

2. Коневщинська О. Розвиток медіаосвіти і медіакультури в умовах сучасного інформаційного суспільства. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2016. Т. 54, вип. 4. С. 32–41.
3. Матюшкин А. М. Мышление, обучение, творчество. Москва : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2003. 720 с.
4. Медіаосвіта соціальних педагогів : навч.-метод. посіб. / Автори-укладачі: Г. Я. Майборода, М. М. Матвійчук. Черкаси : ФОП Гордієнко Є. І., 2014. 90 с.
5. Онкович Г. Професійно-орієнтована медіаосвіта у вищій школі. *Вища освіта України. Теоретичний та науково-методичний часопис*. № 2(53). 2014. К. : Педагогічна преса. С. 80–87.
6. Федоров А. В. Развитие медиакомпетентности и критического мышления студентов педагогического вуза. М. : Изд-во МОО ВПП ЮНЕСКО «Информация для всех», 2007. 616 с.

Нестуля Світлана Іванівна

д. пед. н., професор кафедри педагогіки та суспільних наук, Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», snestulya@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ АВТОРИТАРНОГО, ДЕМОКРАТИЧНОГО ТА ЛІБЕРАЛЬНОГО СТИЛІВ ЛІДЕРСТВА ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА

Перші дослідження поведінки лідерів були проведені під керівництвом німецького психолога К. Левіна (1890–1947). Разом із Р. Ліппітом та Р. Уайтом в університеті Айови учений провів дослідження з визначення ефективності стилів лідерства. Експеримент проводився на групах підлітків (хлопчики 10–12 років), які під керівництвом дорослих робили маски з пап'є-маше. При цьому керівники груп демонстрували різні стилі лідерства. Після завершення експерименту порівнювалась ефективність діяльності груп. Вивчалось спочатку дві групи. Один лідер отримав інструкції діяти в авторитарному стилі, другий – у демократичному. Згодом був експериментально запропонований так званий «послаблений» стиль. Авторитарний керівник концентрував усю повноту влади у своїх руках. Він визначав стратегію і тактику діяльності групи. Ніяких повноважень їй не делегувалось. Демократичне керівництво характеризувалось розподілом влади й участю членів групи в управлінні, відповідно розподілялась і відповідальність. За послабленого (ліберального) стилю керівник мінімізував власну участь у прийнятті рішень групою, група отримувала повну свободу приймати їх самостійно.

Експеримент дозволив отримати досить цікаві результати. Група під керівництвом автократичного лідера виконувала завдання добре, показуючи у порівнянні з іншими найкращі результати, але лише доти, доки лідер був присутнім і контролював роботу. Водночас члени групи відчували неприязнь до лідера, їх мотивація була низькою, оригінальність меншою, міжособистісні стосунки напруженими, нерідко супроводжувались конфліктами, тривожними станами та більш залежною і покірною поведінкою. Робота враз припинялася як тільки лідер залишав групу.

Група з демократичним лідером так само добре виконувала завдання, але її учасники відчували позитивні емоції, замість неприязні. Оскільки демократичний лідер намагався залучити всіх до виконання завдання, навчав членів групи спільно приймати рішення, група однаково добре виконувала роботу як у присутності лідера, так і за його відсутності.

Порівняно з демократичним керівництвом за ліберального стилю обсяг роботи зменшувався, якість роботи знижувалась. При цьому ці характеристики залишались майже незмінними незалежно від того, чи був присутнім лідер у групі, чи він залишав її без свого керівництва.

Отже, у результаті перших наукових експериментів із дослідження стилів лідерства було зроблено висновок про те, що ефективним може бути або авторитарний (орієнтований на жорстке керівництво), або ж демократичний (орієнтований на підлеглих) лідер. Робився також висновок про переваги демократичного стилю над авторитарним [1; 2].

У основі визначення стилів, запропонованому К. Левіним, лежить різний розподіл повноважень у прийнятті рішень між керівниками й підлеглими. Екстраполяція визначених стилів у площину освітнього менеджменту дає можливість зробити висновок про визначальний вплив поведінки та стилю освітнього менеджера, керівника-лідера на результати діяльності його послідовників і їх задоволення від цієї діяльності.

Характерні особливості зазначених стилів лідерства за цими критеріями можна відобразити у табл. 1.

Таблиця 1 – Особливості авторитарного, демократичного та ліберального стилів лідерства освітнього менеджера

Критерії	Авторитарний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
Мета	Ставить керівник	Результат групового рішення при підтримці керівника	Повна свобода для прийняття рішення, мінімальна участь керівника
Розподіл завдань	Усі завдання дає керівник, причому співробітник не знає, яке завдання він отримає потім	Установлюється певний порядок робіт. Залежно від побажань співробітника керівник може давати поради та пропонувати інші завдання	Керівник надає необхідні матеріали й інформацію (на прохання співробітників)
Оцінка роботи	Керівник особисто винагороджує і карає робітників, але сам у процесі праці не бере участі	Керівник намагається використовувати об'єктивні критерії критики й заохочення, намагається брати участь у роботі групи	Керівник дає окремі спонтанні коментарі, оцінки групової роботи відсутні
Трудова атмосфера	Висока напруга, ворожість	Вільна дружня атмосфера	Атмосфера неконтрольованої поведінки окремих співробітників

Критерії	Авторитарний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
Групова єдність	Покірне, безапеляційне підкорення	Висока групова єдність, низька плинність	Низька
Зацікавленість у виконуваних завданнях	Низька	Висока	Мінімальна
Інтенсивність (якість роботи)	Висока інтенсивність	Висока оригінальність результатів	Мінімальна
Готовність до праці	За відсутності керівника перерва в роботі	За відсутності керівника продовження роботи	Перерва в роботі за бажанням
Мотивація праці	Мінімальна	Висока	Мінімальна

Таким чином, успішність освітнього менеджменту у закладі освіти залежить від того, який із стилів лідерства вибере для себе конкретний керівник, який ставить за мету розвиток закладу, свого колективу, ефективність освітнього процесу у цілому. Водночас, глибинні інтерв'ю з педагогічними колективами різних закладів вищої (фахової передвищої) освіти дають усі підстави вважати, що успішним для освітнього менеджменту є демократичний стиль, який породжує довіру, взаємопідтримку у колективі, та створює зону комфорту для кожного співробітника закладу освіти. Вочевидь, це досягається за рахунок того, що демократичний лідер прагне створити таку організаційну структуру та морально-психологічний клімат у колективі, які б стимулювали його підлеглих брати зацікавлену участь в обговоренні, виробленні і прийнятті важливих для закладу освіти рішень.

Список використаних джерел

1. Нестуля О. О., Нестуля С. І. (2016). Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. Полтава : ПУЕТ. 375 с.
2. Нестуля О. О., Нестуля С. І. (2009). Основи лідерства : навч. посіб. Полтава : ПУСКУ. 126 с.

Олеїнікова Наталя Миколаївна

*магістрантка освітньої програми «Педагогіка вищої школи»,
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі», Nata209813@gmail.com*

Кононець Наталія Василівна

*д. пед. н., доцент кафедри педагогіки та суспільних наук,
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі», natalkapoltava@ukr.net*

ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ

Професійну комунікацію викладача відносимо до ряду функціонально-рольового (формального) спілкування, яке характеризується не лише особистісною взаємодією суб'єктів, а виконує певні функції. До даної категорії відноситься професійне спілкування, яке відрізняється від міжособистісного тим, що в його процесі ставляться мета й конкретні завдання, які вимагають певного рішення.