

УДК 159.9

А. А. Вознюк

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології Сумського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти

СИСТЕМА ЗНАНЬ, ВМІНЬ, ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК — ОСНОВНІ СКЛАДОВІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

У статті визначено зміст і основні складові управлінського потенціалу керівників освітніх організацій. Підібрано методики дослідження основних складових управлінського потенціалу керівників освітніх організацій.

Ключові слова: керівники освітніх організацій, управлінський потенціал керівників освітніх організацій, методики дослідження.

Постановка проблеми. Зміни в суспільстві суттєво впливають на розвиток освітніх організацій, спонукають до впровадження інноваційних підходів до навчання й виховання. Зрозуміло, що й управлінська діяльність у такому разі не може залишатися традиційною. Тому головним завданням у змісті управлінської діяльності керівників освітніх організацій є формування творчої особистості, здатної долати стереотипи та знаходити нетрадиційні шляхи розв'язання поставлених перед освітньою організацією цілей.

Окремі питання даної проблеми, як показує аналіз літератури, висвітлені у працях вітчизняних вчених, таких як О. В. Бережнова [2], В. І. Бородавкіна [3], С. Борщівський [4], О. Данилюк [5], А. Г. Комендант [7], О. І. Мармаза [8], Г. С. Михайлов [7], Л. Е. Орбан-Лембрик [9], П. Федоренко [12] та ін.

Необхідно також зазначити, що ефективність управлінської діяльності керівників освітніх організацій та вчасна психолого-організаційна допомога, яка сприятиме її ефективності, певним чином залежить від вчасно виявленого управлінського потенціалу у даних керівників.

Таким чином, соціальна значущість та недостатня розробка проблеми обумовили визначення мети нашого дослідження, яка полягала у з'ясуванні сутності управлінського потенціалу керівників освітніх організацій та добору методик для вивчення даного феномену.

Основні завдання дослідження полягають у:

- 1) визначенні змісту та складових управлінського потенціалу керівників освітніх організацій;
- 2) добору та аналізу методик дослідження рівня розвитку складових управлінського потенціалу керівників освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу дослідження. У рамках вирішення першого завдання, у першу чергу слід зазначити, що потенціал (від лат. *potentia* — сила, ресурс) — це можливості окремої особи, суспільства, держави в певній галузі [11].

Звернення до робіт провідних фахівців з проблеми визначення сутності поняття «потенціал» дає підставу стверджувати, що кожен вчений дане поняття розглядає під різним кутом зору. Узагальнюючи різні погляди, вчені виокремлюють два основні підходи де «потенціал» визначається, як:

- можливість, духовний і фізичний запас сил для ефективного вирішення будь-якої задачі і досягнення конкретної мети;
- можливість людини, групи людей чи суспільства, організації або держави існувати, продуктивно виконувати що-небудь, розвиватися і досягати все більш високих цілей.

Слід також зазначити, що А. М. Павлова [10] у своїх дослідженнях наголошувала, що поняття «потенціал» використовується в різних аспектах: економічному (людський потенціал, трудовий потенціал), соціально-організаційному (кадровий потенціал), соціально-екологічному (життєвий потенціал), соціально-психологічному (особистісний потенціал).

Що стосується особистісного потенціалу, то більшість вчених використовують дане поняття у зв'язку з поняттям «ресурс», при цьому виокремлюють в ньому інтелектуальні, моральні, духовні, управлінські та інші ресурси. У зв'язку з цим термін «потенціал» часто зустрічається у словосполученнях: «духовний потенціал», «творчий потенціал», «інтелектуальний потенціал», «розвиваючий потенціал», «управлінський потенціал» тощо.

У рамках нашого дослідження, буде визначено сутність та основні складові управлінського потенціалу керівника освітніх організацій. На основі аналізу наукової та спеціальної літератури, присвяченої даній проблемі, можна стверджувати, що питання управлінського потенціалу керівника освітніх організацій знаходиться на стадії вивчення.

