

Частина VI

ПСИХОЛОГІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ

УДК 159.9

А. В. Вознюк

ЗАГАЛЬНИЙ РІВЕНЬ СФОРМОВАНOSTІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Наведено результати емпіричного дослідження проблеми психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками. Проаналізовано особливості розвитку компонентів і загального рівня сформованості психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками. За допомогою факторного та кластерного аналізів визначено типи психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

Ключові слова: керівники освітніх організацій; когнітивний компонент готовності; мотиваційний компонент готовності; операційно-діяльнісний компонент готовності; особистісний компонент готовності; психологічна готовність; управління педагогічними працівниками.

Вступ. Зростаючі вимоги з боку держави і суспільства до якості та доступності освітніх послуг, впровадження нових державних стандартів в освіті вимагають нових підходів до регіональної системи освіти. У даному контексті, мають відбуватися якісні зміни і у способі діяльності педагогічних працівників, які повинні бути готові працювати в даній освітній мережі. Одним з важливих факторів спільної діяльності педагогічних працівників в освітній організації є вдало організоване управління педагогічними працівниками, що вимагає від керівника не лише здійснення ефективного функціонування освітньої організації в цілому, але й налагодження конструктивної співпраці між педагогічними працівниками. Саме тому психологічна готовність керівника освітніх організацій до управління педагогічними працівниками є актуальною та потребує детально вивчення.

Аналітичний огляд літератури (Брюховецька О. В., 2007; Івкін В. М., 2006; Овдієнко І. М., 2008; Тополенко О. О., 2009) свідчить про те, що окремі аспекти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управлінської діяльності перебувають у центрі уваги й ретельному вивченні з боку організаційної психології та психології праці. Що ж до проблеми психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками, то вона раніше не вивчалася. У наших попередніх дослідженнях визначено сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками (Вознюк А. В., 2012, с. 71-79). Представлено результати дослідження рівня розвитку окремих компонентів

психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками а саме: рівень розвитку операційно-діялісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками (Вознюк А. В., 2013, с. 310-315); психологічний аналіз когнітивного компонента психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками (Вознюк А. В., 2013, с. 23-30).

Мета статті – визначити загальний рівень психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

Згідно з метою були поставлені **завдання дослідження:**

1. Встановити особливості розвитку компонентів і загального рівня сформованості психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

2. Визначити типи психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками.

Визначаючи **особливості розвитку компонентів і загального рівня сформованості психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками** у першу чергу нами було підібрано та проведено ряд діагностичних методик, які дають можливість дослідити означену проблему. Для обрахунку отриманих показників було використано контент-аналіз і методи описової статистики (програма SPSS (версія 13.0.)) (Бююль А., 2002).

Дослідження проводилося на базі ряду обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти на курсах підвищення кваліфікації серед керівників освітніх організацій протягом 2012–2013 навчаль-

ного року. Вибірку склали приблизно 1100 керівників освітніх організацій.

Проаналізуємо послідовно результати емпіричного дослідження.

На основі отриманих кількісних та якісних показників за описаними компонентами психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками було встановлено, що у керівників освітніх організацій за всіма компонентами переважає низький («базовий») рівень психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками, третина ж опитаних має середній («ситуативно-стратегічний») рівень готовності. Щодо високого («персоналізованого») рівня сформованості компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками, то він властивий значно меншій частині респондентів.

У даному контексті, порівнюючи рівні розвитку компонентів психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками за високим «персоналізованим» рівнем, можна констатувати, що в більшості опитаних керівників освітніх організацій переважно розвинений мотиваційний компонент психологічної готовності (19,4%). Решта компонентів – когнітивний (14,5%), особистісний (13,2), операційно-діяльнісний (9,3%) – слабо розвинені. Це дає підстави говорити про те, що керівники освітніх організацій, маючи певні інноваційні знання та управлінський досвід, не реалізують їх на достатньому рівні щодо роботи з педагогічними працівниками.

