

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
щодо забезпечення самостійної роботи студентів
з дисципліни
“ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ
В ОСВІТІ”
(для бакалаврів)

МАУП

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

Підготовлені професором кафедри адміністративного менеджменту
І. М. Найдюновим

Затверджено на засіданні кафедри адміністративного менеджменту
(протокол № 4 від 29.04.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Найдюнов І. М. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті” (для бакалаврів). — К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009. — 56 с.

Методичні рекомендації та завдання містять пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни, запитання і завдання для самостійного повторення матеріалу та самоперевірки знань з дисципліни, плани семінарських занять, теми рефератів, методичні вказівки до виконання контрольної роботи, теми робіт, список літератури.

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

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Однією із важливих умов забезпечення ефективного функціонування системи освіти в сучасних умовах, її інтеграції в міжнародні освітні системи є оптимізація управління. 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. Вирішення цього завдання передбачає, насамперед, організацію спеціальної самостійної психологічної підготовки керівників закладів світи, формування у них психологічної готовності до управління.

Навчальна дисципліна “Основи психології менеджменту в освіті” передбачає системне вивчення основ психології освітнього менеджменту – теорії і практики управління освітніми закладами в умовах ринкової економіки не тільки в процесі аудиторних занять, але і у процесі самостійної роботи. 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 самостійне вивчення 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, де 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. **Основна мета** самостійного вивчення дисципліни полягає перш за все у *розкритті змісту та структури управлінського процесу в системі освіти, виділенні 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 ус-

танов (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 самостійної підготовки передбачає вивчення змісту та структури психологічної готовності, яка необхідна управлінському персоналу для розв'язання цих 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). 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* методичних рекомендацій для самостійного опрацювання навчального матеріалу. У ньому детально надається допомога до розгляду основних елементів, видів та етапів комунікацій, причини виникнення комунікативних бар'єрів, умов попередження та подолання конфліктів у закладах освіти.

Методичні рекомендації надають допомогу в розкритті 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-виховно-

го 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, інших. 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. Леонтєв, В. С. Лозниця, Н. Є. Мойсеюк, Л. Е. Орбан-Лембрик, І. П. Павлов, С. С. Пальчевський, А. В. Петровський, С. Л. Рубінштейн, І. М. Семенов, 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** дослідження її є психічні процеси, пов'язані із реальною взаємодією менеджерів з учасниками навчально-виховного процесу, а **предметом** — психологічний аспект способів взаємодії, які зумовлені цілями цього процесу, його завданнями та змістом.

Основні завдання дисципліни:

- ознайомлення студентів з категорійним апаратом психології менеджменту в освіті, їх самостійним вивченням;
- надання допомоги студентам при самостійному формуванні психологічних умінь та навичок управлінця в галузі освіти;
- самостійна робота з ознайомлення з психологічною технологією навчання та виховання;
- самостійне засвоєння психологічних принципів та підходів до організації сучасної освіти;
- саморозвиток та формування психолого-педагогічного мислення, основних принципів культури спілкування;
- здійснення рекомендацій щодо самостійного оволодіння навичками та прийомами прийняття управлінських рішень, адекватним умовам ринкового освітнього середовища;
- надання допомоги 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 завдань, тестів, ситуацій.

У цілому навчальна програма дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті” підготовлена відповідності з 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, оволодіння новою інформацією, уміння використовувати здобуті 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 міжособових 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 вирішення в педагогічному колективі.

МАУП

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
“ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОСВІТІ”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	2
	<p>Змістовий модуль I. Загальні засади психології менеджменту в освіті</p> <p style="text-align: center;">1. Лекційні заняття</p> <p>1.1 Психологія менеджменту як галузь психологічної науки</p> <p>1.2 Історія і сучасний стан розвитку психології менеджменту</p> <p>1.3 Методологія і методи психології управління</p> <p>1.4 Зміст, структура, психологічні компоненти менеджменту в освіті</p> <p>1.5 Особливості менеджменту в освіті порівняно з менеджментом в інших соціальних сферах</p> <p>1.6 Зміст і структура психологічної готовності менеджерів освітніх організацій до управління</p> <p>1.7 Психологічні основи прийняття управлінських рішень менеджерами освітніх закладів</p> <p>1.8 Ефективність різних стилів керівництва управлінського персоналу в освіті</p>
	<p style="text-align: center;">2. Практичні заняття</p> <p>2.1 Психологія менеджменту: зміст, структура. Психологічні компоненти</p> <p>2.2 Основні джерела, передумови виникнення, генезис психології менеджменту</p> <p>2.3 Становлення і розвиток вітчизняної психології менеджменту</p> <p>2.4 Зовнішня і внутрішня структура управління в системі освіти</p> <p>2.5 Психологічні особливості управління освітніми організаціями порівняно з іншими сферами управління</p> <p>2.6 Методика дослідження взаємостосунків адміністрації і педагогічного колективу</p>
	<p style="text-align: center;">3. Самостійна робота</p> <p>3.1 Предмет, об’єкт і завдання психології менеджменту</p>

1	2
3.2	Методологія і методи психології управління
3.3	Розроблення ідей психології менеджменту в надрах філософії та соціології
3.4	Становлення і розвиток зарубіжної психології менеджменту
3.5	Формування, розвиток вітчизняної психології менеджменту
3.6	Гуманістична психологія як основа ефективного функціонування закладів освіти
3.7	Організація педагогічної діяльності на гуманістичних засадах
3.8	Перспективи розвитку психології управління
	<p><i>Змістовий модуль II. Психологічні особливості працівників освітніх організацій</i></p> <p><i>1. Лекційні заняття</i></p> <p>1.1 Особистість працівника у психології управління освітніми організаціями</p> <p>1.2 Зміст соціальних позицій та регламентація професійно-функціональних ролей працівників освітніх закладів</p> <p>1.3 Психологічні особливості освіти, навчання та формування управлінських кадрів</p> <p>1.4 Вплив професійно-функціональних ролей на формування та розвиток особистості працівників освітніх закладів</p> <p>1.5 Загальна характеристика мотивів та потреб працівників освіти</p> <p>1.6 Зміст та структура психологічного клімату в освітніх закладах</p> <p>1.7 Роль психологічного клімату в забезпеченні ефективного управління освітнім закладом</p> <p>1.8 Фактори, що впливають на формування психологічного клімату в закладах освіти</p>
	<p><i>2. Практичні заняття</i></p> <p>2.1 Психологічна характеристика основних суб'єктів управління освітнім закладом</p> <p>2.2 Активність особистості як форма вияву її індивідуальності, творчості та професіоналізму</p>

1	2
2.3	Психологічна готовність керівників освітніх організацій до управління
2.4	Психологічні основи прийняття управлінських рішень керівниками освітніх організацій
2.5	Мотивація діяльності працівників закладів освіти як фактор успішності управління
2.6	Вплив психологічного клімату в освітніх організаціях на ефективність управління
3. Самостійна робота	
3.1	Особистість у психології управління освітніми організаціями
3.2	Характеристика основних компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління
3.3	Співвідношення “індивідуального” і “групового” в управлінні навчально-виховним процесом
3.4	Вимоги до прийняття управлінських рішень керівниками освітніх організацій
3.5	Психологічні основи мотивів і потреб працівників, їх вплив на ефективність управління
3.6	Види психологічного клімату в освітніх організаціях
3.7	Основні стратегічні напрями забезпечення керівником сприятливого психологічного клімату для управління в освітніх організаціях
3.8	Соціально-психологічна специфіка ділового спілкування в управлінській діяльності
Змістовий модуль III. Психологічні основи взаємодії керівників та працівників освітніх закладів	
1. Лекційні заняття	
1.1	Комунікація в освітніх закладах: сутність, характеристика змісту
1.2	Індивідуально-психологічні, психофізіологічні властивості особистості та їх урахування в системі управління
1.3	Соціально-психологічна характеристика організації
1.4	Психологія впливу керівника на підлеглих як вияв його влади і авторитету

