії керівників і підлеглих в умовах неоднозначності. Концепція менеджменту гуманітарної, демократичної освіти передбачає викладання дисциплін, спрямованих на глибоке вивчення місця і ролі людини в історії світової цивілізації, в складних історичних процесах. На зламі тисячоліть відбувається багато змін в усіх сферах життєдіяльності людства, спостерігається процес переходу від одного якісного стану до іншого, в якому знання будуть основним ресурсом, що забезпечить поступальний розвиток суспільства і реальну конкурентоспроможність країни. Розв’язання цієї проблеми потребує спеціального вивчення цілого комплексу *психологічних факторів*, умов та шляхів оптимізації управління установами освіти та впровадження результатів цих досліджень в управлінську та педагогічну практику.

За цих умов вирішення цих завдань передбачає, насамперед, організацію спеціальної психологічної підготовки керівників закладів освіти, формування у них психологічної готовності до управління. **Основна мета** вивчення дисципліни полягає перш за все у *розкритті змісту та структури управлінського процесу в системі освіти, виокремленні у ньому, окрім “класичних”, традиційних елементів (планування, організація та контроль), власне психологічних складових (прийняття управлінських рішень, комунікація, вплив на людей, мотивація)*. Обґрунтовується також специфіка управління в системі освіти порівняно з іншими соціальними сферами (бізнес, виробництво тощо), яка, виходячи з основної цілі освітніх установ (забезпечення навчання, виховання та розвитку особистості), полягає насамперед у забезпеченні гуманізації управлінського та навчально-виховного процесу. Ці питання, а також основні завдання психології менеджменту освіти, підвищення ефективності управління закладами освіти, які передбачають врахування в процесі управління цілої системи психологічних факторів, які визначають успішність управлінської діяльності суб’єкта управління (керівників освітніх установ) вивчаються у першому модулі програми.

У зв’язку з цим, перший модуль програми передбачає вивчення змісту та структури психологічної готовності, яка необхідна управ-

лінському персоналу для розв'язання управлінських ситуацій, висвітлення основних етапів та умов ефективного прийняття керівниками управлінських рішень, характеристика основних стилів керівництва, позитивні та негативні риси, які притаманні кожному із стилів.

Успішність управління освітніми закладами значною мірою залежить від того, наскільки керівники цих закладів враховують психологічні фактори, які визначають ефективність діяльності об'єкта управління (працівників освітніх закладів). Ці фактори, до яких віднесені насамперед психологічні основи активного включення працівників у виконання професійно-функціональних ролей, які реалізуються у закладах світи, психологічні умови задоволення основних потреб працівників у процесі виконання цих ролей, основні шляхи формування сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі, визначаються у другому модулі програми.

Проблемі організації ефективної взаємодії керівників та працівників освітніх установ присвячений третій модуль навчальної програми. У ньому детально розглядаються основні елементи, види та етапи комунікацій, причини виникнення комунікативних бар'єрів, умови попередження та подолання конфліктів у закладах освіти.

У навчальній програмі розкриття загальних засад психології менеджменту освіти, проблем її становлення та розвитку, питань теорії психології управління навчальним та виховним процесом, управління навчально-освітнім закладом сплановані для розгляду з урахуванням синергетичних та акмеологічних підходів до формування особистості управлінця, суб'єкта навчально-виховного закладу, вимог Болонської декларації, Указу Президента України "Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні". Це зумовлено також особливим значенням формування самодостатньої особистості, розвинутої індивідуальності менеджера.

Методична розробка спирається на дослідження відомих науковців: антропологів, істориків, педагогів, психологів, соціологів, фізіологів, філософів. Серед них: А. М. Алексюк, О. В. Антонюк, І. Д. Бех, М. Й. Варій, Л. С. Виготський, Н. П. Волкова, М. Ф. Головатий, М. Б. Євтух, Л. М. Карамушка, Г. С. Костюк, О. М. Леонтьєв, В. С. Лозниця, Н. Є. Мойсеюк, Л. Е. Орбан-Лембрик, І. П. Павлов, С. С. Пальчевський, А. В. Петровський, С. Л. Рубінштейн, І. М. Сеченов, Ю. Л. Трофимов, М. М. Фіцула, Г. В. Щокін та інші.

Зважаючи на органічні зв'язки психологічної науки з фаховою діяльністю майбутніх управлінців освітніми закладами, **об'єктом** її

є реальна взаємодія менеджерів з учасниками навчально-виховного процесу, а **предметом** — способи взаємодії, зумовлені цілями цього процесу, його завданнями та змістом.

Основні завдання дисципліни:

- ознайомлення студентів з категорійним апаратом психології менеджменту в освіті;
- формування психологічних умінь та навичок управління в галузі освіти;
- ознайомлення з психологічною технологією навчання та виховання;
- засвоєння психологічних принципів та підходів до організації сучасної освіти;
- розвиток та формування психолого-педагогічного мислення, основних принципів культури спілкування;
- формування навичок з організації самостійної роботи студентів у навчанні;
- оволодіння навичками та прийомами прийняття управлінських рішень, адекватним умовам ринкового освітнього середовища;
- надати допомогу майбутнім фахівцям у професійній діяльності, знаходити ефективні способи впливу на аудиторію, пізнавати індивідуально-психологічні особливості людини, здійснювати заходи, спрямовані на згуртованість педагогічного колективу, запобігання конфліктним ситуаціям тощо.

Психологія менеджменту в освіті як галузь психологічної наук і як напрямок формування та розвитку освітньої сфери суспільства, і як навчальну дисципліну неможливо вивчити без практичної роботи організаційного та планового характеру, а також поглибленого вивчення наукової літератури. Це можливо лише за умови наближення до життя психолого-педагогічної управлінської дійсності і практики на основі застосування здобутих теоретичних знань на практичних заняттях, при підготовці ділових та рольових ігор, участі в них, розв'язанні психолого-педагогічних задач, тестів, ситуацій.

У цілому навчальна програма дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті” підготовлена відповідно до нормативних вимог підготовки фахівців, що викладені у законодавчих та нормативних документах про вищу освіту. Її зміст орієнтує студентів не тільки на творче засвоєння психолого-педагогічних управлінських знань, а й на вироблення умінь, навичок і бажання самостійного навчання, ово-

лодіння новою інформацією, уміння використовувати отримані знання на практиці.

Вивчення курсу передбачає формування у студентів умінь: психолого-педагогічного самоаналізу; рефлексного самоконтролю, при необхідності конформності; психолого-педагогічної індивідуалізації в процесі спілкування з людьми; організації, планування, проведення ділових бесід різного рівня складності; проведення практичних політологічних та соціологічних досліджень в освітній сфері суспільства; створення і підтримання комфортних міжособистісних та ділових відносин із співробітниками; здійснення психолого-педагогічного впливу на підлеглих (суб'єктів учіння); навчати, виховувати підлеглих, визначати цільовий компонент психолого-педагогічного процесу та засоби його рішення в педагогічному колективі.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

дисципліни

“ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОСВІТІ”

Змістовий модуль I. Загальні засади психології менеджменту в освіті

1. Психологія менеджменту як галузь психологічної науки.
2. Методологія і методи психології управління.
3. Історія і сучасний стан розвитку психології менеджменту.
4. Зміст, структура, психологічні компоненти менеджменту в освіті.
5. Особливості менеджменту в освіті порівняно з менеджментом в інших соціальних сферах.
6. Зміст і структура психологічної готовності менеджерів освітніх організацій до управління.
7. Психологічні основи прийняття управлінських рішень менеджерами освітніх закладів.
8. Ефективність різних стилів керівництва управлінського персоналу в освіті.