Так, наприклад, А. Абрамян [1] вивчала проблеми професійно-особистісного потенціалу керівника дошкільного навчального закладу в системі його підготовки. У своїх дослідженнях наголосила, що професійно-особистісний потенціал керівника дошкільного навчального закладу визначається як особливе особистісне утворення, що припускає наявність мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності керівника, прояв професійно важливих якостей особистості менеджера, а також володіння знаннями та вміннями в області управління дошкільною освітньою установою.

У свою чергу, Г. В. Дерябіна [6] досліджувала психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості. На її думку, управлінський потенціал — це ресурс управлінських можливостей людини, здатність конкретної людини до здійснення управлінських дій, управлінської діяльності в цілому. У структуру управлінського потенціалу вона включає мисленнєві, організаційні, комунікативні здібності та особистісні риси.

Більшість вчених визначають управлінський потенціал як навички та здібності керівників усіх рівнів управління з формування, організації, створення належних умов для функціонування та розвитку організації.

На основі наукової літератури нами було визначено основні підходи до розкриття сутності та основних складових управлінської діяльності керів-

ників освітніх організацій, які виступатимуть основою для визначення складових управлінського потенціалу керівників освітніх організацій.

Так, наприклад, О. Данилюк [5] у свої дослідженнях зазначає, що основними складовими успішної управлінської діяльності керівника є:

1. Особистісні риси директора школи (відсутність політичної заангажованості, авторитарності у керуванні школою, предметна грамотність, ерудиція й головне — любов до дитини).

2. Створення творчої команди управлінців.

3. Тісна співпраця з батьками та громадськістю.

4. Освоєння новітніх технологій та розумне раціональне впровадження їх у навчально-виховний процес.

5. Комп'ютерна грамотність.

6. Успішне розв'язання кадрових питань (добір медпрацівників та вміння виховувати молодих спеціалістів).

Окрім цього своєрідний підхід до розкриття сутності управлінської діяльності керівника освітньої організації виокремлюють А. Г. Комендант і Г. С. Михайлов [7], підкреслюючи, що успішність управлінської діяльності керівника освітньої організації залежить від наявності ряду обов'язкових якостей. Серед них:

- гуманне ставлення до підлеглих;
- самоствердження завдяки особистим результатами у праці;
- уміння управляти виникаючими ситуаціями, в тому числі і екстремальними;
- отримання задоволення від управлінської діяльності;
- орієнтованість на людину при вирішенні професійних завдань.

А. Г. Комендант і Г. С. Михайлов [7] відзначають, що обов'язковим критерієм успішності управлінської діяльності керівника освітньої організації є не тільки наявність, але і ступінь розвиненості встановлених якостей.

У свою чергу, В. І. Бородавкіна [3] зазначає, що ефективним керівником закладу освіти вважається той, який на етапі реалізації тієї або іншої управлінської функції демонструє тільки позитивні особистісні якості, використовуючи для цього ефективні принципи й методи взаємодії з колективом. Автор виокремив п'ять груп якостей, якими повинен бути наділений керівник освітньої організації:

- загальнолюдські якості;
- психофізіологічні якості;
- ділові якості й організаційні здібності;
- комунікативні якості;
- професійні знання.

В. І. Бородавкіна наголошує, що усі особистісні якості керівника виявляються в його стилі управління, гнучкості спілкування в різних його напрямках, створення позитивного психологічного клімату у колективі тощо.

На думку П. Федоренка [12], головним у змісті управлінської діяльності керівника школи стає вироблення цілісної інноваційної системи діяльності

школи, яка відповідала б запитам часу і створювала передумови для формування розвивального середовища навчального закладу.

На сучасному етапі до основних складових управлінської діяльності керівника загальноосвітньої школи належать:

1. Зміна підходів до оцінювання діяльності школи.
2. Демократизація управління.
3. Зміна кадрової ситуації у школі.
4. Варіативність управління.
5. Зміна методів управління.

6. Зміна методологічних засад управління. Автор зазначає, що на передній план виходить системний підхід, моделювання цілісних педагогічних та управлінських структур, розробка власних технологій розвитку. Особливістю управлінської діяльності керівника загальноосвітньої школи визначається сукупністю традиційних та появою нових керівних функцій.