Результати дослідження загального рівня сформованості психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками свідчать, що переважна більшість досліджуваних керівників освітніх організацій має низький («базовий») рівень готовності (60,2%). Такі керівники освітніх організацій здійснюють управління педагогічними працівниками, переважно керуючись нормативно-правовими документами та чітким виконанням функціональних обов'язків. У свою чергу, третині опитаних керівників властивий середній («ситуативно-стратегічний») рівень готовності (30,5%). Дані керівники під час управління педагогічними працівниками в першу чергу узгоджують різні форми взаємодії з останніми для успішної реалізації стратегічних завдань освітньої організації. Приблизно десята частина опитаних керівників (9,3%) має високий («персоналізований») рівень психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками. Такі керівники під час управління педагогічними працівниками надають перевагу врахуванню професійних можливостей та інтересів педагогічного працівника з метою розвитку освітньої організації.

Наступним завданням нашого дослідження стало визначення типів психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками.

У результаті проведення факторного аналізу відповідей опитаних було виділено сім факторів, які охоплюють 55,1% загальної дисперсії.

Перший фактор пояснює 25,9% загальної дисперсії даних, об'єднує складові трьох компонентів (особистісного; мотиваційного; когнітивного) психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та може бути інтерпретований як «Системність». Детальний аналіз змісту виокремлених складових компонентів даної психологічної готовності дає підстави стверджувати, що перший фактор відображає спрямованість певної групи керівників на системну та конструктивну роботу з педагогічними працівниками для успішної реалізації визначених завдань освітньої організації.

Другий фактор пояснює 8,3% загальної дисперсії даних, об'єднує складові чотирьох компонентів (особистісного; мотиваційного; когнітивного; операційно-діяльнісного) психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та може бути інтерпретований як «Компетентність». Результати дослідження показують, що другий фактор відображає прагнення певної групи керівників бути компетентними у визначенні професійних педагогічних працівників, створенні умов для їх професійного вдосконалення й самовизначення з метою надання якісних освітніх послуг.

Третій фактор пояснює 7,7% загальної дисперсії даних, об'єднує складові двох компонентів (особистісного; мотиваційного) психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та може бути інтерпретований як «Функціональність». Основне навантаження в цьому факторі мають переважаючі потреби керівників щодо управління педагогічними працівниками та особистісні характеристики керівників освітніх організацій, які розкривають особливості управління педагогічними працівниками в цілому. Таким чином, третій фактор відображає спрямованість певної групи керівників на здійснення управління педагогічними працівниками в межах своїх функціональних обов'язків, переважно керуючись нормативними документами.

Четвертий фактор пояснює 3,7% загальної дисперсії даних, об'єднує складові двох компонентів (особистісного; когнітивного) психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та може бути інтерпретований як «Організованість». Піддавши аналізу зміст цього фактору, можна стверджувати, четвертий фактор відображає прагнення певної групи керівників організувати спільну діяльність з педагогічними працівниками, викори-

стовуючи рівень професіоналізму та власний авторитет, а також враховуючи особистісно-професійні інтереси працівників для успішного запровадження освітніх інноваційних технологій.

П'ятий фактор пояснює 3,6% загальної дисперсії даних, об'єднує складові двох компонентів (особистісного; мотиваційного) психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та може бути інтерпретований як «Цінність». Піддавши аналізу зміст цього фактору, можна стверджувати, що п'ятий фактор відображає спрямованість певної групи керівників освітніх організацій на здійснення управління педагогічними працівниками за рахунок узгодження ціннісних орієнтацій керівників та педагогічних працівників.

Шостий фактор пояснює 3,3% загальної дисперсії даних, об'єднує складові двох компонентів (особистісного; мотиваційного) психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та може бути інтерпретований як «Розвиток». Піддавши аналізу зміст цього фактору, можна стверджувати, що шостий фактор відображає прагнення певної групи керівників до формування команди однодумців з компетентних та ініціативних педагогічних працівників для успішного розвитку освітньої організації.

Сьомий фактор пояснює 2,6% загальної дисперсії даних, об'єднує складові лише одного (особистісного) компоненту психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками та може бути інтерпретований як «Співпраця». Таким чином, сьомий фактор відображає прагнення певної групи керівників освітніх організацій до ведення відкритого діалогу з підлеглими та співпраці з ними на основі партнерства та паритетності.