Змістовий модуль II. Психологічні особливості працівників освітніх організацій

1. Особистість працівника у психології управління.
2. Зміст соціальних позицій та регламентація професійно-функціональних ролей працівників освітніх закладів.

3. Психологічні особливості освіти, навчання та формування управлінських кадрів.
4. Вплив професійно-функціональних ролей на формування та розвиток особистості працівників освітніх закладів.
5. Загальна характеристика мотивів та потреб працівників освіти.
6. Зміст та структура психологічного клімату в освітніх закладах.
7. Роль психологічного клімату в забезпеченні ефективного управління освітнім закладом.
8. Фактори, що впливають на формування психологічного клімату в закладах освіти.

Змістовий модуль III. Психологічні основи взаємодії керівників та працівників освітніх закладів

1. Комунікація в освітніх закладах: сутність, характеристика змісту.
2. Конфлікти в освітніх організаціях: сутність, причини виникнення.
3. Функції конфліктів, структура та їх динаміка.
4. Запобігання та подолання конфліктів у закладах освіти.
5. Психологічне консультування персоналу організації освіти.

Разом годин: 162

ЗМІСТ

дисципліни

“ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОСВІТІ”

Змістовий модуль I. Загальні засади психології менеджменту в освіті

Тема 1.1. Психологія менеджменту як галузь психологічної науки

Психологія менеджменту порівняно молода галузь психології, яка продукує психологічні знання про управлінську діяльність. Міжпредметні зв'язки навчальної дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті”: загальна психологія, психологія особистості, соціальна

психологія, вікова і педагогічна психологія, акмеологія, економічна психологія і психологія бізнесу, психологія кар'єри, психологія праці, психологія творчості тощо.

Неадекватність підходів науковців до визначення **предмета** психології менеджменту. Суб'єкт-об'єктивний підхід як дослідження психологічних особливостей суб'єкта управління — керівника та об'єкта управління (персоналу освітнього закладу), які мають бути враховані в процесі менеджерської діяльності. **Об'єкт** психології менеджменту як організована індивідуальна і спільна діяльність об'єднаних спільними інтересами і цілями, симпатіями і цінностями людей, підпорядкованих правилам і нормам освітньої організації. **Завдання** психології менеджменту як навчальної дисципліни. **Структура** психології менеджменту (загальна теорія управління та загальні теоретичні засади психології, спеціальні психологічні, управлінські теорії, методи психологічних досліджень, психологія особистості та організації в управлінні, психологія управлінської діяльності, соціально-психологічні особливості управління, психологія управління людськими ресурсами тощо). **Базові категорії** психології менеджменту (особистість, організована спільнота, статус, розвиток, спільна діяльність, професіоналізм, взаємодія, управління, керівник, організація, лідерство, влада, ділове спілкування, управлінська діяльність).

Література: основна [1; 2; 22; 25; 26; 30; 32; 39; 38; 58];
додаткова [7; 8; 10; 12; 26; 28; 40; 46; 49; 61]

Тема 1.2. Методологія і методи психології управління

Методологічні засади психології управління: загальна методологія — загальний філософський підхід; спеціальна методологія як сукупність методологічних принципів певної галузі знання; методологія як сукупність конкретних методичних прийомів дослідження. **Принципи** психології управління (історизму, розвитку, об'єктивності, системності, гуманізму, активності тощо). **Методи** психології менеджменту: вивчення особистості в системі управління (спостереження, самоспостереження, опитування, експерименту, вивчення документації); вивчення організації в структурі управління (впливу, соціометрії, групового оцінювання особистості); спрямовані на розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень (“гарної ідеї”, “мозкового штурму”, щоденників, Дельфи, “635”, “за — проти”, утопічних ігор, Дельбека).

Література: основна [3; 4; 22; 24; 30; 32; 38; 40; 41; 57];
додаткова [5; 6; 8; 12; 14; 18; 23; 35; 50; 56]

Тема 1.3. Історія і сучасний стан розвитку психології менеджменту

Основні джерела та передумови виникнення психології менеджменту як самостійної галузі знання. Зародження і розвиток ідей психології управління в лоні **філософії** (Конфуцій, Платон, Цицерон, Ніколо Макіавеллі, Томас Гоббс, Бенедикт Спіноза, Джон Локк, Феофан Прокопович, Григорій Сковорода, Михайло Грушевський інші) та соціології (Гюстав Леон, Габріель Тард, Макс Вебер, Микола Караєв інші). Формування психологічних знань про управління в теорії управління та у сфері психології. Становлення і розвиток **зарубіжної психології управління**: етап наукової організації праці; етап людських відносин; індивідуально-психологічний етап; трансперсональний етап; інформаційний етап. Становлення і розвиток **вітчизняної психології управління**. Розвиток **сучасної** вітчизняної психології управління на основі нової соціально-економічної парадигми. Перспективи розвитку психології управління.

Література: основна [5; 6; 9; 25; 26; 30; 32; 38; 39; 58];
додаткова [7; 10; 11; 14; 22; 27; 29; 31; 53]

Тема 1.4. Зміст, структура, компоненти психології менеджменту в освіті

Освітні заклади України відповідно до Закону “Про освіту”. **Менеджмент** освітнього закладу (освітніх організацій) як спеціальний вид діяльності в закладі освіти, який безпосередньо несе відповідальність за досягнення поставлених перед ними цілей шляхом ефективного та продуктивного використання ресурсів. Освітні управлінські **функції** — прогнозування, планування, керівництва, організації, координування, контролю, прийняття рішень, підбору персоналу, навчання персоналу, забезпечення професійної кар’єри працівників, забезпечення психічного здоров’я працівників, профілактики та подолання стресів в організації, об’єднання людей, формування у працівників відданості організації, створення сприятливого клімату в організації, мотивації, комунікації, вирішення фінансових питань, представництва, ведення переговорів, підписання договорів та ін.

Внутрішня структура управління освітнім закладом (планування діяльності освітніх закладів, організація їх діяльності, контроль діяльності). **Зовнішня структура** управління в системі освіти (диференціація за основними критеріями): *рівень управління в системі*

(міністерство освіти і науки; управління освіти обласних держадміністрацій; управління, відділи освіти міських, районних держадміністрацій; заклади освіти); *рівень управління в конкретній освітній організації* (**міністр** освіти і науки України, **начальник** обласного (міського, районного) управління (відділу) освіти і науки, керівник освітнього закладу; **заступники** названих посадовців; **інспектори** обласних (міських, районних) управління (відділів) освіти і науки, **вчителі, викладачі; об'єкт** управлінського та педагогічного впливу (**учні, студенти та їх батьки**)).