1	2
1.5 1.6 1.7 1.8	Конфлікти в освітніх організаціях: сутність, причини виникнення Функції конфліктів, структура та їх динаміка Запобігання та подолання конфліктів у закладах освіти Психологічне консультування персоналу організації освіти
2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 2.7 2.8	<p style="text-align: center;">2. Практичні заняття</p> Дослідження взаємостосунків адміністрації і педагогічного колективу Діагностика рівня емоційного вигорання Вивчення кар'єрних орієнтацій Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі Оцінка самоконтролю у спілкуванні Методика діагностики рівня емпатійних здібностей Дослідження стилю поведінки в конфлікті Організація тренінгів ефективного спілкування і раціональної поведінки
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8	<p style="text-align: center;">3. Самостійна робота</p> Організація ефективної комунікації в освітніх організаціях Особистість як суб'єкт та об'єкт управління в освітній організації Психологічна готовність керівників освітніх організацій до управління Психологія управління рекламною освітньою діяльністю Основи психологічного консультування персоналу освітньої організації Структура та динаміка конфліктів у освітніх організаціях Способи запобігання конфліктів у освітніх організаціях Основні напрями фактичного розв'язання конфліктів у освітніх організаціях

ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ ЗА МОДУЛЯМИ

Змістовий модуль I. Загальні засади психології менеджменту в освіті

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).

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, інші). Методи психології менеджменту: вивчення особистості в системі управління (спостереження, самоспостереження, опитування, експерименту, вивчення документа-

ції); 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).

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.

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 держадмі-

ністрацій; 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).

Головні цілі освітніх закладів освіти. Гуманістична психологія (людина – це найвища цінність суспільства, вона унікальна, неповторима 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.

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, когнітивний, 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 мотиви; 2) когнітивного компонента психологічної готовності керівників, основний зміст структурних елементів: *загальноуправлінські знання* (організаторсько-управлінські; економічно-правові; методико-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 (*риски, які пов'язані зі ставленням* до предмета управлінської діяльності; до виконання управлінської діяльності; до учасників управлінської діяльності; до самого себе; до держави).

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 так і для оточуючих) керівниками освітніх організацій: виявлення та усвідомлення керівником суті проблеми; всебічний розгляд і аналіз можливих альтернатив; вибір найдоцільнішого у даній 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 учасників управлінської взаємодії; тип навчального закладу, характеристика самої проблеми, яку необхідно 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.

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. Стили керівництва: *демократичний* (колегіальний, товариський); *авторитарний* (автократичний, адміністративний, вольовий, директивний); *ліберальний* (вільний, анархічний, нейтральний, формальний, такий, що не втручається); *гнучкий* (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 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 [1–3; 6; 22; 23; 30; 42; 43];
додаткова [45; 47; 48; 50; 52; 54; 56; 59; 63; 64]

Змістовий модуль II. Психологічні особливості працівників освітніх організацій

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).

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.

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 управління (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).

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.

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 та духовних речей, необхідних для підтримання життя організму та розвитку особистості (фізіологічна, в безпеці захисту, соціальна, у повазі, у самовираженні). 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) вміти цілеспрямовано регулювати свою поведінку. Основні стратегії забезпечення керівником мотивації працівників закладу освіти: *негатив-*

на 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-демонтиватори* (ті, що блокують потреби працівників): неясність та нечіткість завдань, які необхідно виконувати; перевантаженість (або недовантаженість) роботою; відсутність конкретних позитивних результатів; недостатня поінформованість співробітників; некомпетентний керівник; погані стосунки в колективі; надто сувора, несправедлива критика; невмотивована відмова у визнанні.

Соціально-психологічна характеристика зв'язків та взаємозв'язків організації як системи: формальні, неформальні, напівформальні, поза формальні, 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, вияву 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 репрезентації вияву психологічного клімату (психологічний, соціальний, соціально-психологічний аспекти).

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, кон-

фліктності у колективі). Характерні ознаки несприятливого психологічного клімату: (байдужість членів колективу один до одного і до колективу у цілому; невболівання 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 напрямками: *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.

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. Статевий склад колективу. 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 [1–4; 22; 23; 30; 41; 43; 44; 46; 62];
додаткова [44; 45; 48–51; 58; 62; 64]

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

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 комунікації: зовнішні (забезпечують взаємодію освітніх організацій з навколишнім середовищем); внутрішні (забезпечують взаємодію працівників освітньої організації між собою). Зовнішні комунікації: *по вертикалі* (між організаціями, які займають різні місця в ієрархічній структурі управлінських стосунків); *по горизонталі* (між організаціями, які займають однакоє місце у цій ієрархії); *формальні* (що здійснюються на підставі регламентованих документів); *неформальні* (на основі дружніх стосунків між керівниками або іншими співробітниками). *Форми зовнішніх комунікацій* загальні (ділові зустрічі; переговори; розмови по телефону; 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 займають однакоє у ній 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.

Поняття про конфлікт як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремого індивіда, у

між особистісних 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 наочно-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.

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 освітніх 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 впровадженню нововведень і реформ; сприяють виникненню кризових ситуацій, інші). Позитивні та структурні компоненти конфлікту: *сторони* конфлікту (учасники конфліктної ситуації); *умови перебігу* (зовнішній контекст, у 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).

Основні 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, що посідають вищий рівень 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 вибором”: 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) необхідність 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.

Консультації 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 освіти. 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 [3–5; 7; 13; 22; 23; 31; 42; 43];
додаткова [44; 45; 48–51; 64–66]

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Підготовка кваліфікованого спеціаліста у системі вищої освіти постійно вдосконалюється і трансформується під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників. Значна роль у цьому процесі належить самостійній роботі студентів відповідно до нових державних освітніх стандартів має становити не менш 50 % часу, передбаченого для виконання основної освітньої програми. Базуючись на класичних та інноваційних підходах до навчально-пізнавальної діяльності студентів, технологія самостійної роботи з дисципліни “Загальна педагогіка” інтенсифікується, здійснюється процес її оптимізації з урахуванням економічних і соціальних змін в Україні, вимог Державних законодавчих та нормативних документів, які передбачають спрямованість вищої освіти України на європейську інтеграцію. Враховуючи названі чинники при розробці методичних матеріалів щодо забезпечення самостійної роботи студентів, ми переконались: 1) у сучасних умовах організація самостійної роботи студентів над проблемами самоосвіти і самовдосконалення освітянських умінь та навичок у вищій школі спеціальних і споріднених навчальних курсів дозволяє не тільки пог-

либити та інтенсифікувати процес пізнання студентами явищ педагогічної дійсності, а й гуманістично спрямувати його за змістом, технологічними компонентами та структурними елементами; 2) самостійна робота студентів не тільки вдосконалюється, але вона й змінюється за структурно-організаційною технологією, відповідно до іноваційних тенденцій у системі вищої освіти України та Програмою дій щодо реалізації положень Болонської декларації; 3) педагогічний процес самовдосконалення фахівця у вузі передбачає не тільки визначення проблем організаційної технології самостійної роботи студентів, але і формування у них умінь, навичок її оптимізації та інтенсифікації.

