Ворон О.Г.
Університет менеджменту освіти
НАПН України

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ

У статті розглядаються компоненти психологічної готовності керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управління в трансформаційний період для особистості, яка викликає зміни у всіх сферах, зокрема в мотиваційній.

Ключові слова: *менеджер, функції професійної діяльності, компоненти психологічної готовності.*

Постановка проблеми

Трансформаційний період є складним суспільним явищем, який на соціальному рівні характеризується кризами, змінами форми, властивостей певних сфер діяльності. Зростає значення і роль готовності керівників освітніх організацій до вдосконалення психологічної компетентності як чинника ефективності їхньої управлінської діяльності.

У зв'язку з цим *метою* статті є висвітлення компонентів психологічної готовності до управління загальноосвітніми навчальними закладами в умовах трансформації освіти.

Виклад основного матеріалу

Сучасний світ характеризується кардинальними змінами в політичній, економічній, соціальній і культурній сферах діяльності, що зумовлює необхідність пошуку нових підходів і методів до організації навчально-виховного процесу, перетворення жорсткого управління на мобільне, гнучке.

Нині у керівника школи розширюються функції професійної діяльності. Школа із закритої системи перетворюється на відкриту. Саме тому процес трансформації школи, її адаптації потребує знань, терпіння і часу, а також відповідної психологічної готовності.

Сільські школи закривають, укрупнюють, організовують підвезення учнів на автобусах з одних сіл до інших. Директор школи у боротьбі за те, щоб школу не закрили, намагається підвищувати якість освіти, прагне краще задовольняти потреби батьків і дітей. З іншого боку, живучи в конкурентному середовищі, учень краще зможе освоїти «дух ринку», ефективніше впишеться в соціальне

оточення. Це означає, що сучасний керівник навчального закладу мусить успішно здійснювати як управлінську, так і педагогічну діяльність, забезпечуючи реалізацію завдань і змісту навчально-виховного процесу та різноманітних форм міжсуб'єктних відносин у нових умовах. Важливою умовою функціонування сучасної школи є «боротьба» за споживача освітніх послуг. Посилюється конкуренція між навчальними закладами, тому директор ЗНЗ як освітній менеджер повинен:

- уміти визначати нову стратегію управління навчальним закладом;
- закласти основні принципи програми розвитку школи;
- дібрати головне гасло школи;
- визначитися з продовженням речення: «Наш навчальний заклад — це школа, де...»;
- ефективніше управляти матеріальними, фінансовими та людськими ресурсами;
- вивчити ринок освітніх послуг, урізноманітнювати їх форми;
- вивчити динаміку споживчого попиту, постійно забезпечувати переваги свого навчального закладу через надання освітніх послуг кращої якості й у більшому обсязі;
- впливати на формування освітніх послуг за допомогою педагогічних і управлінських засобів.

Головним завданням керівника загальноосвітнього навчального закладу, на наш погляд, є зробити:

- навчання в нашому закладі якісним, мобільним, доступним;
- наших учнів — фізично, психічно, морально здоровими, компетентними в галузі культури, соціалізованими, оптимістами, що вірять у себе;
- наших випускників конкурентоспроможними на ринку праці, орієнтованими на особистий успіх і соціальну солідарність;
- педагогіку гуманною, інноваційною та варіативною;
- учителів і учнів успішними, застрахованими від ризиків.

У дослідженнях Л.Даниленко та Л.Карамушки компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу визначається як сукупність необхідних для ефективної професійної діяльності систематичних науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-педагогічних, предметних і соціально-функціональних знань і вмінь, відповідних особистісних якостей.

Однією з важливих умов забезпечення ефективного функціонування загальноосвітнього навчального закладу в сучасних умовах, його інтеграції в міжнародні освітні системи є оптимізація управління. Розв’язання даної проблеми потребує спеціального вивчення комплексу психологічних факторів, умов і шляхів оптимізації управління установами середньої освіти та запровадження результатів цих досліджень в управлінську та педагогічну практику.

Розв'язання цього завдання передбачає насамперед організацію спеціальної психологічної підготовки керівників закладів середньої освіти, формування в них психологічної готовності до управління. Слід грунтовно розробити зміст психологічної підготовки керівників, пошук нових організаційних форм такої підготовки, створення системи методів і форм навчання, які забезпечують формування психолого-управлінської культури фахівців.