Література: основна [1; 2; 20; 22; 24; 26; 30; 32; 38; 39; додаткова [11; 13; 16; 18; 21; 24; 29; 33; 38]

Тема 1.5. Особливості менеджменту в освіті порівняно з менеджментом в інших соціальних сферах

Основні **цілі** освітніх закладів освіти. **Гуманістична психологія** (людина — це найвища цінність суспільства, вона унікальна, неповторна тощо) як основа ефективного функціонування навчальних закладів. **Організація** педагогічної діяльності на **гуманістичних засадах** (спрямованість на забезпечення навчання, виховання і розвитку особистості з гуманістичних позицій). Основні *характеристики* гуманістичного підходу до управління освітою. Конкретні положення гуманістичного підходу до управління закладом освіти. Характерні *труднощі* при впровадженні гуманістичних інноваційних програм у різних освітніх закладах освіти. Психологічні *бар'єри* гуманістичного підходу до менеджменту освіти, принципи гуманізації освіти.

Література: основна [25–27; 30–32; 34; 38; 39; 57]; додаткова [4; 5; 11; 16; 17; 21; 23; 28; 29; 34]

Тема 1.6. Зміст і структура психологічної готовності менеджерів освітніх організацій до управління

Психологічні фактори, які визначають ефективність управлінської діяльності менеджера. Поняття про психологічну готовність особистості до виконання управлінської діяльності. Психологічна готовність керівника як комплекс мотивів, знань, умінь та навичок, особистісних якостей, які забезпечують успішну взаємодію менеджерів з учасниками управлінського процесу та ефективність управління в цілому. Структурні компоненти психологічної готовності керівників до управління навчальним закладом: мотиваційний, ког-

нітивний, операційний, особистісний. Загальна характеристика: 1) **мотиваційного компонента** та його структурних елементів: соціальні мотиви; управлінські мотиви (власне управлінські та професійні мотиви); мотиви особистісного росту; зовнішньої привабливості керівників; 2) **когнітивного компонента** психологічної готовності керівників, основний зміст структурних елементів: *загальноуправлінські знання* (організаторсько-управлінські; економічно-правові; методи-ко-педагогічні; предметні; українознавчі; “світського виховання”); *психологічні знання* (психологія управління; загальна психологія; психологія особистості; педагогічна психологія; вікова психологія; соціальна психологія; етнопсихологія; психологія творчості; методи проведення психологічних досліджень соціально-психологічні особливості колективу, яким здійснюється керівництво; 3) **операційного компонента**: *власне управлінські уміння та навички* (діагностико-прогностичні; організаційно-регулятивні; контрольно-корегуючі); *психолого-управлінські уміння та навички* (спрямовані на інших — забезпечення ефективної взаємодії з працівниками, врахування їх мотивації тощо; спрямовані на самого себе — самоаналіз, саморегуляція, самовдосконалення тощо); 4) **особистісного компонента** (*рис*, які пов’язані зі ставленням до предмета управлінської діяльності; до виконання управлінської діяльності; до учасників управлінської діяльності; до самого себе; до держави).

Література: основна [22; 24–26; 30; 34; 38; 39; 41; 58];
додаткова [6; 7; 19; 27; 37; 38; 44; 51; 55; 56]

Тема 1.7. Психологічні основи прийняття управлінських рішень менеджерами освітніх закладів

Зміст та основні **етапи** прийняття управлінських рішень (вибір найбільш оптимального, адекватного конкретній ситуації способу розв’язання управлінської проблеми з кількох можливих варіантів, з його аргументації для себе і для оточуючих) керівниками освітніх організацій: виявлення та усвідомлення керівником суті проблеми; всебічний розгляд і аналіз можливих альтернатив; вибір найдоцільнішого у цій ситуації способу вирішення управлінської проблеми тощо. **Фактори**, які впливають на процес прийняття управлінських рішень: *об’єктивні* (соціально-політичний і економічний розвиток на цей період; особливості функціонування системи освіти як певної соціальної галузі; управлінський статус самого керівника та учасни-

ків управлінської взаємодії; тип навчального закладу, характеристика самої проблеми, яку треба розв'язати; умови розв'язання управлінської проблеми), *суб'єктивні* (зміст управлінської діяльності; особливості здійснення керівником управлінської діяльності; особливості взаємодії керівника з іншими учасниками діяльності; саморегуляція керівником своєї діяльності та поведінки). **Вимоги** до прийняття управлінських рішень. **Колегіальний** підхід до прийняття рішень.

Література: основна [25–27; 30–32; 34; 38; 39; 41];
додаткова [19; 21; 23; 27; 33; 35; 36; 40; 43; 47]

Тема 1.8. Ефективність різних стилів керівництва управлінського персоналу в освіті

Основні підходи до визначення стилю керівництва. *Стиль керівництва* як цілісна, порівняно стійка система методів, засобів впливу керівника освітньої установи на колектив з метою виконання управлінських функцій, яка характеризується певними індивідуально-типологічними особливостями. Структурні *компонентні блоки* стилю керівництва: 1) рівень значущості для керівника творчої співпраці з колективом; 2) міра орієнтації керівника на налагодження міжособистісних стосунків у колективі, формування колективу; 3) тип спілкування керівника з підлеглими; 4) ступінь урахування в процесі керівництва індивідуально-психологічних особливостей працівників і соціально-психологічних характеристик колективу; 5) основні методи впливу на працівників; 6) особливості орієнтації керівника на самого себе. **Стилі керівництва:** *демократичний* (колегіальний, товариський); *авторитарний* (автократичний, адміністративний, вольовий, директивний); *ліберальний* (вільний, анархічний, нейтральний, формальний, такий, що не втручається); *гнукий* (залежно від управлінської проблеми використовуються попередньо названі стилі). **Фактори**, які впливають на ефективність різних стилів керівництва навчальними закладами: *соціальні* (особливості розвитку суспільства, в якому функціонує освітній заклад; характер стилю керівництва вищих освітянських органів; особливості стилю керівництва в однотипних освітніх організаціях); *зумовлені містом та умовами виконання діяльності, яка здійснюється освітнім колективом* (тип освітньої організації; характер діяльності освітнього колективу; специфіка завдань, які стоять перед освітнім колективом; умови виконання завдань); *зумовлені соціально-психологічними особливостями-*

ми колективу, з яким взаємодіє керівник (рівень розвитку освітнього колективу; рівень професійної підготовки колективу; особливості соціально-психологічного клімату колективу; характер очікувань та ціннісних орієнтацій колективу).