Отже, детальний аналіз факторів показує, що кожен з них містить в собі (в різною мірою вираженості) структурні елементи особистісного компоненту психологічної готовності до управління педагогічними працівниками, які дають підставу говорити про те, що саме особистісні характеристики керівників освітніх організацій є найвагомішими для успішної роботи з педагогічними працівниками.

Необхідно зазначити, що структурні елементи мотиваційного компоненту психологічної готовності до управління педагогічними працівниками також представлені майже у всіх факторах (5 факторів із 7) та пропорційно містять в собі переважаючі потреби керівників освітніх організацій щодо управління педагогічними працівниками в цілому та специфіки роботи з педагогічними працівниками зокрема. Це дозволяє висунути припущення про те, що саме переважаючі потреби керівників впливають на визначення стратегії роботи з педагогічними працівниками, наприклад, на управління педагогічними

працівниками в межах своїх функціональних обов'язків («Функціональність»), конструктивну роботу з підлеглими («Системність», «Компетентність»), узгодження ціннісних орієнтацій з педагогічними працівниками та створення умов для вдосконалення їх професійних інтересів й здібностей («Цінність», «Розвиток»).

У свою чергу, структурні елементи когнітивного компоненту психологічної готовності до управління педагогічними працівниками містяться у трьох факторах («Системність», «Компетентність», «Організованість»), які відображають спрямованість керівників освітніх організацій здійснювати спільну діяльність з педагогічними працівниками у першу чергу для успішної реалізації визначених завдань освітньої організації та конкурентоздатності на ринку освітніх послуг.

Щодо структурних елементів операційно-діяльнісного компоненту психологічної готовності до управління педагогічними працівниками, то вони містяться лише в одному з факторів («Компетентність»). Даний факт може свідчити про те, що попри достатню кількість знань до управління педагогічними працівниками, керівники або ще не готові їх реалізовувати в управлінській діяльності (малий управлінський досвід), або не мають для цього відповідних умінь.

На основі результатів факторного аналізу та проведеного кластерного аналізу було визначено типи структури психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками, які розподілилися наступним чином.

Перший тип містить характеристики трьох факторів («Системність», «Розвиток», «Компетентність»), які відображають готовність керівників визначати компетентних педагогічних працівників, формуючи з них команду однодумців за рахунок набутих ними відповідних знань. Такі керівники орієнтовані на пошук нових ідей та створення сприятливих умов для професійного самовдосконалення й саморозвитку педагогічних працівників. У свою чергу, дані керівники ще не готові до ведення відкритого діалогу з підлеглими, враховуючи їх особистісно-професійні інтереси та ціннісні орієнтації, що розкриваються через фактори «Організованість», «Співпраця», «Цінність». Таким чином можна стверджувати, що керівники цієї групи вирізняються високим рівнем компетентності щодо впровадження інновацій до управління педагогічними працівниками, у першу чергу, для успішного розвитку освітньої організації. Отже, за змістом даний тип отримав назву «Стратегічний».

Другий тип характеризується показниками фактору «Функціональність», який визначає роботу керівників освітніх організацій з педагогічними працівниками виключно в рамках нормативно-правового поля. Дані керівники не здатні реалізовувати новітні підходи до управління педагогічними працівниками в цілому та не готові налагоджу-

вати конструктивну співпрацю з педагогічними працівниками, оскільки не мають для цього відповідних знань, відображених факторами «Системність», «Компетентність», «Співпраця», «Цінність». Тобто керівники цієї групи здійснюють управління педагогічними працівниками через чітке виконання посадових обов'язків і дотримання вимог нормативних документів без врахування соціальних змін та запровадження освітньо-інноваційних технологій. Таким чином, за своїм змістом даний тип отримав назву «*Нормативний*».

