

as an individual is directly involved in the life of the university and society in general, has a certain amount of knowledge, has its own belief, desire, willpower and spiritual world experience. However, the spiritual elements of the structure can be seen as spiritual dimensions of personality. In physical education the spiritual dimensions of personality include: sports and recreation orientation of the personality, knowledge and cultural values level, capacity for physical development, physical improvement and health, spiritual direction, vision, beliefs and ideals, spiritual feelings and world experience. Spiritual dimensions of personality are closely related often causing one another and overlapping. The nature of dimensions of a personality is dependent on the environment in which it is formed, the state of social consciousness, social and political conditions, as well as the individual characteristics of the person.

*Key words:* spiritual, physical education, student.

Стаття надійшла до редакції 03.04.2013 р.

Прийнято до друку 26.04.2013 р.

Рецензент – д. н. з фіз. вих., проф. Ахметов Р. Ф.

УДК 378.126+337.134: 371.11

**В. І. Жигір**

### **СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ**

На сучасному етапі розвитку освіта в її нерозривному зв'язку з наукою стає все більш потужною силою економічного зростання і конкурентоспроможності нашої держави. Стрімка зміна умов життя вимагає від системи вищої освіти формування нового підходу, де пріоритетом стає особистість, що в кінцевому рахунку сприятиме актуалізації творчої особистісної позиції і формування у майбутніх фахівців такого важливого аспекту, як професійна компетентність.

У сучасних дослідженнях процес формування професійної компетентності менеджера освіти, як правило, розглядається у вигляді тимчасового ряду, характеризується етапами, періодами, фазами. Значне місце приділяється характеристиці особливостей того чи іншого етапу формування професійної компетентності фахівця в ізоляції один від одного. При цьому мета дослідження кожного разу впливає із суті розглянутого етапу, але не визначається стратегічною метою формування професійної компетентності в процесі професійної підготовки, а зміст і організація діяльності учасників цього процесу в меншій мірі будується з урахуванням особливостей діяльності і якостей особистості. Проблема полягає в дослідженні структурних компонентів особистості, які

забезпечують формування професійної компетентності майбутнього менеджера освіти.

Крім того, успішність професійного розвитку і відповідно – професійної діяльності, залежить від того, наскільки індивідуально-психологічні особливості менеджера освіти відповідають вимогам професії, наскільки сталим є інтерес до фахової діяльності, наскільки повно особистість сприймає вимоги, цінності, традиції, норми і правила поведінки, елементи професійної майстерності.

Питанням професійної підготовки менеджерів освіти присвячені дослідження Л. Батченка, Л. Ващенко, М. Дробнохода, Л. Каращук, Н. Коломинського, В. Крижка, С. Крисюк, О. Мармази, Є. Павлутенкова, Т. Рогова, Т. Сорочан та ін.

Питання щодо професійно важливих якостей фахівця розглядалися у працях В. Бодрова, І. Васильєва, Е. Зеєра, А. Деркача, Н. Кузьміної, Ю. Кулюткіна, В. Сластеніна, В. Шадрікова та ін. Загальні аспекти проблеми ролі особистості в процесі управління досліджувалися такими вченими, як: О. Морозов, Г. Щокін, В. Шепель, та ін. Чимало досліджень присвячено вивченню управлінських якостей (Л. Карамушка, Р. Кричевський, В. Лебедєв, Л. Уманський та ін).

Мета статті полягає в аналізі підходів до визначення суті та змісту професійно важливих якостей особистості менеджера освіти.

Урахування сучасного стану національного та загальноєвропейського ринків праці дозволило згрупувати основні вимоги до професійної підготовки сучасних менеджерів освіти у дві специфічні групи – професійні й особистісні. Професійна складова включає загальнопрофесійну й управлінську компетентність. Особистісна – соціальні й професійно важливі якості. Ці дві складові нерозривно пов'язані одна з одною. Спроби забезпечити формування професійної компетентності кваліфікованого фахівця у відриві від розвитку його різнобічних особистісних якостей виявляються неефективними. Сам термін „професійно значущі якості” найчастіше тлумачиться як „необхідні умови для успішного оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками; вони визначають успішність навчання у встановлені терміни і ефективність професійної діяльності” [8]. „Золоте правило” психології праці [7] наголошує на тому, що праця є ефективною, якщо індивідуальні особистісні якості суб'єкта відповідають вимогам, пред'явленим до нього самою професією.