Отже, на його думку, раціональне поєднання модернізованих і класичних функцій, форм і методів управлінської діяльності керівника школи в сучасних умовах є запорукою ефективного формування творчого колективу вчителів та учнів, демократизації та гуманізації навчально-виховного процесу, відкритості школи як динамічної соціальної системи.

Л. Е. Орбан-Лембрик [9] говорить, що оцінюючи особистість та управлінську діяльність керівника, беруть до уваги його потенціал у цілому (природні задатки, здібності, обдарованість, талант, геніальність особистості, її психофізіологічні особливості, інтелектуальні можливості, соціальний статус) і культурний, моральний, комунікативний потенціал.

Заслуговує на увагу дослідження О. В. Бережної [2], яка зазначає, що діяльність керівника освітньої організації не зводиться до виконання управлінських функцій і організаційних завдань. Вона являє собою специфічний вид професійної діяльності, спрямованої, з одного боку, на забезпечення умов, що сприяють досягненню цілей школи, з іншого боку, на створення стратегії досягнення результатів і ефективною взаємодією всіх суб'єктів освітнього процесу. У зв'язку з цим вибір найбільш значущих (пріоритетних) факторів є складним аналітичним завданням і виступає важливою складовою самоаналізу і самооцінки діяльності керівника освітньої організації.

О. І. Мармаза [8] підкреслює, що діяльність керівника освітньої організації — це система, яка має мету, внутрішню структуру, певний характер зв'язків між структурними компонентами, певні стосунки із зовнішнім середовищем та певну енергетику, за рахунок якої функціонує. Мета управлінської діяльності керівника освітньої організації полягає в координації зусиль всіх учасників навчально-виховного процесу, впорядкуванні та розвитку освітньої організації.

Основними ознаками успішності управлінської діяльності керівника освітньої організації, на думку О. І. Мармази, вважаються такі:

- бажання просуватися службовими щаблями;
- уміння спільно працювати з іншими людьми;
- високий рівень комунікабельності;

- здатність брати на себе відповідальність і йти на певний ризик;
- уміння делегувати повноваженнями;
- спеціальна управлінська підготовка та досвід роботи;
- здатність генерувати ідеї;
- вміння легко застосовувати різні стилі керівництва тощо.

С. Борщівський [4] наголошує на тому, що ефективність управлінської діяльності керівника освітньої організації залежить від вирішення, в першу чергу, низки концептуальних положень, а саме:

- створення умов для переходу від адміністративного стилю управління до громадсько-державного;
- раціональний розподіл роботи між працівниками освітньої організації з урахуванням їхньої кваліфікації, досвіду та ділових рис;
- оптимальну організацію навчально-виховного процесу, який би забезпечував належний рівень освіченості і вихованості випускників та підготовку їх до життя в умовах ринкових відносин;
- визначення найефективніших для керівництва шляхів і форм реалізації стратегічних завдань, які б повною мірою відповідали особливостям роботи навчального закладу та діловому рівню адміністрації, раціональне витрачання часу всіма працівниками;
- правильне ефективне використання навчально-матеріальної бази та створення сприятливих умов для її повноваження;
- забезпечення високого рівня працездатності всіх учасників навчально-виховного процесу;
- створення здорової творчої атмосфери в педагогічному колективі тощо.

На основі аналізу різних підходів, нами було визначено управлінський потенціал керівників освітніх організацій як сукупність особистісно-професійних ресурсів керівників, які сприяють успішному виконанню посадових обов'язків відповідної посади та розвитку освітньої організації в цілому.

До основних складових управлінського потенціалу керівників освітніх організацій слід віднести:

- систему знань щодо сутності та специфіки управлінської діяльності;
- комплекс вмінь щодо успішного здійснення управлінської діяльності;
- набір індивідуально-особистісних характеристик, які впливатимуть на ефективність управлінської діяльності.

Для вирішення другого завдання ми проаналізували методичний інструментарій та обрали ряд методик, які дають можливість дослідити рівень розвитку управлінського потенціалу керівників освітніх організацій.