МЕТОЮ методичного забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Загальна педагогіка” є допомога майбутньому фахівцю оволодіти механізмами технології самостійної роботи за програмою курсу, визначити її особливості, актуалізувати процес самовдосконалення як загальних, так і професійно значущих особистісних педагогічних здібностей та умінь.

ЗАВДАННЯ — надати методичну допомогу студентам у процесі їх самостійної роботи над проблемами: самовдосконалення знань сутності, змісту, специфіки сучасної загальної педагогіки; ознайомлення із педагогічною технологією навчально-виховного процесу як у цілому, так і окремих його структурних елементів; формування умінь і навичок самооцінки педагогічних предметів і явищ як загальних, так і професійно спрямованих; особистісної педагогічної майстерності, педагогічної техніки, комунікативних здібностей, умінь і навичок індивідуального і колективного спілкування в процесі життєдіяльності; самопізнання основних проблем організації та методики педагогічної діагностики навколишньої дійсності і майбутньої професійної діяльності.

ТЕМАТИКА, РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ВИКОНАННЯ

Змістовий модуль I. Загальні засади психології менеджменту в освіті

Тема 1.1. Предмет, об’єкт і завдання психології менеджменту

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте реферат на тему “Психологія менеджменту в системі управлінської практики”.

У процесі відпрацювання рекомендованої літератури бажано визначити: дефініцію психології менеджменту; актуальні проблеми розвитку її основних категорій; історіографію проблем; підходи науковців до визначення предмета та об’єкта психології менеджменту; завдання, структура психології менеджменту як навчальної дисципліни; базові категорії.

Питання для самоконтролю

1. Що таке педагогічний менеджмент?
2. Охарактеризуйте місце психології управління в системі наукового знання, специфіку у сфері освіти.
3. Розкрийте основні функції психології менеджменту в освіті.
4. Проаналізуйте загальну структуру психології управління.

Література: основна [5; 6; 22; 23; 25; 26; 30; 32; 34; 38; 39];
додаткова [44; 46; 48; 52; 54–56; 60; 64; 65]

Тема 1.2. Методологія і методи психології управління

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте короткий конспект цитат із праць відомих науковців, які характеризують характерні методи психології управління.

У процесі відпрацювання рекомендованої літератури важливим буде осмислення, усвідомлення: 1. Методологічних засад психології управління (загальна методологія – загальний філософський підхід; спеціальна методологія як сукупність методологічних принципів певної галузі знання; методологія як сукупність конкретних методичних прийомів дослідження). 2. Принципів психології управління (історизму, розвитку, об’єктивності, системності, гуманізму, активності ін.). 3. Методів 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 управ-

лінських рішень (“гарної ідеї”, “мозкового штурму”, щоденників, Дельфі, “635”, “за-проти”, утопічних ігор, Дельбека).

Питання для самоконтролю

1. Яким є співвідношення між методологією, методологічними принципами та методами дослідження в психології управління?
2. Дайте характеристику соціально-психологічним методам вивчення організації в структурі управління освітою.
3. Розкрийте методи, спрямовані на розв’язання освітніх управлінських завдань.
4. Загальні принципи психології управління .

Література: основна [1–3; 22; 23; 33; 35–37; 43];
додаткова [45–47; 49–51; 53; 55; 63; 66]

Тема 1.3. Розроблення ідей психології менеджменту в надрах філософії та соціології

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте реферат на тему: “Ідеї Ніколо Макіавеллі на систему управління в надрах нових соціальних відносин”.
3. Проаналізуйте погляди Г. Сковороди на управління.

Вивчаючи, відповідно до теми самостійної роботи, рекомендовану літературу бажано визначити: 1. Основні джерела та передумови виникнення психології менеджменту як самостійної галузі знання. 2. 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). 3. Формування психологічних знань про управління в теорії управління та у сфері психології. 4. Сутність поглядів Миколи Кареева і Макса Вебера, інших відомих науковців на проблеми організації управління.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте процес зародження ідей психології управління у надрах філософії.
2. Проаналізуйте формування психологічних знань про управління у загальній теорії управління.
3. Охарактеризуйте процес накопичення знань з психології менеджменту у сфері соціальної психології.

4. Які чинники сприяли оформленню і розвитку психології менеджменту як самостійної науки?

Література: основна [5; 6; 22; 23; 25; 26; 30; 32; 34; 38; 39]
додаткова [44; 46; 48; 52; 54; 55; 56; 60; 64; 65]

Тема 1.4. Становлення і розвиток зарубіжної психології менеджменту

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Змодельуйте психологічні аспекти системи управління, яку запропонував Елтон Мейо.
3. Занотуйте в конспекті основні етапи розвитку зарубіжної психології праці та організаційної психології.

У процесі самостійного відпрацювання рекомендованої літератури студентам бажано визначити зміст: основних етапів накопичення знань з психології менеджменту в теорії управління; основних шкіл, концепцій наукового управління; процесу поетапного становлення і розвитку зарубіжної психології менеджменту (етап наукової організації праці; етап людських відносин; індивідуально-психологічний етап; трансперсональний етап; інформаційний етап); процесу накопичення знань з психології управління у сфері психології; поглядів Н. Носова на етапи розвитку психології праці та організаційної психології управління.

Питання для самоконтролю

1. Дайте загальну характеристику основних етапів розвитку управління.
2. Класична школа наукового управління.
3. Школа адміністративного менеджменту.
4. Чи згодні ви з твердженням, що ідеї концепції людських відносин в оновленому вигляді наявні в сучасних інститутах управління?

Література: основна [5; 22; 23; 26; 27; 30–32; 36; 38];
додаткова [44–48; 50–52; 54; 60]

Тема 1.5. Формування, розвиток вітчизняної психології менеджменту

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте реферат на тему “Концепція ринкового типу управління в Україні”.

В процесі опрацювання рекомендованої літератури бажано звернути увагу на наступне: становлення і розвиток вітчизняної психології управління в 20–30-х роках ХХ ст.; психологію управління другої половини 30–50-х роках ХХ ст.; розвиток психології праці і психології управління у другій половині 50-х — наприкінці 90-х років; кризу управлінської мотивації, послаблення мотивації посадового росту; виокремлення психології менеджменту у спеціальну науку; формування сучасної вітчизняної психології управління на основі нової соціально-економічної парадигми.

Питання для самоконтролю

1. У чому виявляється специфіка зарубіжної та вітчизняної психології менеджменту?
2. Поведінковий підхід до управління.
3. Акмеологічний підхід до управління.
4. Перспективні проблеми психології управління.

Література: основна [5; 6; 9; 13; 17; 22; 23; 30; 36; 38; 39];
додаткова [44; 48–51; 53; 57; 59; 64]

Тема 1.6. Гуманістична психологія як основа ефективного функціонування закладів освіти

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйтеся до виступу з доповіддю на тему: “Гуманістичні засади розвитку освіти в Україні”.

Самостійна робота із рекомендованою літературою повинна виявити осмислення і розуміння наступних парадигм: 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.

Питання для самоконтролю

1. Визначте зміст, завдання управління освітньої системи .
2. Управлінська структура різноманітних закладів освіти.
3. Законодавчі і нормативні документи про принципи організації народної освіти в Україні.
4. Зміст Закону України “Про вищу освіту”.