Термін „професійно важливі якості” (ПВЯ) трактується в науковій літературі неоднозначно. Оскільки успішність діяльності фахівця визначається не лише рівнем професійних знань, умінь і навичок, а й ступенем сформованості професійно особистісних якостей фахівця, ними називаються ті якості особистості, які „покликані забезпечити її успішний трудовий старт і високі трудові показники” [5, с. 23].

С. Батишев пов'язує ПВЯ які дозволяють людині найбільш повно реалізувати себе в конкретних видах трудової діяльності з формуванням

професійної компетентності [1], В. Шадріков відносить до них індивідуальні якості суб'єкта діяльності, котрі впливають на ефективність виконання діяльності та успішність її опанування, Е. Зеєр – психологічні якості особистості, які визначають продуктивність (якість, результат) діяльності, В. Сластенін – сукупність найбільш суттєвих, відносно стійких властивостей та характеристик, що зумовлюють готовність до виконання певних соціальних і професійних функцій.

Проаналізуємо підходи у дослідженні професійно важливих якостей особистості фахівця з різних галузей знань.

Дослідники-психологи розробляють методологічний підхід до поняття „професійно-важливі якості”. Вони концентрують увагу на формулюванні, описі та обґрунтуванні поняття ПВЯ, визначенні його структурних складових, а також шукають місце ПВЯ в структурі особистості. Головною тезою можна назвати твердження, що ПВЯ впливають на ефективність професійної діяльності.

Теоретики акмеологічного напрямку розглядають ПВЯ з точки зору професіоналізму як особливості особистості, що необхідні для засвоєння спеціальних знань, здібностей та навичок для успішного оволодіння певною професією та досягнення високого рівня професіоналізму.

З точки зору ергономіки ПВЯ розглядаються як необхідні умови забезпечення ефективної роботи системи „людина–машина” та професійні вимоги до особистості фахівця.

Ю. Поваренков представив, на наш погляд, найбільш повну класифікацію професійних якостей залежно від їх впливу на виконання професійних функцій [12]. Усі професійні якості в сукупності автор називає професійно орієнтованими (ПОЯ), до яких включає професійно значущі (ПЗЯ) і професійно важливі якості (ПВЯ).

Розглядаючи сучасний стан проблеми професійно важливих якостей, необхідно відмітити, що головна увага приділяється дослідженням, присвяченим питанням виділення та формування цих якостей, можливостей їх цілеспрямованого розвитку і значення для успішної підготовки компетентного менеджера освіти, майбутнього керівника навчального закладу.

Робота керівника є складною та багаторівневою, вона активізує всі компоненти психіки у вигляді індивідуальних якостей у структурі конкретної особистості.

Цікавою видається психологічна модель управлінської діяльності, розроблена М. Дробноходом, яка охоплює ПВЯ керівника:

- професійно-ділові: підприємливість; діловитість; здатність приймати обґрунтовані й реальні управлінські рішення та нести за них відповідальність; ініціативність; самостійність; уміння прогнозувати; здатність до інтенсивної праці; спроможність генерувати корисні ідеї; здатність ризикувати в розумних межах; авторитетність; схильність до інновацій; прагнення до професійного зростання та самовдосконалення;

уміння взаємодіяти з людьми (інтерактивність); раціонально організовувати робочий час; уміння працювати з документами тощо;

- адміністративно-організаторські: здатність планувати й організовувати; уміння контролювати підлеглих; послідовність у своїх діях; вимогливість; дисциплінованість; точність; акуратність; оперативність; здатність делегувати повноваження; уміння добирати команду (персонал, кадри); спроможність використовувати професійні знання підлеглих; уміння доводити справу до кінця; наполегливість; здатність проводити ділові наради, вести ділові бесіди й переговори тощо;