Література: основна [25–27; 30–32; 34; 38; 39; 57];
додаткова [10; 18; 26; 34; 39; 42; 43; 52; 54; 60]

Змістовий модуль II. Психологічні особливості працівників освітніх організацій

Тема 2.1. Особистість працівника у психології управління

Індивід, індивідуальність, особистість в управлінні: дефініція, загальна характеристика. **Теорії** особистості та їх використання в управлінській практиці. Теорія *психоаналізу* Зигмунда Фрейда. Поведінкова школа (біхевіоризм). Теорії та концепції *гуманістичної психології* особистості: “Я – концепція К. Роджерса; самоактуалізації А. Маслоу. **Індивідуально-психологічні, психофізіологічні властивості** особистості та їх урахування в системі управління. Загальна характеристика типів *темпераменту* (холеричний, сангвінічний, меланхолічний, флегматичний). Основні особливості акцентуації типів *характеру* особистості (астенічний, атлетичний, гіпертивний, лабільний, сенситивний, епіліктоїдний, демонстративний, конформний інші).

Література: основна [22; 25; 26; 30; 32; 38; 39; 41; 58; 61];
додаткова [7; 8; 10; 12; 26; 28; 40; 46; 49; 61]

Тема 2.2. Зміст соціальних позицій та регламентація професійно-функціональних ролей працівників освітніх закладів

Соціальна позиція як певне місце працівника освітнього закладу в системі управлінських стосунків, що залежить від його професійно-кваліфікаційних характеристик і функціональних обов’язків. Це – переважно статистична характеристика працівника. **Соціальна роль** як динамічна характеристика, яка визначає процесуальний аспект конкретної соціальної позиції. *Структурні групи* соціальних ролей: 1) професійно-функціональні (ролі, які пов’язані з виконанням працівниками професійної діяльності в закладах освіти: навчальної, організаційної тощо); 2) інші соціальні ролі (сімейні побутові, громадські, спортивні тощо), визначені активністю працівника в інших

соціальних сферах життєдіяльності. Зміст соціальних ролей в аспекті *соціального очікування*. *Фактори*, які зумовлюють соціальні очікування: організаційно-технологічне наповнення; соціальні вимоги до працівника; вимоги, що висуваються до певних соціальних ролей у конкретному педагогічному колективі; вимоги, які ставлять учасники педагогічної діяльності один до одного. Законодавчі та нормативні документи, які регламентують професійно-функціональну роль менеджерів освітніх закладів (документи стратегічного та тактичного плану). *Посадова інструкція* як спеціальний нормативний документ, що регламентує соціальну роль працівника, її структура: загальні положення; посадові обов'язки; права; відповідальність. Групові соціальні ролі.

Література: основна [3; 4; 22; 24; 30; 32; 38; 40; 41; 57];
додаткова [5; 6; 8; 12; 14; 18; 23; 35; 50; 56]

Тема 2.3. Психологічні особливості освіти, навчання та формування управлінських кадрів

Проблема **інтелекту** та **ділової** кваліфікації кадрів освітньої галузі. Сутність, зміст проектування освіти і навчання менеджерів освітнього закладу. Проектування освіти кадрів на гуманістичних засадах і на основі рефлексивно-акмеологічного підходу. Психологічні *чинники ефективного навчання* (розв'язання реальних практичних проблем; ставлення як до одного із видів дослідницької роботи; орієнтація на розвиток особистості; включення надмірних обсягів інформації тощо). **Комунікативна** підготовка менеджерів. Основні *напрями ефективності* формування комунікативних умінь та навичок управлінця (професійна значущість навчання; етапність процесу; єдність змісту і методики; актуалізація отриманих знань тощо). **Психологічне забезпечення** системи формування кадрів управління (планування; моделювання; системне оцінювання результатів діяльності та розвитку особистості керівника; забезпечення системи навчання і підготовки керівників; стимулювання саморозвитку, задоволеності управлінською діяльністю; консультування з проблем управлінського розвитку).

Література: основна [3; 4; 25; 27; 32; 38–41; 58];
додаткова [10; 18; 26; 34; 39; 42; 43; 52; 54; 60]

Тема 2.4. Вплив професійно-функціональних ролей на формування та розвиток особистості працівників освітніх закладів

Особливості рольової поведінки менеджерів освітньої галузі. **Фактори**, які впливають на виконання функціонально-професійних ролей: 1) чітке визначення змісту ролей та їх адекватного відображення у відповідних документах (посадових інструкціях, положеннях тощо); 2) індивідуально-психологічні особливості менеджерів, пов'язаних із виконанням певної соціальної ролі (їхніх потреб, інтересів, значущості самої ролі). *Знання змісту* менеджером своєї професійно-функціональної ролі. *Інтерналізація* як міра розуміння і прийняття працівником своєї ролі. Особливості інтерналізації конкретним її носієм: міра усвідомлення специфічних цілей діяльності конкретним освітнім колективом; наскільки власні професійні та життєві цілі працівника збігаються з цілями колективу; рівень домагань працівника; міра адекватності самооцінки працівника; міра відповідальності працівників; наскільки колектив, в якому працює працівник освітнього закладу, є референтним для нього. Санкції та заохочення до працівників. *Якості працівника* менеджера закладу освіти (організованість, відповідальність, педагогічний такт, конкурентоспроможність). Індивідуальний стиль діяльності. Самоповага особистості. Професійна деформація особистості.

Література: основна [25–27; 30–32; 34; 38; 39; 57];
додаткова [5; 6; 8; 12; 14; 18; 23; 35; 50; 56]

Тема 2.5. Загальна характеристика мотивів та потреб працівників освіти

Мотивація як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. *Види* мотивації: безпосередньо керівників закладів освіти (“власна” мотивація); працівників освітніх організацій (“чужа” мотивація). *Мотиви* як спонукаючі фактори, які керують поведінкою та діяльністю менеджера (інтереси, тобто позитивне ставлення особистості до певних об'єктів, предметів, явищ, видів діяльності); морально-політичні настановлення, ідеали, переконання (як компоненти світогляду людини); емоції та почуття. *Потреба* як усвідомлення і переживання матеріальних і духовних засад, необхідних для підтримання життя організму та розвитку особистості (фізіологічна, в безпеці захисту, соціальна, у повазі,

усамовираженні). Основні **правила** умотивованої діяльності керівника: 1) чітке розуміння та свідоме посилювання мотиву (цілі діяльності); 2) брати на себе відповідальність за роботу, яка виконується ним та його колективом, і за результати цієї роботи; 3) вміння цілеспрямовано регулювати свою поведінку. Основні **стратегії** забезпечення керівником мотивації працівників закладу освіти: *негативна*, яка базується на використанні методів тиску (примус виконувати завдання в дисциплінарному порядку) і *позитивна*, яка виходить із внутрішньої сутності працівників (урахування їх потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, життєвих планів). *Фактори-демонтизатори* (ті, що блокують потреби працівників): неясність та нечіткість завдань, які необхідно виконувати; переважаність (або недовантаженість) роботою; відсутність конкретних позитивних результатів; недостатня поінформованість співробітників; некомпетентний керівник; погані стосунки в колективі; надто суворе, несправедлива критика; невмотивована відмова у визнанні.