Література: основна [1–6; 22; 23; 30; 31];
додаткова [45; 46; 48–51; 53; 57; 64; 66]

Тема 1.7. Організація педагогічної діяльності на гуманістичних засадах

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Змодельуйте своє бачення психолого-педагогічного портрета менеджера освітніх організацій.
3. Підготуйте реферат на тему: “Специфічні особливості менеджера освітніх організацій”.

У процесі вивчення теми самостійної роботи бажано звернути увагу на наступні проблемні питання: зміст та основні етапи прийняття управлінських рішень; психологічні фактори, які визначають ефективність організації управлінської діяльності менеджера; фактори, які впливають на процес прийняття управлінських рішень; вимоги до прийняття управлінських рішень; колегіальний підхід до прийняття рішень; поняття про психологічну готовність особистості до виконання управлінської діяльності; структурні компоненти психологічної готовності керівників до управління навчальним закладом (мотиваційний, когнітивний, операційний, особистісний); основний зміст стилів керівництва.

Питання для самоконтролю

1. Що входить у поняття менеджер освітньої організації?
2. Визначте основну структуру знань про технологію управління освітніми організаціями.
3. Розкрийте зміст колегіального підходу в управлінні.

4. Які особисті якості спеціаліста, на вашу думку, необхідні для організації навчально-вихованого процесу в закладі освіти?

Література: основна [1; 2; 6; 22; 24; 30; 34; 38; 42; 43];
додаткова [44–46; 49; 50; 53; 54; 59; 65; 66]

Тема 1.8. Перспективи розвитку психології управління

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте конспект статті В.О. Зайчика “Управління якістю освіти як складової державної освітньої політики (глобальна проблема)” (ж-л “Педагогіка і психологія”, 2007, № 1).
3. Змодельуйте структурний зміст організації навчально-виховного процесу за Болонською декларацією.

Самостійне опрацювання літературних джерел передбачає: визначення і осмислення структури освітніх закладів України відповідно до Закону “Про освіту”; дефініцію інноваційного менеджменту 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; осмислення освітніх функцій управління у зв’язку з сучасними досягненнями психології менеджменту (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.). Бажано визначити інноваційну внутрішню структуру управління освітнім закладом (планування діяльності освітніх закладів, організація їх діяльності, контроль діяльності) та зовнішню структуру управління в системі освіти відповідно до Болонської декларації та перспектив розвитку освіти в Україні.

Питання для самоконтролю

1. Дайте характеристику інноваційних освітніх закладів України.
2. Як розуміти інноваційний менеджмент закладу освіти?

3. Визначте основний зміст сучасних інновацій у системі управління навчально-виховним процесом.
4. Які характерні риси управління в системі освіти України?

Література: основна [1–3; 7; 20; 22; 24; 26; 30; 43];
додаткова [46; 48; 49; 51; 54; 59; 63–66]

Змістовий модуль II. Психологічні особливості працівників освітніх організацій

Тема 2.1. Особистість у психології управління освітніми організаціями

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте реферат на тему “Теорії особистості та їх використання в управлінській практиці”.

Опрацьовувати літературу, бажано: визначитись з поняттями: що таке *індивід*, *індивідуальність*, *особистість* в управлінні, їх дефініція, загальна характеристика; надати характеристику основних теорій та концепцій *гуманістичної психології* особистості (“Я – концепція К. Роджерса; самоактуалізації А. Маслоу; психоаналізу З. Фрейда; концепція Г. С. Костюка ін.); осмислити індивідуально-психологічні, психофізіологічні властивості особистості та їх урахування в системі управління; знати загальну характеристику типів темпераменту (холеричний, сангвінічний, меланхолічний, флегматичний) та основні особливості акцентуації типів характеру особистості (астенічний, атлетичний, гіпертивний, лабільний, сенситивний, епіліктоїдний, демонстративний, конформний ін.).

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте зміст основних понять: індивід, людина, особистість.
2. Як взаємопов’язані між собою основні концепції та теорії особистості в психології менеджменту?
3. Визначте вплив темпераменту керівника на його управлінську діяльність.
4. Які із акцентуацій типу характеру керівника більш оптимальні для управлінської діяльності?

Література: основна [5; 6; 22; 23; 25; 26; 30; 32; 34; 38; 39];
додаткова [44; 46; 48; 52; 54–56; 60; 64; 65]

Тема 2.2. Характеристика основних компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте проект професійно-кваліфікаційної характеристики менеджера вашої фахової підготовки.
3. Підготуйте конспект із основних положень посадової інструкції вашої майбутньої спеціальності.

У процесі роботи з літературою зосередьте увагу на: 1. Соціальній позиції 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. 2. Соціальну роль як динамічну характеристику, яку визначає процесуальний аспект конкретної соціальної позиції. 3. Структурні групи управлінських ролей: професійно-функціональні (ролі, які пов'язані з виконанням працівниками професійної діяльності в закладах освіти: навчальної, організаційної тощо); та соціальні ролі (сімейні, побутові, громадські, спортивні тощо), визначені активністю працівника в інших соціальних сферах життєдіяльності. 4. Зміст соціальних ролей в аспекті соціального очікування. 5. Фактори, які зумовлюють соціальні очікування: організаційно-технологічне наповнення; соціальні вимоги до працівника; вимоги, що висуваються до певних соціальних ролей у конкретному педагогічному колективі; вимоги учасників педагогічної діяльності один до одного. 6. Законодавчі та нормативні документи, які регламентують професійно-функціональну роль менеджерів освітніх закладів (документи стратегічного та тактичного плану). 7. Посадову інструкцію як спеціальний нормативний документ, що регламентує соціальну роль працівника, її структуру: загальні положення; посадові обов'язки; права; відповідальність. Групові соціальні ролі.

Питання для самоконтролю

1. Що означає “соціальна позиція та соціальна роль працівника освітнього закладу”?
2. У чому єдність та специфіка професійно-функціональної та соціальної ролі керівника?
3. Що таке соціальне очікування?

4. Обґрунтуйте основні науково-психологічні вимоги до посадової інструкції менеджера.

Література: основна [1–3; 22; 26; 27; 30; 31; 42; 43];
додаткова [44; 46; 48–52; 56; 64; 66]

Тема 2.3. Співвідношення “індивідуального” і “групового” в управлінні навчально-виховним процесом

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте реферат на тему: “Колегіальний підхід до прийняття управлінських рішень керівниками освітніх організацій”.

Вивчаючи рекомендовану літературу, бажано визначити: проблеми 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); комунікативну підготовку менеджерів; основні *напрями ефективності* формування комунікативних умінь і навичок управління (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).

Питання для самоконтролю

1. Які два види діяльності в управлінні об’єднує навчально-виховний процес? У чому їх взаємозв’язок і взаємообумовленість?
2. Які ви знаєте чинники ефективного навчально-виховного процесу?
3. Дайте характеристику основних компонентів системи психологічного забезпечення формування педагогічного колективу освітнього закладу.

4. Визначити складові ефективності формування комунікативних умінь та навичок управління.

Література: основна [1–6; 22; 23; 30; 31];
додаткова [45; 46; 48–51; 53; 57; 64; 66]

Тема 2.4. Вимоги до прийняття управлінських рішень керівниками освітніх організацій

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте конспект статті В. І. Барко “Методика використання тренінгових вправ змістового плану у підготовці управління // (ж-л “Практична психологія та соціальна робота”. — 2004, № 7).
3. Підготуйте наукове повідомлення “Труднощі, вимоги та обмеження в роботі керівника”.