Третьюму типу властиві характеристики чотирьох факторів («Співпраця», «Організованість», «Компетентність», «Цінність»), що відображають готовність керівників освітніх організацій організувати співпрацю з педагогічними працівниками на основі взаємосприйняття та взаєморозуміння, узгоджуючи з ними ціннісні орієнтації за рахунок набутого власного рівня професіоналізму й авторитету серед підлеглих. Такі керівники орієнтовані на визначення завдань освітньої організації відповідно до професійних можливостей (знань, професійного досвіду) та особистісних інтересів педагогічних працівників. У свою чергу, необхідно зазначити, що дані керівники не вважають для себе першочерговим завданням самовдосконалення та саморозвиток, а також створення умов для отримання нових знань і вдосконалення професійного досвіду підлеглих з метою запровадження освітньо-інноваційних технологій та підвищення рівня конкурентоздатності освітньої організації на ринку освітніх послуг. Ці дані підтвержені не достатнім рівнем розвитку таких факторів, як «Системність» і «Розвиток».

Таким чином, дані керівники освітніх організацій здійснюють співпрацю з педагогічними працівниками в першу чергу для створення комфортних умов праці в освітній організації, а не для визначення стратегії розвитку останньої. Отже, за своїм змістом даний тип отримав назву «*Комфортний*».

Четвертий тип представлений характеристиками трьох факторів («Системність», «Функціональність», «Співпраця»), що відображають готовність керівників освітніх організацій налагоджувати спільну діяльність з педагогічними працівниками через чіткий розподіл обов'язків щодо виконання визначених завдань освітньої організації з врахуванням рівня професіоналізму підлеглих та за рахунок створення умов для розширення їх професійних можливостей і самореалізації професійних інтересів. Такі керівники орієнтовані на всебічне обговорення означених питань, але, разом з тим, переконують підлеглих до прийняття їх обґрунтованої власної позиції та думки. У свою чергу, дані керівники освітніх організацій мало обізнані стосовно новітніх підходів до управління педагогічними працівниками в цілому та не мають відповідних

умінь щодо запровадження інноваційних технологій навчання, які впливатимуть на якість надання освітніх послуг – негативне значення показника за фактором «Компетентність». Таким чином, керівники освітніх організацій здійснюють управління педагогічними працівниками в першу чергу для вчасного виконання визначених завдань освітньої організації. Отже, за своїм змістом даний тип отримав назву «*Стабільний*».

Отже, детальний аналіз виділених типів структури психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками показує, що найоптимальнішим з них є «стратегічний тип», оскільки в даному типі найбільше виражена компетентність керівників щодо інноваційних підходів до управління педагогічними працівниками. На наш погляд, зазначений тип є сприятливим не тільки для самих керівників, але й для їх взаємодії з педагогічними працівниками, і для успішної реалізації стратегії розвитку освітньої організації.

Найменш ефективним типом ми вважаємо «нормативний тип», тому що керівники освітніх організацій цієї групи використовують традиційний підхід до управління педагогічними працівниками, який певним чином утруднює не лише налагодження конструктивної роботи з педагогічними працівниками, але й досягнення результатів стратегічного планування.

Також необхідно зазначити, що «стабільний» та «комфортний» типи показують односторонній напрямок роботи керівників освітніх організацій. Так, наприклад, керівники, які належать до «стабільного типу», з одного боку, усвідомлюють необхідність налагодження спільної діяльності з педагогічними працівниками з врахуванням рівня професіоналізму підлеглих та створення умов для розширення їх професійних можливостей і самореалізації професійних інтересів, а з іншого – не мають для цього відповідних знань. У свою чергу, керівники, які належать до «комфортного типу», з одного боку, готові організувати співпрацю з педагогічними працівниками на основі взаємосприйняття та взаєморозуміння, а з іншого – не створюють умов для вдосконалення професійного досвіду та розширення професійних знань підлеглих.

На основі кількісного розподілу виділених типів структури психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками було виявлено, що найбільша кількість керівників освітніх організацій належить до «нормативного типу» (39,9%). Решта керівників освітніх організацій розподілилася таким чином: «стратегічний тип» – 22,6%, «комфортний тип» – 20,6%, «стабільний тип» – 16,8%.