Література: основна [25–27; 30–32; 34; 38; 39; 57];
додаткова [10; 18; 26; 34; 39; 42; 43; 52; 54; 60]

Тема 2.6. Зміст та структура психологічного клімату в освітніх закладах

Соціально-психологічна характеристика **зв'язків** та взаємозв'язків організації як системи: формальні, неформальні, напівформальні, позаформальні, офіційні, неофіційні. Соціально-психологічні **функції** організації стосовно працівника: адаптації, актуалізації, групової інтеграції та активізації діяльності. Психологічна характеристика групи як структурного елемента організації. Загальна **структура** групи: корпоративний рівень, керівний рівень, керівництво середньої ланки. За виконанням роботи: соціальна структура, функціональна, соціально-демографічна, професійно-кваліфікаційна, комунікативна.

Психологічний клімат освітньої організації як переважний порівняно стійкий психічний стан (настрій) колективу (групи), що відображає особливості його життєдіяльності. *Структурні елементи*, які відображають ставлення членів освітніх колективів до: загальної справи, один до одного, світу у цілому, самих себе. **Параметри** впливу психологічного клімату: *предметний* (спрямованість уваги та характер сприйняття працівниками освітніх організацій тих чи інших сторін їхньої діяльності), *емоційний* (задоволення або незадоволення цією діяльністю). Основні елементи у структурі критерію репрезен-

тації вияву психологічного клімату (психологічний, соціальний, соціально-психологічний аспекти).

Література: основна [3; 4; 25; 27; 32; 38–41; 58];
додаткова [5; 6; 8; 12; 14; 18; 23; 35; 50; 56]

Тема 2.7. Роль психологічного клімату в забезпеченні ефективного управління освітнім закладом

Загальна **характеристика сприятливого** психологічного клімату в освітній організації, його внутрішні *ознаки* (довіра і висока вимогливість членів колективу, доброзичливість і ділова критика, відсутність тиску керівника, чуйність з одночасною вимогливістю, створення умов для діяльності, задоволення роботою, уболівання за честь колективу тощо). Об'єктивні (зовнішні) *показники* сприятливого психологічного клімату (високі результати діяльності, міцна трудова дисципліна, низька плинність кадрів, відсутність напруженості, конфліктності у колективі). Характерні ознаки **несприятливого психологічного клімату**: байдужість членів колективу один до одного і до колективу у цілому; не вболівання за стан справ; безінтересність до того, що не стосується членів колективу, “відпрацьованість” в основному робочих годин. **Нейтральний** психологічний клімат. **Значення** психологічного клімату в процесі управління за основними **напрямами**: ставлення членів колективу до загальної справи; ставлення членів колективу один до одного; ставлення членів колективу до світу у цілому, **задоволення їх потреб вищого порядку**: у належності до “надійного” і престижного колективу; у повазі (визнання компетентності, професійних та особистих досягнень, можливість здійснення кар'єри); потреб у самовираженні (реалізація творчого потенціалу та апробації і впровадження нових підходів у професійній діяльності); ставлення членів освітнього колективу до самих себе.

Література: основна [25–27; 30–32; 34; 38; 39; 57];
додаткова [10; 18; 26; 34; 39; 42; 43; 52; 54; 60]

Тема 2.8. Фактори, що впливають на формування психологічного клімату в закладах освіти

Сутність, структура **факторів**, які визначають зміст та становлення психологічного клімату в освітніх установах. Основні групи факторів **макросередовища**, які пов'язані з особливостями розвитку того соціуму, в якому функціонує освітній заклад: фактори, зумовлені особливостями розвитку суспільства; які мають відношення

до статусу системи освіти в суспільстві; пов'язані з особливостями діяльності і стилю керівництва органів управління; зумовлені психологічними особливостями району, в якому функціонує освітній заклад; зумовлені соціально-психологічними особливостями впливу вторинних (кафедри, відділення тощо) колективів на первинні. **Фактори мікросередовища**, які мають відношення до матеріальних і духовних процесів, що відбуваються в колективі. Особливості матеріально-економічних, технологічних, санітарно-гігієнічних та організаційно-управлінських умов у конкретному колективі. **Моделі сумісної діяльності** (спільно-індивідуальна; спільно-послідовна; спільно-взаємодіюча). Співвідношення формальної та неформальної структур колективу. Рівень психологічної сумісності. Склад колективу за статтю. Збалансованість колективу за віковими показниками. Оптимальне поєднання формальної та неформальної структури у колективі. Створення умов для формування психологічної культури керівників та працівників освітньої організації.

Література: основна [3; 4; 25; 27; 32; 38–41; 58; додаткова [5; 6; 8; 12; 14; 18; 23; 35; 50; 56]

Змістовий модуль III. Психологічні основи взаємодії керівників та працівників освітніх закладів

Тема 3.1. Комунікація в освітніх закладах: сутність, характеристика змісту

Поняття комунікації як обмін інформацією між учасниками управлінської взаємодії. **Структурні елементи** процесу комунікації: відправник інформації; повідомлення; канал передавання інформації; отримувач інформації. Загальна характеристика, специфіка **основних етапів** комунікації в освітніх закладах: підготовка повідомлення (відправником інформації); передавання повідомлення (відправником інформації); декодування повідомлення (отримувачем інформації); встановлення за необхідністю отримувачем інформації зворотного зв'язку з її відправником. Основні групи **видів комунікацій**: **зовнішні** (забезпечують взаємодію освітніх організацій з навколишнім середовищем); **внутрішні** (забезпечують взаємодію працівників освітньої організації між собою). Зовнішні комунікації: *по вертикалі* (між організаціями, які посідають різні місця в ієрархічній структурі управлінських стосунків); *по горизонталі* (між організаціями, які посідають однакове місце у цій ієрархії); *формальні* (здійснюються на

підставі регламентованих документів); *неформальні* (на основі дружніх стосунків між керівниками або іншими співробітниками). *Форми зовнішніх комунікацій* загальні (ділові зустрічі; переговори; розмови телефоном; службові записки; звіти; нормативні та законодавчі документи; угоди та ін.); для забезпечення іміджу (випуск проспектів, бюлетеня про освітній заклад; виступи адміністрації перед батьками, в засобах масової інформації; проведення дня презентації навчально-го закладу тощо).

Внутрішні комунікації: *функції* (налагодження ефективних зв'язків між членами управлінської команди; організація ефективного навчально-виховного процесу; обмін педагогічним досвідом; оцінка ефективності діяльності та ін.); *по вертикалі* (комунікації між членами організації, що мають різний статус); *по горизонталі* (між членами організації, що посідають однакове місце в системі управління); *низхідні* (за допомогою яких інформація передається з вищих рівнів управління на нижчі); *висхідні* (інформація передається з нижчих рівнів на вищі). **Бар'єри**, які заважають здійсненню ефективної комунікації. *Об'єктивні та суб'єктивні фактори*, які зумовлюють комунікативні бар'єри. Подолання комунікативних бар'єрів.

