

**Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Асоціація університетів України
Одеська обласна державна адміністрація
Одеська міська рада
Одеський обласний інститут удосконалення вчителів
Освітньо-культурний центр «Інститут Конфуція»**

**ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО**

МАТЕРІАЛИ

ІІІ МІЖНАРОДНОГО КОНГРЕСУ

**«ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ ПРОСТОРІ»**

18-21 травня 2017 року

Місце проведення:

**Південноукраїнський національний педагогічний університет
імені К. Д. Ушинського
(м. Одеса, вул. Старопортофранківська, 26)**

**Одеса
2017**

ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОГО СПІЛКУВАННЯ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АДМІНІСТРАЦІЇ У ВИШАХ

Прокоф'єва-Акопова С. О.
Університет Ушинського, Україна

Вивчення управлінської діяльності є актуальним як в зарубіжній, так і у вітчизняній педагогіці та психології. Перед керівниками, педагогами і психологами встають проблеми: що впливає на ефективність управлінської діяльності; як зробити її більш ефективною; якими особистісними якостями повинен володіти ефективний керівник. Дослідженням діяльності займалися як вітчизняні учені (Б. Г. Анан'єв, Л. С. Виготський, О. М. Леонт'єв, Б. Ф. Ломов, М. С. Каган, С. Л. Рубінштейн), так і зарубіжні (А. Файоль, Ф. Гілберт, Г. Юкл, Г. Міцбер, М. Мескон).

Безумовно, кажучи про управлінську діяльність, і про діяльність людини взагалі, не можна залишити проблему спілкування незачепленою. Адже саме спілкування займає провідне місце в житті і розвитку людини: центральне місце займає потреба людини в придбанні соціального досвіду, в залученні до культурних цінностей, в оволодінні принципами і нормами поведінки в суспільстві і конкретному соціальному середовищі, а все це неможливо без контактів з іншими людьми [1].

Вивченням спілкування активно займалися Е. Мелібурда, Д. Майерс, Е. Берн, М. М. Бахтін, А. Н. Бодальов, І. С. Кон, О. О. Леонт'єв, М. М. Обозов, В. М. Панкратов, Т. Шибутані.

Діяльність, особливо управлінська, здійснюється за допомогою комунікації. Більше того, успіх в управлінській діяльності багато в чому залежить саме від правильно побудованої комунікації. Також і успіх керівника на пряму залежить від його навичок спілкування. Таким чином, метою дослідження стало вивчення особливостей міжособистісного спілкування керівників в процесі управлінської діяльності у ВНЗах. Для досягнення поставленої мети на базі державних та недержавних Вишів м. Одеси (ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, ОНПУ, ХГЕУ) було проведено дослідження особливостей міжособистісного спілкування керівників в процесі управлінської діяльності у ВНЗах.

В дослідженні приймали участь керівники – декани, завідувачі кафедрами, заст. зав. кафедрами, директори інститутів. Були використані наступні методики: опитувальник «Самооцінка психічної стійкості в міжособистісних відносинах» (М. В. Сікач, У. Ф. Перевалов, Л. Г. Лаптев), опитувальник «Вивчення здібності до самоврядування в спілкуванні» (Н. П. Фетіскін), тест «Визначення рівня лідерського потенціалу» (Н. П. Фетіскін) [3].

Результати показників рівнів здібності до самоврядування в спілкуванні представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Кількісні показники рівнів здібності до самоврядування в спілкуванні

Рівні	Кількісні показники				Разом	
	Чоловіки		Жінки		Абс. (особи)	Відносні (%)
	Абс. (особи)	Відносні (%)	Абс. (особи)	Відносні (%)		
Високий	11	42,30	16	61,53	27	51,92
Середній	10	38,46	8	30,76	18	34,61
Низький	5	19,97	2	7,69	7	13,46

Результати, представлені в таблиці 1., показали, що більшість керівників мають високий рівень самоврядування в спілкуванні – 51,92 %, з них жінки – 61,53 % і чоловіки – 42,30 %. Середнім рівнем володіють 34,61 %, низьким рівнем володіють 13,46 %.