Згідно зі стратегією підготовки до прийняття того чи іншого управлінського рішення менеджер визначає основні аспекти, які інтенсифікують навчально-виховний процес. Тому бажано визначитись із: особливостями рольової поведінки менеджерів освітньої галузі; факторами, які впливають на виконання функціонально-професійних ролей (чітке визначення змісту ролей та їх адекватного відображення у відповідних документах, посадових інструкціях, положеннях тощо; індивідуально-психологічні особливості менеджерів, пов'язаних із виконанням певної соціальної ролі: їхніх потреб, інтересів, значущості самої ролі); знанням змісту менеджером своєї професійно-функціональної ролі, інтерналізації як міри розуміння і прийняття працівником своєї ролі; особливостей інтерналізації конкретним її носієм (міра усвідомлення специфічних цілей діяльності конкретним освітнім колективом; наскільки власні професійні та життєві цілі працівника збігаються з цілями колективу; рівнем домагань працівника; мірою адекватності самооцінки працівника; мірою відповідальності працівників; наскільки колектив, в якому працює працівник освітнього закладу, є референтним для нього); санкціями та заохоченнями до працівників; якостями працівника менеджера закладу освіти (організованість, відповідальність, педагогічний такт, конкурентоспроможність); індивідуальним стилем діяльності, самоповагою особистості, професійною деформацією особистості тощо.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте суть загальних вимог до прийняття управлінських рішень керівниками освітніх закладів.
2. Яким чином здійснюється вплив рольової поведінки менеджерів у галузі освіти на прийняття управлінських рішень?
3. Охарактеризуйте основні аспекти інтерналізації при прийнятті управлінських рішень.
4. Як взаємодіють між собою об'єктивні і суб'єктивні фактори, що визначають ефективність прийняття управлінських рішень у закладах освіти?

Література: основна [1–3; 22; 26; 27; 30; 31; 42; 43];
додаткова [44; 46; 48–52; 56; 64; 66]

Тема 2.5. Психологічні основи мотивів і потреб працівників, їх вплив на ефективність управління

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте реферат на тему “Роль мотивації керівників освітніх організацій у забезпеченні мотивації діяльності працівників”.

У процесі підготовки питань теми самостійної роботи бажано визначитись із окремими поняттями та специфічними їх рисами, а саме: мотивацією як процесом спонування себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації; видами мотивації: безпосередньо керівників закладів освіти (“власною” мотивацією); працівників освітніх організацій (“чужою” мотивацією); мотивами як спонукаючими факторами, які керують поведінкою та діяльністю менеджера (інтересами, тобто позитивне ставлення особистості до певних об'єктів предметів, явищ, видів діяльності); морально-політичними настановленнями, ідеалами, переконаннями (як компонентами світогляду людини); емоціями та почуттями); потребами як усвідомленням і переживанням матеріальних та духовних речей, необхідних для підтримання життя організму та розвитку особистості (фізіологічною, в безпеці захисту, соціальною, у повазі, у самовираженні); основними правилами умотивованої діяльності керівника (чітким розумінням та свідомим посилюванням мотиву (цілі діяльності); умінням брати на себе відповідальність за роботу, яка виконується ним та його колективом, і за результати цієї роботи; умінням

цілеспрямовано регулювати свою поведінку); основними стратегіями забезпечення керівником мотивації працівників закладу освіти: *негативною*, яка базується на використанні методів тиску (примус виконувати завдання в дисциплінарному порядку) і *позитивною*, яка виходить із внутрішньої сутності працівників (урахування їх потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, життєвих планів); *факторами-демонтивателями* (ті, що блокують потреби працівників; неясністю та нечіткістю завдань, які необхідно виконувати; перевантаженістю (або недовантаженістю) роботою; відсутністю конкретних позитивних результатів; недостатньою поінформованістю співробітників; некомпетентним керівником; поганими стосунками в колективі; надто суворою, несправедливою критикою; невмотивованою відмовою у визнанні тощо).

Література: основна [1–3; 22; 23; 33; 35–37; 43];
додаткова [45–47; 49–51; 53; 55; 63; 66]

Тема 2.6. Види психологічного клімату в освітніх організаціях

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте питання семінару.
3. Підготуйте виступ на науково-практичній конференції “Соціально-психологічний клімат як результат та умова ефективного управління”.

Опрацюючи рекомендовану літературу, визначтесь із загальною характеристикою сприятливого психологічного клімату в освітній організації, його внутрішніми *ознаками* (довірою і високою вимогливістю членів колективу, доброзичливістю і діловою критикою, відсутністю тиску керівника, чуйністю з одночасною вимогливістю, створенням умов для діяльності, задоволенням роботою, уболіванням за честь колективу тощо); об’єктивними (зовнішніми) *показниками* сприятливого психологічного клімату (високими результатами діяльності, трудовою дисципліною, низькою плинністю кадрів, відсутністю напруженості, конфліктності у колективі); характерними ознаками несприятливого психологічного клімату: (байдужністю членів колективу один до одного і до колективу у цілому; невболіванню за стан справ; безінтересністю до того, що не стосується членів колективу, “відпрацьованістю”, в основному, робочих годин) та нейтраль-

ного психологічного клімату, його значенням в процесі управління за основними напрямками: 1) ставленням членів колективу до загальної справи; ставленням членів колективу один до одного; 2) ставленням членів колективу до світу у цілому (задоволення їх потреб вищого порядку: у належності до “надійного” і престижного колективу); 3) у колективній повазі (визнання компетентності, професійних та особистих досягнень, можливість здійснення кар’єри); 4) задоволенням потреб у самовираженні (реалізацією творчого потенціалу та апробацією і впровадженням нових підходів у професійній діяльності); 5) ставленням членів освітнього колективу до самих себе.

Питання для самоконтролю

1. Як взаємопов’язані ознаки і показники психологічного клімату у процесі прийняття управлінських рішень?
2. Визначте характерні риси несприятливого психологічного клімату в освітній організації.
3. Як впливає психологічний клімат на оптимізацію професійної діяльності освітніх колективів?
4. З’ясуйте суть стратегії колективної поваги до членів колективу.

Література: основна [1–3; 7; 20; 22; 24; 26; 30; 43];
додаткова [46; 48; 49; 51; 54; 59; 63–66]

Тема 2.7. Основні стратегічні напрями забезпечення керівником сприятливого психологічного клімату для управління в освітніх організаціях

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте конспект статті М. Ф. Головатого “18-ліття МАУП: час розквіту і досягнень” (ж-л Персонал, 2007, № 4).
3. Підготуйте доповідь на тему: “Вплив комунікативних особливостей жінки-керівника закладу освіти на ефективність її управлінської діяльності”.

У процесі підготовки осмисліть сутність, структуру напрямів, які визначають зміст та становлення психологічного клімату в освітніх установах. Основні групи напрямів 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. Напрями 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. Статевий склад колективу. Збалансованість колективу за віковими показниками. Оптимальне поєднання формальної та неформальної структури у колективі. Створення умов для формування психологічної культури керівників та працівників освітньої організації.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність, структуру акторів, які впливають на психологічний клімат у колективі освітньої організації.
2. Які основні суб'єктивні ознаки сприятливого психологічного клімату?
3. Яка роль керівника та працівників освітніх установ у формуванні психологічного клімату?
4. Які існують умови та шляхи для формування сприятливого психологічного клімату менеджером освіти?