Тобто, можна стверджувати, що лише незначній кількості опитаних керівників освітніх організацій властивий найоптимальніший тип структури психологічної готовності керівників

освітніх організацій до управління педагогічними працівниками – «стратегічний». Приблизно половина респондентів належить до найменш ефективного – «нормативного типу». Приблизно така ж кількість опитаних керівників освітніх організацій демонструють односторонній напрямок роботи з педагогічними працівниками («стабільний тип», «комфортний тип»).

Висновки й перспективи подальших досліджень. На основі дослідження особливостей розвитку компонентів і загального рівня сформованості психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками було виявлено недостатній рівень розвитку даної психологічної готовності у керівників щодо роботи з педагогічними працівниками.

Детальний аналіз факторів показує, що кожен з них містить в собі (в різною мірою вираженості) структурні елементи особистісного компо-

ненту психологічної готовності до управління педагогічними працівниками, які дають підставу говорити про те, що саме особистісні характеристики керівників освітніх організацій є найвагомішими для успішної роботи з педагогічними працівниками.

Виділені типи психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками показують, що найоптимальнішими з них є «стратегічний тип», найменш ефективним типом ми вважаємо «нормативний тип», у свою чергу «стабільний» та «комфортний» типи показують односторонній напрямок роботи керівників освітніх організацій.

Таким чином, на основі аналізу результатів дослідження означеної проблеми можна стверджувати, що вони можуть бути вирішені в процесі підвищення кваліфікації керівників освітніх організацій.

Література

1. **Бююль А.** SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель; пер. с нем. – СПб.: ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
2. **Брюховецька О. В.** Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / О. В. Брюховецька; АПН України. Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти. – К., 2007. – 21 с.
3. **Вознюк А. В.** Сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А. В. Вознюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць / голова ред. колегії збірника Н. Є. Завацька. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 3 (29). – С. 71-79.
4. **Вознюк А. В.** Рівень розвитку операційно-діяльнісного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А. В. Вознюк // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – Дод. 2 до Вип. 31: Тематичний випуск «Проблеми емпіричних досліджень у психології». – К.: Гнозис, 2013. – С. 310-315.
5. **Вознюк А. В.** Психологічний аналіз когнітивного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А. В. Вознюк // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. – Алчевськ: ЛАДО, 2013. – Т. I: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 39. – С. 23-30.
6. **Івкін В. М.** Формування психологічної компетентності менеджерів освіти до управління змінами в освітніх організаціях / В. М. Івкін // Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін: тези IV наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–24 листопада 2006 р., м. Київ) / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Наук. світ, 2006. – С. 35-36.
7. **Овдієнко І. М.** Зміст і структура психологічної готовності керівників загальноосвітніх навчальних закладів до взаємодії зі шкільною психологічною службою / І. М. Овдієнко // Актуальні проблеми психології / ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін. – К.: Наук. світ, 2007. – Т. 1.: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 20 / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2008. – С. 106-108.
8. **Тополенко О. О.** Формування психологічної готовності керівників закладів середньої освіти до прийняття управлінських рішень: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / О. О. Тополенко. – К., 2009. – 21 с.

References

1. **Bujul', A.** (2002). Art of information processing. Analysis of statistical data and restore of hidden regularities. SPb.: DiaSoftJuP (in Russian).
2. **Bryukhovets'ka, O. V.** (2012). Psychological conditions of training of managers of secondary schools to managerial communication. Extended abstract of candidate's thesis. K. (in Ukrainian).

3. **Ivkin, V. M.** (2006). Formation of psychological competence education managers to change management in educational organizations. L. M. Karamushky (Eds.), *Psykhologichni osnovy efektyvnoyi diyal'nosti orhanizatsiy v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin.* (pp. 35-36). K. : Nauk. svit (in Ukrainian).

4. **Ovdiyenko, I. M.** (2008). The content and structure of psychological readiness of managers of secondary schools to interact with school psychological services. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky (Ed.), *Aktual'ni problemy psykhohiyi : Orhanizatsiyna psykhohiya. Ekonomichna psykhohiya. Sotsial'na psykhohiya.* (Part. 20), (pp. 106-108). K. : Nauk. svit (in Ukrainian).