Література: основна [3; 4; 25; 27; 32; 38–41; 58];
додаткова [10; 18; 26; 34; 39; 42; 43; 52; 54; 60]

Тема 3.2. Конфлікти в освітніх організаціях: сутність, причини виникнення

Поняття про **конфлікт** як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремого індивіда, у міжособистісних стосунках, яке (зіткнення) супроводжується негативними емоційними переживаннями. **Види** конфліктів: *інтраперсональні* (внутрішньоособистісні на рівні однієї особистості); *інтерперсональні* (міжособистісні, які виникають між двома особистостями); *внутрішньогрупові* (всередині групи, між конкретною особою і групою: новий директор – старий педколектив); *інтергрупові* (між соціальними групами). Основні **джерела** виникнення конфліктів в управлінні: недоліки в організації управління; нечітко визначені права і обов'язки; інформація, прийнятна для однієї сторони і неприйнятна для другої; структурні чинники; неритмічність і нестабільність режиму праці; невдоволеність працівників своєю діяльністю; нечіткість та аритмічність забезпечення завдань методичною літературою та наоч-

но-технічними засобами. **Причини** виникнення конфліктів: ціннісні чинники; наявність чи відсутність взаємодії у відносинах; поведінкові чинники; незнання характерологічних, психологічних якостей особистості; неправильне тлумачення думок, вчинків; недотримання загальноприйнятих моральних норм, переоцінка власних можливостей, недооцінювання можливостей інших; порушення вікової гармонії; недосконалий індивідуальний стиль керівництва; необ'єктивне оцінювання праці персоналу.

Література: основна [25–27; 30–32; 34; 38; 39; 57; додаткова [10; 18; 26; 34; 39; 42; 43; 52; 54; 60]

Тема 3.3. Функції конфліктів, структура та їх динаміка

Форми перебігу конфлікту: відкритий конфлікт; прихований конфлікт; “сліпий” конфлікт; “невідомий” конфлікт. **Негативні функції** конфліктів: *деструктивність* при внутрішньоособистісних конфліктах (психологічний дискомфорт особистості; емоційна нестабільність; відсутність життєвої програми іншої); *негативні вияви* при міжособистісних та внутрігрупових конфліктах (порушують систему комунікацій та взаємостосунків між людьми; заважають досягненню освітянських цілей; послаблюють групову єдність; ставлять під загрозу інтереси конкретних учасників конфлікту; підвищують плинність кадрів тощо); *негативний вплив* міжгрупових конфліктів (ставлять під загрозу стабільність певного закладу освіти; змінюють пріоритети певних соціальних груп; заважають впровадження нововведень і реформ; сприяють виникненню кризових ситуацій іншої). **Позитивні та структурні компоненти** конфлікту: *сторони* конфлікту (учасники конфліктної ситуації); *умови перебігу* (зовнішній контекст, в якому виникає і розвивається конфлікт); *образи конфліктної ситуації* (ідеальні картини, уявлення про конфліктну ситуацію, притаманні учасникам конфлікту); *способи поведінки в конфлікті* (конкретні дії учасників конфлікту: відхід від конфлікту; боротьба; поступливість; компроміс; співробітництво). **Стадії** розвитку конфлікту (виникнення об'єктивної конфліктної ситуації; її усвідомлення; перехід до конфліктної поведінки; розв'язання конфлікту).

Література: основна [3; 4; 25; 27; 32; 38–41; 58]; додаткова [5; 6; 8; 12; 14; 18; 23; 35; 50; 56]

Тема 3.4. Запобігання та подолання конфліктів у закладах освіти

Оснoву завдання **управління конфліктами**: застосування управлінським персоналом спеціальних способів та прийомів *запобігання (профілактики) ймовірних конфліктів*: пошуки шляхів та умов подолання вже існуючих, реальних конфліктів. **Способи** запобігання конфліктів: **1)** за допомогою “вертикальних” управлінських дій, які реалізуються організаційними структурами вищого рівня в ієрархії управлінських стосунків; **2)** за допомогою самостійних дій, які реалізуються керівниками освітніх організацій спільно з членами педагогічних колективів автономно, без втручання вищих управлінських органів. Змістові напрями **подолання** конфлікту: *усвідомлення прихованих конфліктів; обхід відкритих (реальних) конфліктів* (зміна напрямку енергії; ізоляція; витискування; обмеження можливостей; співіснування; уведення штрафних санкцій); *фактичне розв’язування відкритих (реальних) конфліктів* (силове розв’язування конфлікту: боротьба сторін, примушування третьою стороною; розв’язування конфлікту “за вироком”: жеребкування, голосування, арбітражне рішення; коопераційне розв’язування конфлікту: посередницьке рішення, досягнення компромісу переговорами сторін). Розв’язання конфліктів на основі **колаборативного підходу**. Основні *умови* розв’язання конфлікту на основі колаборативного підходу у вигляді певних принципів, об’єднаних у кілька груп: 1) відображення необхідності розуміння сторонами значущості колаборативного процесу; 2) вміння слухати один одного; 3) розкриття особливості процесу аналізу інтересів учасників конфлікту; 4) пояснення стратегії взаємодії сторін при розкритті інтересів, висуванні вимог й обговорення можливих рішень; 5) розкриття кінцевої мети, результатів переговорів.

Література: основна [3; 4; 25; 27; 32; 38–41; 58; додаткова 10; 18; 26; 34; 39; 42; 43; 52; 54; 60]

Тема 3.5. Психологічне консультування персоналу організації

Консультування як спеціально організований процес спілкування психолога-консультанта з керівником, групою службовців, спрямований на розгортання та просування можливих для них змін у певний період. **Роль, завдання** психологічного консультування у закладі ос-

віти. **Психологічна культура** як комплекс елементів психологічної компетентності, що обслуговує управлінську практику й забезпечують застосування найефективніших способів, форм, методів роботи. **Управлінське консультування** як системна допомога організаціям, управлінським кадрам у вдосконаленні практики управління, підвищенні як індивідуальної продуктивності, так і ефективності діяльності організації загалом. **Особливості** психолого-управлінського консультування. **Етапи** консультування з проблем посадового просування: *всебічне оцінювання* знань, навичок, поведінки керівника; *створення* консультантом атмосфери довіри та відвертості; *спільний аналіз* керівника і консультанта кар'єрних домагань і можливостей їх реалізації; *визначення* кінцевої мети і проміжних варіантів; *підготовка* плану заходів, заснованого на виявлених потребах у знаннях та навичках; *контроль* за виконанням плану. **Види** персональних консультацій: 1) пасивне консультування; 2) цілеспрямоване індивідуальне інформування про результати психологічних досліджень; 3) формулює консультування; 4) консультування з метою корекції.

Література: основна [3; 4; 25; 27; 32; 38–41; 58];
додаткова [5; 6; 8; 12; 14; 18; 23; 35; 50; 56]

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Контрольна робота (реферат) — це короткий специфічний для навчального курсу виклад змісту організації навчальної дисципліни з урахуванням психолого-педагогічних явищ проблемної або навчальної теми.

Основні вимоги до роботи:

- повнота та об'єктивність інформації про досліджувані явища;
- повнота відображення основних компонентів її змісту;
- доступність сприймання тексту і за змістом, і за логікою визначення основних проблем;
- доступність мови викладу;
- авторське ставлення, особиста точка зору на питання роботи.