- соціально-психологічні: стратегічне й тактичне мислення; емоційна і стресостійкість; розум, який характеризують самостійність мислення, глибина, критичність, гнучкість, допитливість; рефлексивність (здатність до самоаналізу та самооцінки); емпатія (здатність до співпереживання); прагнення до лідерства; толерантність; цілеспрямованість; комунікативність, товариськість; активність; енергійність; екстраінвертованість (звернення своїх інтересів на людей); інтелектуальність; тактовність; уміння керувати своєю поведінкою, регулювати свій психологічний стан; скромність; доступність у спілкуванні; оптимізм; колегіальність; здатність запобігати конфліктам та врегульовувати їх; уміння створювати психологічний комфорт; спроможність відстоювати інтереси персоналу; почуття гумору; вміння мотивувати завдання для підлеглих, створювати та підтримувати свій імідж тощо;

- моральні: патріотизм, демократизм, гуманність, інтелігентність; високий рівень інтелекту й культури (внутрішній і зовнішній) особистості; почуття обов'язку; громадянська позиція; готовність служити людям; чесність; повага до гідності підлеглих; прагнення до спільної влади (влада для інших, а не для себе, використання влади, аби „давати”, а не „брати”) та ін. [4].

Особливо важливими в контексті нашої проблеми є групи професійно значимих якостей особистості керівників навчальних установ, які подає Є. Тонконога. Нею виділені наступні групи:

- соціальні (гуманізм, демократизм, інтернаціоналізм, почуття суспільного обов'язку та особистої відповідальності перед державою, народом за освіту і виховання молодого покоління, патріотизм);

- моральні (любов до дітей, повага до людей, працелюбність, чесність, добросовісність, справедливість, доброзичливість, незлопам'ятність, бажання самовдосконалення);

- комунікативні (уміння встановлювати зв'язки, слухати співрозмовника, уміння поставити себе на місце іншої людини, інтерес до людей, коректність у спілкуванні, педагогічний і психологічний такт);

- управлінські (ділові) – організованість, чіткість, не розходження слова з ділом, здатність бачити нове, наполегливість, енергійність,

рішучість, оперативність, стриманість, зацікавленість, здатність приймати рішення та передбачати їх результати, об'єктивність оцінок, творча спрямованість, здатність бачити перспективу (у роботі, у розвитку процесів, школи в цілому) [14].

Погляди науковців на основні професійно важливі якості менеджера освіти також різняться. Так, на думку В. Маслова – це: стійка соціально-значуща мотивація, зацікавленість у праці, здатність до організації колективу на вирішення завдань, що стоять перед школою; схильність до аналітично-творчого мислення, абстрагування і моделювання шляхів розвитку педагогічних процесів; оперативність мислення, його конструктивність; комунікативність, відкритість, здатність до емпатії; інтелектуальна та психологічна готовність до прийняття нестандартних рішень, вміння раціонально організувати свою діяльність та діяльність інших; схильність до лідерства [3, с. 49]; Н. Островерхової – високий рівень професіоналізму, організаторські здібності, демократичність, гуманність, комунікабельність, господарність, презентабельність, винахідливість, принциповість, чесність, наполегливість, схильність до ризику та фантазії; В. Олійник – здатність усвідомлювати завдання реформування освіти; сутність інноваційних теорій, сучасних технологій; наукова організація праці; наявність мотиваційних, світоглядних, організаторських, естетичних, комунікативних, вольових, особистісних здібностей; Л. Карамушки – компетентність, високий інтелектуальний рівень, творчий потенціал, організаторські здібності; відповідальність, відданість роботі, єдність слова і справи, вимогливість; любов до дітей, порядність, справедливість, демократизм, гуманність; самокритичність, самовладання, саморозвиток, самовдосконалення; громадянська позиція, національна свідомість.

Особистісний компонент в структурі професійної компетентності менеджера освіти виявляється у його здібностях, загальних та професійно-необхідних якостях особистості, зумовлених такими чинниками, як генотип людини, вплив соціуму, освіта, досвід.

„Здібності – сукупність таких властивостей особистості, які визначають успішність навчання будь-якій діяльності й удосконалювання в ній” [11, с. 91]. Вони відрізняють одну людину від іншої. Це лише ті особливості, від яких залежить ефективність діяльності. Здібності характеризуються якісним і кількісними аспектами. У якісному аспекті вони розглядаються як симптомокомплекс психологічних властивостей людини, що забезпечує успішність її діяльності. Якісна характеристика передбачає визначення рівня здібностей.