Література: основна [1–6; 22; 23; 30; 31];
додаткова [45; 46; 48–51; 53; 57; 64; 66]

Тема 2.8. Соціально-психологічна специфіка ділового спілкування в управлінській діяльності

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Змодельуйте схему “Параметри соціально-психологічного аналізу групи працівників (студентів)”.
3. Підготуйте виступ на клубному студентському науковому об'єднанні на тему “Функції спілкування”.

У процесі опрацювання рекомендованої літератури бажано звернути увагу на наступне: загальну характеристику процесу соціаліза-

ції (ефекти соціалізації, соціальні атитюди та диспозиції); сутність, зміст соціальних груп, їх значення в процесі управління (параметри, класифікація, закономірності функціонування); на характер між-особистісних стосунків (привабливість і взаємовплив учасників соціальної групи, механізми взаємовпливу, типи між особистісних стосунків тощо); взаємозв'язок спілкування і діяльності; характеристику вербального і невербального спілкування; осмислення спілкування як інтеракції (види взаємозв'язку в спільній діяльності, сумісність та спрацьованість тощо).

Питання для самоконтролю

1. Як розуміти соціалізація особистості?
2. Дайте характеристику соціальних груп.
3. Міжособистісні стосунки в системі управління закладом освіти.
4. Розкрийте види взаємозв'язку в спільній освітянській діяльності.

Література: основна [5; 6; 22; 23; 25; 26; 30; 32; 34; 38; 39];
додаткова [44; 46; 48; 52; 54–56; 60; 64; 65]

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

Тема 3.1. Організація ефективної комунікації в освітніх організаціях

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Змодельуйте структурну схему комунікативної природи управління.
3. Підготуйте виступ на студентській науковій конференції “Сучасна комунікативна природа управління”.

У процесі самостійної роботи зверніть увагу на: 1) науково-методологічні підходи до визначення, специфіки, відмінності поняття комунікації як обміну інформацією між учасниками управлінської взаємодії в освітній сфері, від поняття комунікації загалом; 2) структурні елементи процесу комунікації: відправник інформації; повідомлення; канал передавання інформації; отримувач інформації; 3) загальну характеристику, специфіку основних етапів комунікації в освітніх закладах: підготовку повідомлення (відправником інфор-

мації); передавання повідомлення (відправником інформації); декодування повідомлення (отримувачем інформації); встановлення за необхідністю отримувачем інформації зворотного зв'язку з її відправником; 4) основні групи видів комунікації: зовнішні (забезпечують взаємодію освітніх організацій з навколишнім середовищем); внутрішні (забезпечують взаємодію працівників освітньої організації між собою). Зовнішні комунікації: по вертикалі (між організаціями, що посідають різні місця в ієрархічній структурі управлінських стосунків); *по горизонталі* (між організаціями, що 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 по телефону; 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 навчального 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 займають однакове у ній 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.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність процесу комунікації в освітніх організаціях.
2. Які психологічні фактори слід враховувати при використанні безпосередніх форм комунікативної взаємодії?
3. Які види зовнішніх комунікацій існують в освітніх організаціях?
4. Які об'єктивні та суб'єктивні фактори можуть зумовити виникнення комунікативних бар'єрів?

Література: основна [1–3; 22; 23; 33; 35–37; 43];
додаткова [45–47; 49–51; 53; 55; 63; 66]

Тема 3.2. Особистість як суб'єкт та об'єкт управління в освітній організації

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Змоделуйте схему, яка відображає під структуру особистості на рівні “Свідомість-самосвідомість”.
3. Підготуйте тези для доповіді “Вплив психічних станів особистості в управлінні освітнім закладом”.

Розглядаючи питання самостійної роботи, бажано усвідомити різноманіття поглядів науковців на суттєвий та змістовий аспекти структури особистості як суб'єкта і об'єкта управління. Важливе значення має свідомість і самосвідомість управлінця. Структура цих понять, проблеми ідентифікації та рефлексії свідомості та самосвідомості. Вплив психічних станів на діяльність керівника освітнього закладу. Класифікація та особливості психічних станів у різних видах життєдіяльності. Знання, навички, уміння в процесі діяльності керівника освітнього закладу.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте суть поняття свідомість та самосвідомість керівника.
2. Дайте характеристику психічних станів особистості.
3. Визначте фізіологічні основи і зовнішні вияви психічних станів.
4. Розкрийте процес формування знань, умінь та навичок особистості-керівника.

Література: основна [1–6; 22; 23; 30; 31];
додаткова [45; 46; 48–51; 53; 57; 64; 66]

Тема 3.3. Психологічна готовність керівників освітніх організацій до управління

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте конспект положень із законодавчих та нормативних документів про управління в освітніх організаціях України.
3. Підготуйте тези виступу: “Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління”.

При опрацюванні літератури бажано розглянути проблеми теми самостійної роботи різнобічно: основні принципи освіти в Україні; характеристику органів державного управління та самоврядування;

обов'язки основних учасників навчально-виховного закладу; психологічні чинники ефективності навчання; осмислити методики психологічної готовності керівника до управління К. Вудкова, Д. Френсіса: аналіз своїх обмежень: “Ви самі”, “Робота”, “Ви самі” і “Робота”, “Інші”, порівняння результатів тестів “Ви самі”, “Робота”, “Інші” (Див. 25, с. 234–267).

Питання для самоконтролю

1. Що лежить в основі поняття “Психологічна готовність керівника освітньої організації”?
2. Основні завдання освітніх організацій відповідно до законодавчих та нормативних документів України.
3. Яким чином здійснюється самоврядування в закладах освіти?
4. Який зміст передбачають законодавчі та нормативні документи України щодо посадових обов'язків керівників освітніх організацій?

Література: основна [5; 6; 22; 23; 25; 26; 30; 32; 34; 38; 39];
додаткова [44; 46; 48; 52; 54–56; 60; 64; 65]

Тема 3.4. Психологія управління рекламною освітньою діяльністю

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте реферат на тему: “Рекламна діяльність освітньої організації як психологічна проблема”.
3. Визначте психологічні складові іміджу освітньої організації та персоналу.

Розгляд питань морально-естетичного виховання бажано розпочати із визначення сутності реклами в психології; осмислення мотивів звернення до реклами та моделювання процесів рекламної діяльності освітніх організацій, його завдань та структурних елементів; змісту, шляхів і засобів; актуальних проблем; психології рекламної діяльності; планування рекламної діяльності; сутності і елементів іміджу; складові ефективного управління іміджем; публік рілейшнз як засіб управління іміджем.

Питання для самоконтролю

1. Як розуміти поняття “психологія рекламної діяльності”?

2. Які особистісні якості управлінця необхідні для спеціаліста в галузі психології рекламної діяльності?
3. Які зовнішні і внутрішні фактори впливають на ефективність планування рекламної кампанії?
4. Які психологічні складові іміджу освітньої організації та персоналу?

Література: основна [1–6; 22; 23; 30; 31];
додаткова [45; 46; 48–51; 53; 57; 64; 66]

Тема 3.5. Основи психологічного консультування персоналу освітньої організації

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте дискусійні питання з проблем сучасного психологічного консультування персоналу освітнього закладу.
3. Підготуйте тези виступу на тему: “Психологічне консультування персоналу освітньої організації”.