5. **Topolenko, O. O.** (2009). Formation of psychological readiness of managers of secondary education in decision-making. Extended abstract of candidate's thesis. K. (in Ukrainian).

6. **Voznyuk, A. V.** (2012). The essence and the basic components of psychological readiness managers of educational institutions in the management of teaching staff. *Teoretychni i prykladni problemy psykhohiyi : zb. nauk. prats'.* N. Ye. Zavats'ka (Ed.). Luhans'k : vyd-vo SNU im. V. Dalya. (in Ukrainian).

7. **Voznyuk, A. V.** (2013). Psychological analysis of the cognitive component of psychological readiness managers of educational institutions in the management of teaching staff. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky (Ed.), *Aktual'ni problemy psykhohiyi : Orhanizatsiyna psykhohiya. Sotsial'na psykhohiya. Ekonomichna psykhohiya.* (Issue. 39), (pp. 23-30). K. – Alchevs'k: LADO (in Ukrainian).

8. **Voznyuk, A. V.** (2013). The level of operational-activity component of psychological readiness managers of educational institutions in the management of teaching staff. *Humanitarnyy visnyk DVNZ «Pereyaslav-Khmel'nyts'ky derzhavnyy pedahohichnyy universytet imeni Hryhoriya Skovorody».* K. : Hnozy. (in Ukrainian).

А. В. Вознюк

ОБЩИЙ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

Приведены результаты исследования проблемы психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками. Проанализированы особенности развития компонентов и общего уровня сформированности психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками. С помощью факторного и кластерного анализов определены типы психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению педагогическими работниками.

Ключевые слова: когнитивный компонент готовности; личностный компонент готовности; мотивационный компонент готовности; операционно-деятельностный компонент готовности; психологическая готовность; руководители образовательных организаций; управление педагогическими работниками.

A. Voznyuk

THE OVERALL LEVEL OF FORMATION OF PSYCHOLOGICAL READINESS HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO CONTROL PEDAGOGICAL WORKERS

The results of an empirical study of the problem of psychological readiness managers of educational institutions in the management of teaching staff. Based on the study of features of the components and the overall level of formation of psychological readiness managers of educational institutions in the management of teaching staff were found insufficient development of psychological readiness of the leaders on the work of educators.

Detailed analysis of the factors shows that each of them contains (in varying degrees of severity) structural elements of the personal component of psychological preparedness for management of teaching staff that give rise to that same personal characteristics Heads of educational institutions are most important for successful work with pedagogical employees. Analysis of the structural elements of the cognitive and operational-activity components of psychological preparedness for management of teaching staff indicate that despite a sufficient amount of knowledge managers or are not yet ready to implement them in management or do not have the relevant skills for this.

Selected types of psychological readiness managers of educational institutions in the management of teaching staff indicate that the most optimal ones are «strategic type» least effective type we consider «normative type» in turn «stable» and «comfortable» types show a one-way direction of educational leader's organizations.

Keywords: a component of personal preparedness; heads of educational institutions, management educators; motivation component readiness; operational readiness and activity component; psychological readiness; the cognitive component of readiness.

Рецензенти

Борисов В. В. – д. пед. н., проф.,

Шаванов С. В. – к. психол. н.

Стаття надійшла до редакції 18.09.2014

ПРОБЛЕМА КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ У ПРАЦЯХ ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДНИКІВ

Присвячено аналізу поняття критичного мислення та його складових в роботах українських та зарубіжних дослідників; визначені основні характеристики критичного мислення, його відмінність від творчого мислення, джерело виникнення та вимоги до критичної думки; розглядаються як когнітивні характеристики критичної людини, так і її ставлення до життя в цілому; представлені різні форми критичного мислення; проаналізовано властивості до аналітичного сприйняття інформації та здатність студентів до його розвитку.

Ключові слова: здатність; критичне мислення; протиріччя; судження.