Структура контрольної роботи (реферату): перша сторінка (див. зразок вузу); зміст (вступ, 1,2,3 питання, висновки, літературні джерела: 10–12; додатки за потреби).

Технологічні етапи організації та методики підготовки роботи: визначення теми та змісту; аналіз одержаної інформації (грунтовне, всебічне та глибоке вивчення фактів, положень та висновків

з проблеми; теоретична та аналітико-синтетична обробка дослідження); оформлення роботи (загальні та вузівські вимоги, обсяг — 0,5 др. арк.). Студенти заочної форми навчання, за вказівкою викладача, можуть виконувати контрольні роботи або як ґрунтовне теоретичне дослідження із опертям на практику, або як практично-теоретичне виконання роботи за варіантами. Номер контрольної роботи за загальною технологією дослідження студент отримує за номером свого прізвища в журналі або заліковій відомості.

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Психологія менеджменту в системі психологічних наук.
2. Методологія і методи психології менеджменту.
3. Генеза психології менеджменту.
4. Гуманістична психологія як основа ефективної діяльності закладів освіти.
5. Суттєвий та змістовний аспекти психологічної готовності керівника освітньої організації до управління.
6. Основні компоненти психологічної готовності керівника освітньої організації до управління.
7. Зміст та основні етапи прийняття управлінських рішень.
8. Фактори, які впливають на процес прийняття управлінських рішень менеджерами освітніх організацій.
9. Вимоги до прийняття управлінських рішень менеджерами освітніх організацій.
10. Сутність, зміст основних стилів керівництва освітніми організаціями.
11. Фактори, які впливають на ефективність різних стилів керівництва освітніми організаціями.
12. Особистість у психології управління.
13. Психологічні особливості змісту соціальних позицій та ролей працівників освітніх організацій.
14. Особливості рольової поведінки працівників освітніх організацій.
15. Психологічна структура освітньої управлінської діяльності.
16. Психологічні особливості планування і прийняття рішень.
17. Мотивація в системі психологічних особливостей процесу управління.
18. Основні стратегії забезпечення керівником мотивації діяльності працівників освітніх організацій.

19. Зміст, структура психологічного клімату в освітніх організаціях.
20. Фактори впливу на формування психологічного клімату в освітніх організаціях.
21. Соціально-психологічні особливості управління.
22. Психологічні основи взаємодії менеджерів та працівників освітніх організацій.
23. Етнокультурні та етнопсихологічні особливості ділового спілкування.
24. Психологія управління людськими ресурсами.
25. Зміст та основні види конфліктів в освітніх організаціях.
26. Шляхи подолання конфліктних ситуацій.
27. Основні стилі поведінки менеджерів при подолання конфліктів.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Менеджмент в освіті: сутність, функції.
2. Предмет, об'єкт менеджменту в освіті.
3. Завдання, структура психології менеджменту в освіті.
4. Базові категорії психології менеджменту в освіті.
5. Методологічні засади психології управління.
6. Принципи психології управління.
7. Методи психології менеджменту в освіті.
8. Зародження і розвиток психології управління.
9. Основні етапи становлення і розвитку психології менеджменту як галузі філософії.
10. Становлення і розвиток вітчизняної психології менеджменту.
11. Сучасна вітчизняна психологія менеджменту.
12. Менеджмент освітнього закладу: сутність, функції.
13. Внутрішня структура управління освітнім закладом.
14. Зовнішня структура управління освітніми організаціями.
15. Гуманістична психологія в системі менеджменту освіти.
16. Організація педагогічної діяльності на гуманістичних засадах.
17. Основні характеристики гуманістичного підходу до управління освітою.
18. Характерні труднощі при впровадженні гуманістичних інноваційних освітянських програм.
19. Психологічні бар'єри гуманістичного підходу до менеджменту освіти.
20. Психологічні фактори, які впливають на ефективність управління.

21. Загальна характеристика мотиваційного компонента в управлінні.
22. Когнітивний компонент в управлінні.
23. Операційний компонент в управлінні.
24. Значення особистісного компонента у процесі управління.
25. Вимоги до прийняття управлінських рішень.
26. Основні етапи прийняття управлінських рішень.
27. Фактори, які впливають на процес прийняття управлінських рішень.
28. Стиль керівництва: сутність, компонентні блоки.
29. Основні стилі керівництва.
30. Фактори, які впливають на різні стилі керівництва.
31. Індивід, індивідуальність, особистість в управлінні.
32. Теорія психоаналізу.
33. Теорії та концепції гуманістичної психології.
34. Загальна характеристика типів темпераменту.
35. Загальна характеристика акцентуації типів характеру.
36. Соціальна позиція і соціальна роль працівника закладу освіти.
37. Структурні групи соціальних ролей.
38. Посадова інструкція.
39. Рольова поведінка працівника освітнього закладу.
40. Фактори впливу на рольову поведінку працівника закладу освіти.
41. Проблема інтелекту та ділової кваліфікації кадрів освітньої галузі.
42. Проектування освіти і навчання менеджерів освіти.
43. Психологічні чинники ефективності навчання менеджерів освіти.
44. Комунікативна підготовка персоналу в загальній структурі управління.
45. Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління.
46. Мотивація в системі ефективного управління.
47. Основні потреби працівників освітніх організацій.
48. Роль мотивації керівників освітніх організацій у забезпеченні мотивації діяльності працівників.
49. Основні стратегії забезпечення керівником мотивації діяльності працівників освітніх організацій.
50. Психологічний клімат в освітніх організаціях.
51. Структура психологічного клімату.

52. Види психологічного впливу в закладах освіти.
53. Основні суб'єктивні ознаки сприятливого психологічного клімату.
54. Характерні ознаки несприятливого психологічного клімату.
55. Нейтральний психологічний клімат.
56. Вплив психологічного клімату на оптимізацію професійної діяльності освітніх організацій.
57. Роль психологічного клімату в регуляції міжособистісних стосунків членів колективу.
58. Фактори макросередовища, які впливають на психологічний клімат.
59. Фактори мікросередовища, які впливають на психологічний клімат.
60. Умови та шляхи формування сприятливого психологічного клімату.
61. Комунікація в освітніх організаціях: сутність, структурні елементи.
62. Основні етапи комунікації в освітніх організаціях.
63. Вертикальні та горизонтальні комунікації.
64. Способи запобігання чуткам у процесі управління освітнім закладам.
65. Види комунікації в освітніх організаціях.
66. Форми зовнішніх комунікацій в закладах освіти.
67. Бар'єри ефективності комунікацій.
68. Конфлікт в освітніх організаціях: сутність, типи.
69. Особливість міжособистісних (інтеперсональних) конфліктів.
70. Загальна характеристика внутрішньоособистісного (інтраперсонального) конфлікту.
71. Внутрішньогрупові конфлікти: сутність, зміст.
72. Специфіка міжгрупових (інтергрупових) конфліктів.
73. Основні причини виникнення конфліктів.
74. Функції конфліктів у освітніх організаціях.
75. Негативна, позитивна роль конфлікту в діяльності закладу освіти.
76. Основні елементи структури конфлікту.
77. Основні способи поведінки в конфліктній ситуації.
78. Фактори, які впливають на вибір певного способу поведінки в конфлікті.
79. Співвідношення об'єктивної і конфліктної ситуації та її образів. Справжній, помилковий та потенційний конфлікти.