Професійні здібності – індивідуально-психологічні властивості особистості людини, що відрізняють її від інших, відповідають вимогам даної професійної діяльності та є умовою її успішного виконання. Професійні здібності не зводяться до конкретних знань, умінь, навичок,

прийомів. Вони формуються на основі фізіологічних особливостей людини, на основі її задатків.

Професійній компетентності менеджера освіти притаманна повна реалізація справжніх здібностей особистості, як професіонала, виявлення і формування його особливостей, пізнання своєї власної природи і прагнення стати тим, ким він хоче стати. Це свідомий, цілеспрямований процес розкриття особистості, своєї власної активності та індивідуальності, реалізація власних зусиль, розвиток особистісних та професійних якостей в обраній професії.

Здібності до керівництва зумовлені наявністю таких особистих цінностей і чітких особистих цілей, як здатність управляти самим собою, уміння навчати і розвивати підлеглих, формувати ефективні робітничі групи, бачити перспективи та реалізовувати їх.

Пріоритетною характеристикою менеджера в даний час є його здатність ефективно і якісно управляти. Майбутній менеджер, який працює в системі „людина-людина”, не може бути підготовлений до управлінської діяльності лише на основі знань і вмінь („чийогось досвіду”), він повинен придбати власний досвід, тобто пройти не просто професійне навчання, а професійну соціалізацію. Головними факторами ефективності управлінської діяльності виступають специфічні управлінські здібності, причому ефективність і можливість реалізації управлінських функцій, залежить від того, має чи ні людина такого роду здібності.

Людину з розвиненими управлінськими здібностями зазвичай називають сильною особистістю. Її визначає наявність інтелектуальної енергії та спрямованість на реалізацію цієї енергії в управлінській сфері. Управлінські здібності відображають ступінь прагнення менеджера освіти домінувати над іншими людьми в будь-якій ситуації. Вони визначають успішність, ефективність управлінської поведінки і управлінських рішень в складних, нестандартних ситуаціях, для яких не існує типових, стандартних прийомів, для яких не можна використовувати раніше накопичений управлінський досвід.

Менеджер не може розраховувати на успіх у своїй професійній діяльності, якщо йому не притаманна впевненість в собі, тобто обґрунтована віра в свої здатності виконати поставлені перед ним завдання. Впевнений в собі менеджер спирається на самоконтроль і критично ставиться до своєї особистості, неупереджено оцінюючи свої можливості і поведінку, виявляє власні недоліки і помилки, аналізує їх причини і вживає заходів щодо їх усунення.

Однією з важливих здібностей менеджера освіти вважаємо креативність. В. Моляко визначив структуру креативного потенціалу менеджера, яку характеризують наступні складові [9]: задатки, нахили, що виявляються у підвищеній чутливості, певній вибірковості, наданні переваг чомусь перед чимось іншим, загальною динамічністю психічних процесів; інтереси (спрямованість, частота, системність проявів), допитливість, потяг до створення нового, швидкість у засвоєнні нової

інформації, створення асоціативних масивів; загальний інтелект („схоплюваність” розуміння, швидкість оцінювань та вибору шляхів розв’язку проблем, адекватність дій); емоційне ставлення до навколишнього середовища та його вплив на суб’єктивне оцінювання; спроможність до прийняття виважених, відповідальних рішень, здатність до зміни прийнятого рішення; наполегливість, цілеспрямованість, системність в роботі, рішучість, працелюбність, визначеність у прийнятті рішень; творча спрямованість на пошуки аналогій, реконструювання, комбінування, економність у використанні часу, засобів та ін.; інтуїтивізм (здібність до прояву неусвідомлюваних, швидких (часом – миттєвих) оцінок, прогнозів, рішень); порівняно швидке й якісне оволодіння технікою праці, майстерністю виконання відповідних дій; здібності до вироблення власних стратегій та тактик при розв’язанні різних проблем і завдань, пошуках виходу із складних, нестандартних та екстремальних ситуацій.