Вступ. Стрімкий розвиток засобів масової інформації та розмаїття способів повідомлення цієї інформації за останні десятиліття привели до інформаційного перенасичення людей у всьому світі. Можливість отримувати новини з різних джерел у майже будь-якому куточку світу значно полегшує існування сучасної людини, але водночас і ускладнює його, оскільки потребує серйозних аналітичних здатностей обробляти повідомлення. Як вважає відома вітчизняна дослідниця М. Смульсон, уміння сприймати, засвоювати та обробляти інформацію, що надходить ззовні, стає важливим інтелектуальним умінням людини із сучасною освітою (Смульсон М. Л., 2009, с. 250-259). На жаль, попри багаторічний заклик науковців до розвитку критичного мислення населення, впровадження принципів і програм, що сприяють цьому розвитку, не знайшло свого відображення у системі освіти нашої країни. Через це більшість українців сприймають інформацію, не замислюючись над її правдивістю, достовірністю її джерел, або керуються звичкою користуватись старими, «перевіреними часом» джерелами, на яких вони виростили, та які не викликають у них сумнівів. Таким чином, питання розвитку критичного мислення студентів залишається актуальним на даний момент та вимагає негайного впровадження в систему освіти та виховання сучасної молоді в Україні. Цілковито погоджуємося з думкою С. Терно, який виступає за те, щоб мова велась про розвиток критичного мислення, а не про його формування, оскільки процес формування передбачає надання завершеної, визначеної форми, а критичне мислення «характеризується науковим пошуком та постійним самовдосконаленням» (Терно С. О., 2012, с. 34).

Не зважаючи на те, що проводились чисельні спроби надати поняттю «критичне мислення» остаточного визначення, дослідники так і не дійшли спільної дефініції, яка б відображала зміст цього явища. Відкритим залишається і питання виявлення здатності людей до критичного мислення, ролі в цьому мозку, а також зв'язку різних типів мислення між собою.

Таким чином, **мета** нашої роботи полягає у виявленні основних складових поняття критичного мислення в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених.

Основними завданнями є: 1) проаналізувати склад поняття «критичне мислення» у роботах вітчизняних та зарубіжних дослідників; 2) виявити основні характеристики критичного мислення та здатності до нього.

Аналіз складових поняття «критичне мислення». Початок вивчення проблеми критичного мислення знаходимо в роботах Джона Д'юї, який визначає його як активний, наполегливий і ретельний розгляд будь-якої думки з точки зору її обґрунтувань та подальших висновків, на які вона спрямована. Виступаючи першозасновником поняття критичного мислення, він наголошував на його виникненні саме тоді, коли з'являється проблема, яку треба вирішувати. Дж. Д'юї називав критичне мислення рефлексивним і вважав його основними складовими стан сумніву та дослідження або пошук вирішення проблеми. Вчений вбачав сутність рефлексивного мислення в організації непов'язаних між собою фактів та знань (Дьюї Дж., 1999).

З появою інших досліджень як у зарубіжній, так і вітчизняній науці, присвячених визначенню поняття критичного мислення, його значення значно розширилось. Вчені продовжують додавати окремих характеристик критичному мисленню, які взаємодоповнюють та приводять до глибшого розуміння цього явища. Критичне мислення вважають спрямованим та зваженим (Д. Халперн); позитивною та продуктивною діяльністю (С. Брукфілд); скептичним ставленням до загальноприйнятого, а також контрольованим, цілеспрямованим та осмисленим (Р. Пауль, Л. Елдер); самостійним (Д. Клустер); обґрунтованим (Е. Гласер); інтелектуально дисциплінованим (М. Скривен, Р. Пауль); раціональним і рефлексивним (Американська Національна Рада з навчання критичному мисленню); оцінювальним, відкритим, цілеспрямованим, саморегульованим судженням, пізнавальним процесом людини (П. Фачіоне); пошуком відповідей (В. Руджієро); професійною інтерпретацією та оцінкою спостережень, інформації та обґрунтування (М. Скривен); типом мислення, який допомагає людині організувати, аналізувати, оцінювати дану інформацію (Р. Джонсон); процесом пошуку, отримання, оцінки, аналізу, синтезу та концептуалізації інформації для розвитку мислення із самоусвідомленням та