Для встановлення рівня знань керівників освітніх організацій, сутності та специфіки управлінської діяльності нами було розроблено анкету «Особливості управлінської діяльності керівників освітніх організацій» (авторська розробка), яка містить 7 питань об'єднаних в два блоки.

Перший блок складають питання (питання 1–3), які дають можливість дослідити такі складові, як: зміст управлінської діяльності керівників освітніх організацій; складові управлінської діяльності керівників освітніх організацій; труднощі, які виникають у даному процесі.

Другий блок включає питання (питання 4–7), які представлено такими складовими: зміст і компоненти психологічної готовності до управлінської діяльності керівників освітніх організацій; психологічні чинники та організаційні форми для формування управлінської діяльності керівників освітніх організацій.

Крім того, необхідно наголосити на тому, що методика «Експерс-оцінка управлінського потенціалу керівника» розроблена Н. П. Фетискіним, В. В. Козловим, Г. М. Мануйловим [13] дозволяє встановити загальний рівень управлінського потенціалу керівника освітньої організації.

У свою чергу, методика «Експертна оцінка ефективності діяльності керівника» розроблена Н. П. Фетискіним, В. В. Козловим, Г. М. Мануйловим [13] визначає рівень ефективності діяльності керівників освітніх організацій.

З метою дослідження рівня розвитку вмінь керівниками освітніх організацій успішно здійснювати управлінську діяльність, може бути використано такі методи дослідження:

а) методика «Оцінка стилів прийняття управлінських рішень» розроблена Н. П. Фетискіним, В. В. Козловим, Г. М. Мануйловим [13] дозволяє визначити такі стилі прийняття управлінських рішень, як: «потуральний», «маргінальний», «реалізаторський», «авторитарний», «ситуаційний». У даній методиці відображено рівень приналежності кожного зі стилів до шкал «власності» й «поведінки в проблемній ситуації»;

б) методика «Визначення адміністративного стилю управління» (адаптований варіант О. О. Туником) [13] призначена для визначення семи стилів керівництва: «демократичний», «кооперативний», «обмежена участь», «бюрократичний», «хаотичний», «авторитарний», «деспотичний». Особливістю методики є те, що висновок про переважаючий стиль ґрунтується на судженнях, які відображають наступні розділи управлінської діяльності: «робота, управління й контроль», «інструкції, правила, розпорядження», «реакція в кризовій ситуації», «планування»;

в) методика «Ваш стиль ділового спілкування» за В. М. Лавриненко [13], спрямована на оцінку власного стилю ділового спілкування. Згідно з методикою є чотири стилі: перший — орієнтація на дію (обговорення результатів діяльності, конкретних питань, поведінки, відповідальності, досвіду, рішень); другий — орієнтація на процес (обговорення фактів, питань, планування, організації та контролю); третій — орієнтація на людей (обговорення людських потреб, мотивів, почуттів, робота в команді, розуміння та співпраця); четвертий стиль — орієнтація на перспективу, на майбутнє (обговорення концепцій, великих планів, нововведень, різних питань, нових методів та альтернатив);

г) методика «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді» розроблена Н. П. Фетискіним, В. В. Козловим, Г. М. Мануйловим [13] дозволяє встановити, яка з семи рольових позицій переважає у керівника освітньої організації: «голова», «генератор ідей», «організатор роботи», «дослідник ресурсів», «формував», «оцінювач ідей», «організатор групи», «завершувач».

Для дослідження особистісних характеристик, пов'язаних з управлінським потенціалом керівника освітньої організації, нами було виокремлено ряд методик:

а) методика «Експрес-діагностика організаційних здібностей» Н. П. Фетискіна, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова [13] дозволяє встановити рівень організаційних здібностей у керівників освітніх організацій;

б) методика «Визначення рівня лідерського потенціалу» Н. П. Фетискіна, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова [13] дозволяє встановити ступінь вираженості лідерства у керівників освітніх організацій;

в) методика «Діагностика особистісної креативності» (Е. Е. Туник) [13] дозволяє визначити чотири особливості творчої особистості: допитливість, уява, складність і схильність до ризику.