Управлінська діяльність пов’язана з постійним аналізом подій, прийняттям рішень, вона розумова за своєю природою, тому управлінець повинен володіти засобами розумової праці (поняттями і категоріями), вмінні зіставляти теоретичні уявлення зі спостереженнями за реальною практикою діяльності, виявляти розбіжності й на основі виявлених розбіжностей приймати відповідальні рішення.

Психологічні переваги особистості впливають на формування певного стилю мислення. Такі поняття як стиль мислення і прогнозування нерозривно пов’язані з управлінням. Стиль мислення керівника визначає ефективність управлінської діяльності, потенційні можливості передбачати події і об’єктивно їх прогнозувати.

К. Юнг виділяє чотири стилі мислення: інтуїтивний, логічний, стратегічний і емоційний.

Переважаючий стиль мислення керівника визначає його управлінський стиль (переконати, підпорядкувати, надихнути), прогностичні можливості, спрямованість на майбутнє (захопити), вміння передбачати.

Інтуїтивний стиль мислення у легковажного, непрактичного керівника. Такий керівник швидко перескакує з однієї діяльності на іншу, в нього постійно виникають різні ідеї, які він одразу ж намагається реалізувати. Ефективність діяльності такого керівника знижується за рахунок того, що він сам не пунктуальний, неорганізований.

Логічний стиль – це часто лише видимість відстороненості, байдужості до подій. Керівник з таким стилем управління прихильник системності, логічності, послідовності, обґрунтованості. Він найбільш ефективно, обґрунтовано може планувати майбутню діяльність, враховує максимально можливу кількість факторів, що впливають на майбутні події або процес. Такі люди жорстко дотримуються складеного ними плану і відстоюють його можливими способами, обґрунтовуючи та аргументуючи свою позицію.

Стратегічний стиль мислення та управління – це, перш за все дія, а не теоретичні міркування або логіко-структурні обґрунтування. Керівник такого типу сприймає дані у всій повноті. Для таких людей конкретність предмета найважливіша, вони не вникають у те, як подія виникла, важливо, що вона існує в даний момент. Вони добре справляються з несподіванками, кризовими ситуаціями.

Емоційний стиль мислення та управління – це система взаємовідносин між людьми, почуття, емоції, інтриги. Це люди в меншій мірі ведучі, більше відомі іншими значущими людьми, обставинами, своїми почуттями. Орієнтуються насамперед на минуле і в новій обстановці почувають себе не зовсім упевнено. Намагаються уникнути дій і рішень, які можуть обірвати зв'язок з минулим. Їм властива шаблонність, стереотипність, консервативність, прихильність традиціям і засадам.

Таким чином, потенційні можливості ефективної прогностичної діяльності будуть найбільш високими у керівника з інтуїтивним, потім з логічним, стратегічним і емоційним стилем мислення.

Що стосується якостей особистості менеджера освіти, то це, насамперед, ініціативність, надійність, впевненість у судженнях, гнучкість, швидкість мислення, мужність, упевненість у собі тощо. Не менш важливе значення мають соціальна відповідальність, усвідомлення етичних і моральних стандартів і готовність їх дотримуватися; прагнення після завершення певного етапу діяльності не зупинятися на досягнутому.

Професіоналізм немислимий без творчості. Професійна творчість – це знаходження нових нестандартних способів вирішення професійних завдань, аналізу професійних ситуацій, прийняття професійних рішень. Результатами професійної творчості можуть бути: нове розуміння предмета праці (нові ідеї, закони, концепції, принципи, парадигми), новий підхід до способів професійних дій з предметом праці (нові моделі, нові технології, правила), орієнтування на отримання принципово нових результатів тощо.

Професійна творчість вимагає розвитку в людини низки нових якостей: потреба в новій ідеї, бачення проблеми там, де інші люди її ще не бачать, здатність помічати альтернативи, бачити предмет праці з зовсім іншого боку, здатність до швидкого перемикавання та подолання бар'єрів, готовність критично ставитися до встановлених загальноприйнятих істин і до нових ідей, вміння створювати нові комбінації з відомих сполучень і т. ін.