80. Основні напрями управління конфліктами в освітніх організаціях.
81. Запобігання конфліктів за допомогою “вертикальних” управлінських дій.
82. Способи запобігання конфліктів всередині освітньої організації.
83. Сутність, зміст управління латентними (прихованими) конфліктами.
84. Основні напрями фактичного подолання конфлікта.
85. Силове подолання конфліктів.
86. Колаборативний підхід до подолання конфліктів.
87. Психологічне консультування як управлінський процес.
88. Управлінське консультування як метод вдосконалення управлінської практики.
89. Види персональних консультацій.
90. Психологічна служба в організації.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Закон України “Про освіту” // Голос України. — 1996. — 25 квіт.
2. Закон України “Про вищу освіту”. — Х., 2002.
3. *Державна національна програма “Освіта” (Україна ХХІ століття)* // Освіта. — 1993. — № 44–46.
4. *Державна програма розвитку вищої освіти на 2005–2007 роки.* Постанова Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2004 р. № 1183.
5. *Концепція національного виховання* // Освіта. — 1994. — 26 жовт.
6. *Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту).* Постанова Кабінету Міністрів України від 20 січ. 1998 р. № 65 // Я. Я. Боллобаш *Організація навчального процесу у вищих закладах освіти.* — К., 1997.
7. *Про затвердження Програми дій щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України на 2004–2005 роки:* Наказ міністра освіти і науки України від 23 січ. 2004 р.
8. *Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу:* Наказ міністра освіти і науки України від 23 січня 2004 р. № 48.

9. *Антонюк О. В.* Етнополітичний менеджмент: теоретичне обґрунтування та емпірична реальність // Персонал. — 2007. — № 7–8.
10. *Ануфрієва Н. М.* Соціальна психологія. — К.: МАУП, 2000.
11. *Барко В. І.* Методика використання тренінгових вправ змістового плану у підготовці управлінців // Практична психологія та соціальна робота. — 2004. — № 7.
12. *Блей Р., Моутон Дж. С.* Научные методы управления. — К., 1996.
13. *Боумэн К.* Основы стратегического менеджмента. — М., 1997.
14. *Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В.* Психология управления. — Х., 1998.
14. *Винославська О. В.* Людські стосунки. — К., 2001.
15. *Волков И. П.* О стилях руководства. — СПб.: Питер, 2000.
16. *Головатий М. В.* 18-ліття МАУП: час розквіту і досягнень // Персонал. — 2007. — № 4.
17. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2000.
18. *Дафт Р. Л.* Менеджмент. — СПб.: Питер, 2000.
19. *Джуэл Л.* Индустриально-организационная психология. — СПб.: Питер, 2001.
20. *Євтух М. Б.* Нові технології навчання. — К., 2003.
21. *Емельянов С. М.* Практикум по конфликтологии. — СПб.: Питер, 2000.
22. *Загальна психологія.* — К., 1999.
23. *Занковский А. Н.* Организационная психология. — М., 2000.
24. *Карамушка Л. М.* Психология управления заведениями середньої освіти. — К., 2000.
25. *Карамушка Л. М.* Психология управления. — К., 2003.
26. *Коломінський Н. Л.* Психология менеджменту в освіті. — К., 2000.
27. *Крушельницька Я. В.* Фізіологія і психологія праці. — К., 2000.
28. *Ложкин Г. В., Повякель Н. И.* Практическая психология конфликта. — К.: МАУП, 2000.
29. *Макаренко Г.* Студент і викладач — повноправні партнери // Юридичний вісник України. — 2004. — № 4.
30. *Максименко С. Д.* Загальна психологія. — К., 2003.
31. *Максимова Н. Ю.* Психология адиктивной поведінки. — К., 2002.
32. *Мельник Л. П.* Психология управления. — К.: МАУП, 2002.
33. *Мойсеюк Н. Є.* Педагогіка. — К., 2007.
34. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психология управления. — К., 2003.
35. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Соціальна психологія. — К., 2003.

36. *Педагогічна майстерність: Підручник* // За ред. Г. А. Зязюна. — К., 1997.
37. *Петровский А. В.* Психология. — М., 2000.
38. *Психологія: Підручник* // За ред. Ю. Л. Трофимова. — К., 2003.
39. *Психологія діяльності та навчальний менеджмент.* — К., 2003.
40. *Психологія праці та професійної підготовки особистості.* — Хмельницький, 2001.
41. *Психологія професійної діяльності і спілкування.* — К., 1997.
42. *Рибалка В. В.* Психологія розвитку особистості. — К., 1996.
43. *Романець В. А.* Історія психології ХХ століття. — К., 1998.
44. *Романець В. А.* Психологія творчості. — К., 2001.
45. *Савчин М. В.* Психологія відповідальної поведінки. — К., 1996.
46. *Самаріна С.* Нові технології навчання. — К., 2004.
47. *Соціальна педагогіка: Підручник.* — К., 2003.
48. *Терещенко В. І.* Організація і управління: Досвід США. — К., 1990.
49. *Третяченко В. В.* Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. — К., 1997.
50. *Циба В. Т.* Соціологія особистості: системний підхід (соціально-психологічний аналіз). — К.: МАУП, 2000.
51. *Чалдинин Р.* Психологія впливання. — СПб.: Питер, 2000.
52. *Швачко О. В.* Соціальна психологія. — К., 2002.
53. *Швалб Ю. М., Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі. — К., 1998.
54. *Шкурко Я. І.* Вплив комунікативних особливостей жінки-керівника закладу освіти на ефективність її управлінської діяльності. — К., 2000.
55. *Щербань П. М.* Прикладна педагогіка. — К., 2002.
56. *Щёкин Г. В.* Как читать людей по их внешнему облику. — К., 1993.
57. *Щёкин Г. В.* Теория социального управления: Монография. — К., 1996.
58. *Щёкин Г. В.* Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999.
59. *Юридична психологія: Підручник.* — К., 1999.
60. *Юркевич Г. Й.* Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера. — К., 1999.
61. *Яценко Т. С.* Психологічні основи групової психокорекції. — К., 1996.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті”	6
Зміст дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті”	7
Вказівки до виконання контрольних робіт	22
Теми контрольних робіт	23
Питання для самоконтролю	24
Список літератури	27



Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *С. М. Толкачова*
Комп'ютерне верстання *Н. І. Нечипоренко*

Зам. № ВКЦ-3783

Підп. до друку 04.02.09. Формат 60×84/16. Папір офсетний.
Друк ротатійний трафаретний. Ум.-друк. арк. 1,98. Обл.-вид. арк. 1,76.
Наклад 30 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП
ДП «Видавничий дім «Персонал»
03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. XX
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*