Структура інформаційної компетентності керівника — це сукупність взаємопов'язаних компонентів: когнітивно-цільового, процесуально-технологічного, особистісного і результативного, де когнітивно-цільова складова характеризує усвідомлення керівниками мети і завдань, систему знань з інформаційного менеджменту; процесуально-технологічна репрезентує здатність керівника застосовувати засоби ІКТ; особистісна утворена з аксіологічної, мотиваційно-креативної, комунікативно-рефлексивної складових, які репрезентують домінантність і вмотивованість позитивного ставлення до використання засобів ІКТ в системі інформаційно-знаннєвих цінностей керівника і цілеспрямованість у професійно-особистісному його самовдосконаленні, що відображають теоретичну й операційну основи інформаційної діяльності.

Психологія управління, як і інші галузі наукового знання, реагує на реальні проблеми, що існують в управлінській діяльності. Її стан, структурний зміст не залишаються незмінними. А тенденції розвитку світових соціально-економічних процесів переконують, що психологічні проблеми сучасної системи управління вже не розв'язують на основі чітко диференційованих дисциплінарних підходів, а традиційний стиль управління нині не дає позитивних результатів.

Має перспективу розвиток управління на основі здорового глузду, наявне здебільшого у нових приватних компаніях, фірмах, підприємствах, керівники яких є не професіоналами-управлінцями, а, як правило, спеціалістами конкретних видів діяльності (інженерами, технологами та ін.). Переважно вони мають серйозні мотиви стосовно розвитку своєї фірми, що є вагомою передумовою для професійного розвитку групи керівників. Проте із зростанням на ринку конкуренції управління на основі здорового глузду виявляється недостатнім, а компанія може збанкрутіти, якщо керівництво не усвідомить ситуацію й суттєво не вдосконалить управлінську практику. Зорієнтовані на перспективу керівники, прагнучи оволодіти сучасними методами управління, залучають фахівців нового типу, здійснюють організаційно-правові, матеріально-економічні та морально-психологічні зусилля щодо розвитку свого бізнесу.

Стратегічним центром концепції управління є людина як найвища цінність для організації [1], а реалізується вона на певних засадах.

1. Підтримка психологічних інновацій, які є не менш важливими, ніж соціальні та економічні.

2. Орієнтація управління на людину, її індивідуальні, психофізіологічні

особливості, інтелектуальні здібності та професійні можливості; розвиток здібностей працівників організації й ефективне їх використання на всіх рівнях управління; посилення та розвиток мотивації працівників.

3. Скоординована активність співробітників, яка виникає на основі взаєморозуміння, співдружності. Відповідно до цього принципу управлінські відносини згуртованості стають провідними, загальні проблеми співробітники вирішують спільними зусиллями.

4. Інтегрування інтересів працівників організації навколо загальних цілей.

5. Повна довіра і повага до працівника, створення передумов для його самостійності в роботі.

6. Соціокультурна й етнопсихологічна природа управління, яка передбачає врахування керівниками традицій народу, поєднання загальносвітової тенденції з місцевими особливостями.

Як зазначає Л.Карамушка, на сучасному етапі окреслилися певні перспективні проблеми психології управління.

1. Зміст і форми управління. У XXI ст. очікуються ґрунтовні зміни змісту та форм управління. Передусім вони стосуватимуться стилів управління (авторитарний стиль стане непридатним), зменшення кількості рівнів управління переважно за рахунок ліквідації деяких посад і постійних переміщень на рівні середньої ланки управління. Розшириться практика делегування повноважень підлеглим, а сувора підзвітність персоналу поступиться місцем значно ширшій його діловій свободі. Очевидно, відбудеться перехід від оплати за посаду до оплати за кваліфікацію і результати праці. Керівники надаватимуть дедалі більшого значення роботі в командах як у межах організації, так і поза нею. Управління географічно розосередженим персоналом здійснюватимуть за допомогою нових інформаційних технологій, а саме, керівництво буде сконцентроване переважно на управлінні людьми. Збільшиться попит на універсальних керівників, широкого застосування набуде співпраця з позаштатними співробітниками на контрактних засадах зі збереженням в організації невеликого штату постійних працівників.