Значення творчої активності у менеджера освіти зумовлене специфікою його діяльності та передбачає розумове складання уявлень про ситуації, імпровізаційний пошук у вирішенні управлінських завдань, розробку нових форм і методів управління, підвищення ефективності заходів. Діяльність творчого керівника спрямована на прищеплення інтересу та формування потреби у кожного з членів організації оптимізувати свою професійну діяльність, виховувати вольові та моральні якості.



Однією з головних якостей сучасного ефективного менеджера освіти є вміння об'єднати різні сторони своєї діяльності задля досягнення загального успіху. Він просто зобов'язаний мати здібності лідера. Лідерство можна сформулювати як здатність людини впливати на індивідуумів і групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей, котрі роблять процес управління більш ефективним. Авторитет менеджера серед підлеглих багато в чому заснований на тому, наскільки він сам здатний керуватися у своїй діяльності почуттям професійного обов'язку і відповідальності, слідувати сказаного ним слова і виконувати обіцянки. Чи не нормою професійної діяльності менеджера є необхідність у подоланні тих чи інших перешкод, що виникають під час розв'язуваних ним завдань. Щоб впоратися з ними, менеджер повинен володіти необхідним вольовим потенціалом, бути цілеспрямованим і готовим постійно докладати необхідних зусиль.

Потреба менеджера освіти бути особистістю забезпечує включення його в систему соціальних зв'язків, оскільки особистість будь-якого керівника відіграє важливу роль у регулюванні суспільних процесів на всіх рівнях. А. Светлорусова вказує на те, що при вивченні особистості управлінця варто зупинитися на аналізі соціально значущих якостей, що пов'язані з розвитком емпатії як уміння розуміти керівником закладу освіти внутрішнього світу людини, проникнути в її почуття, відгукнутися на них і співпереживати з нею. Якості розвинутої емпатійності: чуйність, емоційна сприйнятливність, тактовність, розуміння, доброзичливість визначають можливості встановлювати та підтримувати контакти у спілкуванні, прогнозувати поведінку та діяльність людей. Авторка називає таку якість особистості, як здатність володіти собою – емоційною стійкістю, що проявляється у терплячості й наполегливості, у витримці й оволодінні собою в стресових ситуаціях в умовах негативних емоційних впливів з боку інших людей [13].

Емоційна стійкість є індивідуальною типологічною характеристикою особистості. Без цієї якості не можливе виконання менеджером освіти своїх функцій. Управлінська діяльність потребує емоційно зрілих людей. Щоб управляти іншими менеджер освіти повинен контролювати власний розвиток і власну діяльність. Науковці вважають, що формування емоційно-вольової сфери забезпечить: здорове тіло, відсутність шкідливих звичок, енергійність, життєстійкість, спокійний і збалансований підхід до життя, спроможність справлятися зі стресом, ефективне використання часу [2].

Менеджер освіти – це зріла за всіма ознаками людина, що не лише сама може прогнозувати своє майбутнє і майбутнє своїх підлеглих, а також і планувати та реалізовувати свої плани, бути відповідальною за свої вчинки.

Науковці відзначають, що відповідальність – це покладений на когось або узятий на себе обов'язок відповідати за певну справу, за чийсь учинки. Кожна людина, яка сама може мислити, мусить сама обрати відповідальність за вчинки до яких вона причетна.

У процесі продуктивної управлінської діяльності формується майстерність менеджера. Дуже важливим чинником успішної самореалізації менеджера в управлінській діяльності є його відповідальне професійне поведіння, яке необхідно розвивати та вдосконалювати протягом усього життя.

Говорячи про важливість особистісних якостей у формуванні професійної компетентності менеджера освіти необхідно акцентувати увагу й на аксіологічних компонентах, які є найважливішими елементами структури особистості, виконують регулюючі функції і виявляються у всіх галузях діяльності людини. Ми дотримуємося думки А. Кір'якової про те, що цінності виступають сполучною ланкою між особистістю, її внутрішнім світом і навколишньою дійсністю [6, с. 31].