Висновки

1. Управлінський потенціал керівників освітніх організацій — це сукупність особистісно-професійних ресурсів керівників, які сприяють успішному виконанню посадових обов'язків відповідної посади та розвитку освітньої організації в цілому.

До основних складових управлінського потенціалу керівників освітніх організацій слід віднести: систему знань щодо сутності та специфіки управлінської діяльності; комплекс вмінь щодо успішного здійснення управлінської діяльності; набір індивідуально-особистісних характеристик, які впливатимуть на ефективність управлінської діяльності.

2. З метою дослідження загального рівня розвитку управлінського потенціалу керівників освітніх організацій та його окремих складових (знання, вміння, особистісні характеристики) доречно провести анкетування (анкета «Особливості управлінської діяльності керівників освітніх організацій», авторська розробка) та діагностування за тестовими методиками.

Список літератури

1. Абрамян А. Профессионально-личностный потенциал руководителя дошкольного образовательного учреждения в системе его подготовки / А. Абрамян // Современные проблемы науки и образования. — 2008. — № 4. — С. 56–57 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.science-education.ru/25-991.
2. Бережнова О. В. Психологические аспекты исследования факторов карьерной успешности руководителя образовательного учреждения / О. В. Бережнова, Е. И. Пилюгина // Психологические науки: теория и практика : материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). — М. : Буки-Веди, 2012. — С. 95–97.
3. Бородавкіна В. І. Про дослідження особистісних якостей сучасних керівників закладів освіти / В. І. Бородавкіна // Освіта Донбасу. — 2009. — № 3–4 (134–135). — С. 63–67.
4. Борщівський С. Сучасні види управління / С. Борщівський // Завуч. — 2011. — № 3 (441). — С. 3–7.
5. Данилюк О. Рациональне управління школою // Завуч. — 2011. — № 35 (473). — С. 9–10.
6. Дерябіна Г. В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук за спеціальністю 19.00.01 — загальна психологія, історія психології / Інститут психології АПН України імені Г. С. Костюка ; Г. В. Дерябіна. — К., 2008. — 19 с.

7. Комендант А. Г., Михайлов Г. С. Психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя / А. Г. Комендант, Г. С. Михайлов. — М. : Народное образование, 2006. — 189 с.
8. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О. І. Мармаза. — Х. : Видав. Гр. «Основа», 2004. — 240 с.
9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. — К. : Академвидав, 2003. — 568 с.
10. Павлова А. М. Профессионально-личностный потенциал специалиста: феномен и понятие / А. М. Павлова // Мат-лы III Всерос. съезда психологов 25–28 июня 2003 г. : в 8 т. — СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 2003. — Т. 6. — С. 207–210.
11. Советский энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. — М. : Советская энциклопедия, 1985. — С. 1043.
12. Федоренко П. Системний підхід у практиці управління школою / П. Федоренко // Завч. — 2011. — № 15 (453). — С. 4–6.
13. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. — 490 с.

А. А. Вознюк

кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии Сумского областного института
последипломного педагогического образования

СИСТЕМА ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК — ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Резюме

В статье определено содержание и основные составляющие управленческого потенциала руководителей образовательных организаций. Подобраны методики исследования основных составляющих управленческого потенциала руководителей образовательных организаций.

Ключевые слова: руководители образовательных организаций, управленческий потенциал руководителей образовательных организаций, методики исследования.

A. A. Voznyuk

Ph.D. in Psychology,
Associate Professor of Psychology Sumy Regional Institute
Postgraduate Education

SYSTEM OF KNOWLEDGE, SKILLS, PERSONAL CHARACTERISTICS — BASIC COMPONENTS OF MANAGEMENT POTENTIAL LEADERS IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Summary

The article outlines the content and main components of the management potential leaders of educational organizations. Tion methods of research the main components of the management potential leaders of educational organizations.

Key words: heads of educational institutions, management capacity heads of educational institutions, research methodology.