В управлінському процесі навчального закладу чільне місце посідають проблеми психологічного консультування суб'єктів навчально-виховного освітнього закладу. Майбутнім спеціалістам важливо знати сутність цього процесу, основний зміст, форми і методи. Бажаємо звернути увагу на положення законодавчих і нормативних документів, які визначають завдання психологічного консультування в закладах освіти. Осмислити наукові знання про актуальні проблеми та завдання підвищення психологічної культури персоналу освітньої організації засобами консультування; психологічну культуру як комплекс елементів психологічної компетентності, що обслуговує управлінську практику й забезпечують застосування найефективніших способів, форм, методів роботи; управлінське консультування як систему допомоги 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: *всестороннє 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) формуюче консультування; 4) консультування з метою корекції.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте складові змісту психологічного консультування.
2. У чому полягає особливість психолого-управлінського консультування в освітніх організаціях?
3. Сформуйте своє бачення сучасного психолого-акмеологічного консультування.
4. Визначте роль і місце психологічної служби в освітній організації.

Література: основна [1–3; 22; 26; 27; 30; 31; 42; 43];
додаткова [44; 46; 48–52; 56; 64; 66]

Тема 3.6. Структура та динаміка конфліктів у освітніх організаціях

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйте конспект “Поняття “конфлікт” та основні типи конфліктів у освітніх організаціях” (25 с. 183–187).
3. Підготуйте реферат на тему: “Функції конфліктів у освітніх організаціях”.

Розгляд питань самостійної роботи передбачає визначення сутності конфлікту в освітніх організаціях, психолого-педагогічних основ його структури, проблем класифікації. Важливе місце у психолого-педагогічній навчальній літературі та практичній управлінській діяльності освітянських закладів посідає класифікація конфліктів за їх негативною і позитивною роллю. Бажано її осмислити і усвідомити: 1) 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; 2) види конфліктів: *інтраперсональні* (внутрішньо особистісні на рівні однієї особистості); *інтерперсональні* (міжособистісні, які виникають між двома особистостями); *внутрішньогрупові* (всередині групи, між конкретною осо-

бою і групою: новий директор — старий педколектив); *інтергрупові* (між соціальними групами); 3) основні джерела виникнення конфліктів в управлінні: недоліки в організації управління; нечітко визначені права і обов'язки; інформація, прийнятна для однієї сторони і неприйнятна для іншої; структурні чинники; неритмічність і нестабільність режиму праці; невдоволеність працівників своєю діяльністю; нечіткість та аритмічність забезпечення завдань методичною літературою та наочно-технічними засобами; 4) 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 роботи персоналу.

Питання для самоконтролю

1. Обґрунтуйте на конкретних прикладах види негативних та позитивних конфліктів.
2. З'ясуйте які існують способи поведінки в конфліктній ситуації.
3. Що таке образи конфліктних організацій?
4. Які основні причини виникнення конфліктів у освітніх організаціях?

Література: основна [1–3; 22; 23; 33; 35–37; 43];
додаткова [45–47; 49–51; 53; 55; 63; 66]

Тема 3.7. Способи запобігання конфліктів у освітніх організаціях

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте реферат на тему: “Основні напрями фактичного розв'язання конфліктів у освітніх організаціях”.

У процесі опрацювання рекомендованої літератури бажано звернути увагу на: форми перебігу конфлікту: відкритий конфлікт; прихований конфлікт; “сліпий” конфлікт; “невідомий” конфлікт; негативні функції конфліктів: *деструктивність* при внутрішньоособистісних конфліктах (психологічний дискомфорт особистості; емоційну неста-

більність; відсутність життєвої програми, інші); *негативні вияви* при міжособистісних та внутрігрупових конфліктах (порушують систему комунікацій та взаємостосунків між людьми; заважають досягненню освітянських цілей; послабляють 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 ін.); структурні компоненти конфлікту: *сторони* конфлікту (учасники конфліктної ситуації); *умови перебігу* конфлікту (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).

Питання для самоконтролю

1. Які існують деструктиви при внутрішньоособистісному конфлікті?
2. Що розуміється під негативними виявами при внутріособистісних та внутрігрупових конфліктах?
3. Дайте характеристику способів поведінки в конфлікті.
4. Розкрийте умови перебігу конфліктів.

Література: основна [1–3; 22; 26; 27; 30; 31; 42; 43];
додаткова [44; 46; 48–52; 56; 64; 66]

Тема 3.8. Основні напрями фактичного розв'язання конфліктів в освітніх організаціях

Завдання

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте реферат на тему: “Ідеї А.С. Макаренка про виховання в колективі і через колектив”.

На початку опрацювання питань самостійної роботи бажано усвідомити: 1) основні завдання управління конфліктами (застосування

управлінським персоналом спеціальних способів та прийомів); за-
побігання (профілактика) ймовірних конфліктів; 2) пошуки шляхів
та умов подолання вже існуючих, реальних конфліктів; 3) способи за-
побігання конфліктів (за допомогою “вертикальних” управлінських
дій, які реалізуються організаційними структурами, що посідають
вищий рівень в ієрархії управлінських стосунків; за допомогою са-
мостійних дій, які реалізуються керівниками освітніх організацій
спільно з членами педагогічних колективів автономно, без втручання
вищих управлінських органів); 4) змістові напрями подолання конф-
лікту (усвідомлення прихованих конфліктів; обхід відкритих (реаль-
них) конфліктів; зміна напрямку енергії; ізоляція; витискування; об-
меження можливостей; співіснування; введення штрафних санкцій);
5) фактичне розв’язування відкритих (реальних) конфліктів (силове
розв’язування конфлікту: боротьба сторін, примушування третьою
стороною; розв’язування конфлікту “за вироком”: жеребкування, го-
лосування, арбітражне рішення; коопераційне розв’язування конф-
лікту: посередницьке рішення, досягнення компромісу переговорами
сторін); 6) розв’язання конфліктів на основі колаборативного підхо-
ду (умови розв’язання конфлікту на основі колаборативного підхо-
ду у вигляді певних принципів, об’єднаних у кілька груп; відображен-
ня необхідності розуміння сторонами значущості колаборативного
процесу; необхідність вміння слухати один одного; розкриття особ-
ливості процесу аналізу інтересів учасників конфлікту; пояснення
стратегії взаємодії сторін при розкритті інтересів, висуванні вимог й
обговорення можливих рішень; розкриття кінцевої мети, результатів
переговорів).

Питання для самоконтролю

1. Як можна запобігти конфліктам всередині освітньої організації?
2. Як можна запобігти конфліктам за допомогою “вертикальних” управлінських дій?
3. Чим характеризується силове розв’язання конфлікту?
4. Які правила варто враховувати учасникам колаборативного процесу?

Література: основна [5; 6; 22; 23; 25; 26; 30; 32; 34; 38; 39];
додаткова [44; 46; 48; 52; 54–56; 60; 64; 65]

ТЕМАТИКА

контрольних робіт для студентів заочної форми навчання (рефератів для студентів стаціонару)

Методичні поради їх виконання

Контрольна робота (реферат) — це короткий специфічний для цього навчального курсу виклад змісту організації та методики викладання фахових обліково-економічних дисциплін, 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 як за змістом, так 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, при необхідності).