2. Роль керівника в управлінні. Особистість керівника розглядається як найвища цінність, як носій національного світогляду. У зв´язку з цим психологія управління буде готувати керівників до виявлення власних здібностей і можливостей, а також професійних та інтелектуальних якостей своїх співробітників.

3. Підготовка керівника. Вивчення психологічних особливостей продуктивного використання людського чинника в управлінні, колективних суб'єктів управління робить підготовку, навчання, всю систему освіти керівників ключовим чинником ділового успіху.

4. Розв'язання проблем, пов'язаних із соціокультурними та етнопсихологічними особливостями управлінської діяльності. Національні традиції, пове-

дінка, національний стиль спілкування, організаційна культура безпосередньо впливають на ефективність управлінської діяльності та розвиток організації.

5. Виявлення й аналіз проблем, пов´язаних із психологічною готовністю керівників до роботи в умовах нововведень, стресових ситуацій, непередбачуваних подій (технологічні катастрофи, несподівані зміни на ринку тощо). За таких умов керівник і керована ним організація мають бути здатними до реструктуризації, подолання психологічних та інших бар´єрів, роботи в екстремальних ситуаціях. Йдеться про емоційно-психологічну стійкість керівника до впливу стресових чинників.

6. Актуалізація комунікативної підготовки керівників нового типу. Перегляд професійного стандарту в управлінській діяльності, розроблення базової психологічної моделі особистості керівника передбачають готовність його до подолання стереотипів традиційного управлінського мислення, оновлення процесу спілкування і взаємодії в управлінській системі [2].

Л.Даниленко та Л.Карамушка стверджують, що критеріями сформованості у майбутніх керівників компонентів готовності є цілісно-мотиваційний компонент (професійні цінності, професійна самоадекватність, професійний інтерес, самооцінка, самопізнання, саморегуляція) та особистісний компонент (розвиток лідерських якостей, педагогічних здібностей, педагогічної культури, професійно значущих якостей, уміння володіти собою, самокритичність); когнітивно-пізнавальний компонент (педагогічна ерудиція, адекватність застосування знань, пізнавальні якості професійного характеру, постановка і розв'язання творчих завдань, бачення управлінських проблем, уміння генерувати педагогічні ідеї, критичність оцінювання управлінських рішень) і операційний компонент (оволодіння сукупністю вмінь реалізації управлінських функцій, здійснення постановки й досягнення стратегічних, тактичних і оперативних цілей загальноосвітнього навчального закладу, вміння розробляти власну стратегію розвитку загальноосвітнього навчального закладу) [3].

Висновки

Психологічна готовність керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управління в період трансформації освіти являє собою сукупність потреб і мотивів, які спонукають здобувати необхідні знання, розвивати вміння і навички, особистісні якості.

Проблеми психологічної готовності керівників зумовлені як зовнішніми (ускладнення завдань, переорієнтація функцій управління, недостатнє стимулювання, орієнтація на формальні показники), так і внутрішніми чинниками. Одним з основних шляхів вирішення цієї проблеми є прагнення самого керівника до самовдосконалення, його активність, відкритість, бажання оптимізувати власну психологічну компетентність.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О.І.Бондарчук. — К.: Наук. світ, 2008. — 318 с.

2. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. / Л.М.Карамушка. — К.: Либідь, 2004. — 424 с.

3. Освітній менеджмент: навч. посіб. / за ред. Л.Даниленко, Л.Карамушки. — К.: Шкільний світ, 2003. — 400 с.

В статье рассматриваются компоненты психологической готовности руководителей общеобразовательных учебных заведений к управлению в трансформационный период для личности, которая вызывает изменения во всех сферах, в частности в мотивационной.

Ключевые слова: *менеджер, функции профессиональной деятельности, компоненты психологической готовности.*

In the article the components of psychological readiness of leaders of general educational establishments are examined to the management in a transformation period for personality which causes changes in all of spheres, and at the same time in motivational.

Key words: *manager, functions of professional activity, components of psychological readiness.*