Результати показників рівнів психічної стійкості представлені в таблиці 2.

Результати дослідження, представлені в таблиці 2., показують, що велика частина керівників мають високий рівень психічної стійкості – 44,23 %, середній рівень – 36,53%. Низький – 19,23 %.

Результати показників рівнів лідерського потенціалу представлені в таблиці 3.

Як показують результати дослідження, представлені в таблиці 3., велика частина керівників мають середній рівень лідерського потенціалу – 48,07 %, високий рівень – 26,92 %, низький – 25 %.

На підставі проведеного емпіричного дослідження ми зробили наступні висновки:

1. Встановлено, що переважним рівнем самоврядування в спілкуванні для керівників є високий рівень (51,92 %), найнижчі показники відносяться до низького рівня самоврядування в спілкуванні (13,46 %).

Таблиця 2

Кількісні показники рівнів психічної стійкості

Рівні	Кількісні показники				Разом	
	Чоловіки		Жінки			
	Абс. (особи)	Відносні (%)	Абс. (особи)	Відносні (%)	Абс. (особи)	Відносні (%)
Високий	14	53,84	9	34,61	23	44,23
Середній	8	30,76	11	42,3	19	36,53
Низький	4	15,38	6	23,07	10	19,23

Таблиця 3

Кількісні показники рівнів лідерського потенціалу

Рівні	Кількісні показники				Разом	
	Чоловіки		Жінки			
	Абс. (особи)	Відносні (%)	Абс. (особи)	Відносні (%)	Абс. (особи)	Відносні (%)
Високий	11	42,30	3	11,53	14	26,92
Середній	10	38,46	15	57,69	25	48,07
Низький	5	19,23	8	30,76	13	25,00

2. Доведено, що переважним рівнем психічної стійкості для керівників-чоловіків є високий рівень (53,84 %), а для керівників-жінок – середній рівень (42,3 %). Це свідчить про те, що чоловіки-керівники здатні проявляти більш високий рівень психічної стійкості (53,84 %), ніж жінки-керівники. (34,61 %).

3. Виявлено, що переважним рівнем лідерського потенціалу для чоловіків є високий рівень (42,3 %), а для жінок – середній рівень (57,69 %). Також важливо відзначити, що жінок-керівників з низьким рівнем лідерського потенціалу значно більше (30,76 %), ніж чоловіків (19,23 %).

Таким чином, на підставі результатів дослідження має сенс запропонувати рекомендації з оптимізації ефективності управлінської діяльності керівників, які містять тренінги, коуч-сесії та фокус-групи (тематичні рольові ігри) [2].

Література

1. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Современная психология : Справочное руководство/ Под ред. В. Н. Дружинина. – М. : ИНФРА, 1991. – 547 с.
2. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии // Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2007. – 208 с.
3. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп // Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Психотерапии, 2002. – 490 с.

РОЛЬ ОСВІТНІХ ОКРУГІВ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ**Проскунін В. М.***ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», Україна*

Згідно з основними теоріями управління відкритими педагогічними системами О. В. Безпалько [1], Ю. К. Бабанський [2; 3], М. М. Дарманський [4], В. В. Докучаєва [5], О. А. Грива [6], В. Г. Григоренко [7], О. А. Грیشнова [8], В. О. Сухомлинський [9], С. Я. Харченко, Н. П. Краснова, Л. П. Харченко [10], S. Bullard [11] управління має циклічно-етапний характер, тому в нашому дослідженні ми визначили такі етапи, які дозволять забезпечити розуміння здобувачами вишу основних завдань проходження педагогічної практики в загальноосвітніх навчальних закладах, що працюють у межах освітнього округу:

- 1) етап організаційної діяльності з питань структуризації освітнього округу;
- 2) етап науково-методичної діяльності з питань вивчення основних напрямків освітнього округу;