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 у двох видах: або ґрунтовне теоретичне дослідження зі опертям на практику, або 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. Генезис 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 роль 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 у освітніх організаціях.
26. Шляхи подолання конфліктних ситуацій.
27. Основні стилі поведінки менеджерів при розв'язанні конфліктів.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМООЦІНКИ

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 освітнянських 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. Проєктування 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 клімату в закладах освіти.
53. Основні суб'єктивні ознаки сприятливого психологічного клімату.
54. Характерні ознаки несприятливого психологічного клімату.
55. Нейтральний психологічний клімат у колективі.
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 освітніми закладами.
65. Види комунікації в освітніх організаціях.
66. Форми зовнішніх комунікацій у закладах освіти.
67. Бар'єри ефективності комунікацій.
68. Конфлікт в освітніх організаціях: сутність, типи.
69. Особливість міжособистісних (інтеперсональних) конфліктів.
70. Загальна характеристика внутрішньо особистісного (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. 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 розв'язання конфлікту.
85. Силowe розв'язання конфлікту.

86. Колаборативний підхід до розв'язання конфлікту.
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”. — Харків, 2002.
3. Державна національна програма “Освіта” (Україна ХХІ століття) // Освіта: 1993. — № 44–46.
4. Концепція національного виховання // Освіта. — 1994. — 26 жовт.
5. Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту). Постанова Кабінету Міністрів України від 20 січня 1998 р. № 65 / В кн. Я. Я. Болюбаш. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти. — К., 1997.
6. Типове положення про атестацію педагогічних працівників України // Освіта. — 1994. — № 7–8.
7. Антонюк О. В. Етнополітичний менеджмент: теоретичне обґрунтування та емпірична реальність // Персонал. — 2007. — № 7–8.
8. Барко В. І. Методика використання тренінгових вправ змістового плану у підготовці управлінців // Практична психологія та соціальна робота. — 2004. — № 7.
9. Блей Р., Моутон Дж. С. Научные методы управления, К., 1996.
10. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента. — М., 1997. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. — Харьков, 1998.
11. Волков И. П. О стилях руководства. — СПб.: Питер, 2000.
12. Гаєвська Л. А. Механізми оцінювання підготовки фахівця державно-громадського управління // Педагогіка і психологія. — 2007. — № 3.
13. Головатий М. Ф. Освіта завтрашнього дня // Персонал. — 2008. — № 1.
14. Гришина Н. В. Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2000.
15. Дафт Р. Л. Менеджмент. — СПб.: Питер, 2000.

16. *Джуэл Л.* Индустриально-организационная психология. — СПб.: Питер, 2001.
17. *Євтух М. Б.* Нові технології навчання. — К., 2003.
18. *Емельянов С. М.* Практикум по конфликтологии. — СПб.: Питер, 2000.
19. *Загальна психологія.* — К., 1999.
20. *Занковский А. Н.* Организационная психология. — М., 2000.
21. *Карамушка Л. М.* Психологія управління закладами середньої освіти. — К., 2000.
22. *Карамушка Л. М.* Психологія управління. — К., 2003.
23. *Коломінський Н. Л.* Психологія менеджменту в освіті. — К., 2000.
24. *Крушельницька Я. В.* Фізіологія і психологія праці. — К., 2000.
25. *Ложкин Г. В., Повеякель Н. И.* Практическая психология конфликта. — К.: МАУП, 2000.
26. *Макаренко Г.* Студент і викладач — повноправні партнери // Юридичний вісник України. — 2004. — № 4.
27. *Максименко С. Д.* Загальна психологія. — К., 2003.
28. *Максимова Н. Ю.* Психологія адиктивної поведінки. — К., 2002.
29. *Мельник Л. П.* Психологія управління. — К.: МАУП, 2002.
30. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психологія управління. — К., 2003.
31. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Соціальна психологія. — К., 2003.
32. *Педагогічна майстерність: Підручник* // За ред. Г. А. Зязюна. — К., 1997.
33. *Петровский А. В.* Психология. — М., 2000.
34. *Психологія: Підручник* // За ред. Ю. Л. Трофимова. — К., 2003.
35. *Психологія діяльності та навчальний менеджмент.* — К., 2003.
36. *Психологія праці та професійної підготовки особистості.* — Хмельницький, 2001.
37. *Психологія професійної діяльності і спілкування.* — К., 1997.
38. *Рибалка В. В.* Психологія розвитку особистості. — К., 1996.
39. *Романець В. А.* Історія психології ХХ століття. — К., 1998.
40. *Шкурко Я. І.* Вплив комунікативних особливостей жінки-керівника закладу освіти на ефективність її управлінської діяльності. — К., 2000.
41. *Юркевич Г. Й.* Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера. — К., 1999.
42. *Щёкин Г. В.* Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999.

43. *Щёкин Г. В.* Теория социального управления: Монография. — К., 1996.

Додаткова

44. *Бех І. Д.* Виховний процес з глибинним психозануренням як інноваційний задум // Педагогіка і психологія. — 2007. — № 4.
45. *Ануфриєва Н. М.* Социальная психология. — К.: МАУП, 2000.
46. *Баєва О.* Біологічні засади мотивації: фізіологічні механізми мотивацій // Персонал. — 2007. — № 9–12; 2008. — № 1.
47. *Винославська О. В.* Людські стосунки. — К., 2001.
48. *Головатий М. Ф.* 18-ліття МАУП: час розквіту і досягнень // Персонал. — 2007. — № 4.
49. *Мойсеюк Н. Є.* Педагогіка. — К., 2007.
50. *Пальчевський С. С.* Педагогіка. — 2007.
51. *Пальчевський С. С.* Сугестопедагогіка: новітні освітні технології. — К., 2007.
52. *Пометун Олена.* Інтерактивні методики та системи навчання. — К.: Шк. Світ, 2007. — 112 с.
53. *Романець В. А.* Психологія творчості. — К., 2001.
54. *Савчин М. В.* Психологія відповідальної поведінки. — К., 1996.
55. *Самаріна С.* Нові технології навчання. — К., 2004.
56. *Соціальна педагогіка: Підручник.* — К., 2003.
57. *Терещенко В. І.* Організація і управління: Досвід США. — К., 1990.
58. *Третьяченко В. В.* Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. — К., 1997.
59. *Циба В. Т.* Соціологія особистості: системний підхід (соціально-психологічний аналіз). — К.: МАУП, 2000.
60. *Чалдинин Р.* Психологія впливу. — СПб.: Питер, 2000.
61. *Швачко О. В.* Соціальна психологія. — К., 2002.
62. *Швалб Ю. М., Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі. — К., 1998.
63. *Щербань П. М.* Прикладна педагогіка. — К., 2002.
64. *Щёкин Г. В.* Как читать людей по их внешнему облику. — К., 1993.
65. *Юридична психологія: Підручник.* — К., 1999.
66. *Яценко Т. С.* Психологічні основи групової психокорекції. — К., 1996.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Основи психології менеджменту в освіті”	7
Зміст дисципліни за модулями	11
Методичне забезпечення самостійної роботи студентів	23
Тематика, рекомендації для виконання.....	24
Тематика контрольних робіт для студентів заочної форми навчання (рефератів для студентів стаціонару)	48
Теми контрольних робіт.....	48
Контрольні питання для самооцінки	50
Список літератури	53

Відповідальний за випуск

Редактор

Комп’ютерне верстання

С. М. Толкачова

Н. М. Музиченко

Зам. № ВКЦ-4106

Підп. до друку . . . Формат 60×84/16 . Папір офсетний. Друк офсетний.

Ум. друк. арк. . Обл.-вид. арк. . Наклад 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 р.