Цінності – це, свого роду, змістова основа, яка й визначає професійну компетентність фахівця, в тому числі і майбутнього менеджера освіти. Від того, в яких площинах особистість в процесі професійної підготовки вибудовує свою систему цінностей залежить ефективність формування професійної компетентності. Процес орієнтації особистості на цінності проявляється як неперервний процес від початкових, загальнодоступних цінностей до цінностей високого рівня і включає перетворення себе на основі наявних цінностей й використання цих цінностей в процесі формування професійної компетентності.

Дійсно, людина співставляє свою поведінку з нормами, ідеалами, які є пріоритетними у культурному середовищі та виступають в якості зразка, еталона. Цінності є специфічним компонентом культури. Вони уособлюють людський вимір культури, формуються на основі не тільки знань та інформації, але й життєвого досвіду людини.

Значення аксіологічних компонентів полягає і в тому, що вони є стимуляторами і мотиваторами поведінки людини в будь-якій сфері діяльності.

В загальному вигляді систему ціннісних орієнтацій менеджера освіти в нових умовах суспільного життя представляємо наступним чином:

1. Орієнтація на соціальну активність:

- громадянська сміливість, внутрішня свобода;
- усвідомлення проблем, ситуацій та їх критична оцінка;
- терпимість до складної структури суспільства;
- готовність до діалогу (здатність до компромісів, терпимість до конфліктів);
- відповідальність за суспільство, дітей, за власну діяльність.

2. Орієнтація на професійну активність:

- високий рівень освіченості та професійної компетентності;
- управлінська концепція як чинник культури менеджера освіти;
- оволодіння новими технологіями управління як шлях підвищення професійної майстерності;
- демократичний стиль спілкування;

- здатність до самооцінки з гуманістичних позицій.

Таким чином, менеджер освіти повинен мати усі професійні й особистісні якості, затребувані даною професією, бути особистістю в повному значенні цього поняття і до того ж діяльною, яка неперервно розвивається.

Велика чисельність визначених нами професійно важливих якостей особистості менеджера освіти пов'язана зі складністю та різноманіттям функцій, які він виконує в умовах взаємодії з різним контингентом у постійно змінних соціальних та професійних умовах діяльності.

### **Список використаної літератури**

- 1. Батышев С. Я.** Профессиональная педагогика / С. Я. Батышев. – М. : Профессиональное образование, 1997. – 512 с.
- 2. Вудкок М.** Раскрепощённый менеджер / М. Вудкок, Д. Френсис. – М. : Дело, 1991. – 320 с.
- 3. Даниленко Л.** Менеджмент інновацій в освіті. – К. : Шк. світ, 2007. – 120 с.
- 4. Дробноход М.** Проблеми формування управлінської еліти в Україні / М. Дробноход, В. Левицький // Освіта і управління. – 1997. – Т.1. – № 4. – С. 29 – 36.
- 5. Каганов А. Б.** Рождение специалиста: профессиональное становление студента / А. Б. Каганов. – Минск: Белорусский государственный университет, 1983. – 111 с.
- 6. Кирьякова А. В.** Ориентация личности в мире ценности / А. В. Кирьякова. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 1996. – 188 с.
- 7. Климов Е. А.** Введение в психологию труда: учебник для вузов / Е. А. Климов. – 1998. – 350 с.
- 8. Макаренко Н. В.** Основы профессионального психофизиологического отбора / Н. В. Макаренко. – К. : Наукова думка, 1987. – 243 с.
- 9. Моляко В. О.** Творчий потенціал особистості / В. О. Моляко // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова (Серія № 12 „Психологічні науки”). – К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2007. – Вип. 17. – С. 16–22.
- 10. Пехота О. М.** [http://ecatalog.mk.ua/cgi/base\\_moba/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=NPB\\_PRINT&P21DBN=NPB&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullw\\_print&C21COM=S&S21CNR=&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21STR=](http://ecatalog.mk.ua/cgi/base_moba/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=NPB_PRINT&P21DBN=NPB&S21STN=1&S21REF=&S21FMT=fullw_print&C21COM=S&S21CNR=&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21STR=) **10. Індивідуалізація професійно-педагогічної підготовки вчителя: автореф. дис. ... на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спец. : 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти” / О. М. Пехота. – К. : [б. и.], 1997. – 52 с.**
- 11. Платонов К. К.** Психология / К. К. Платонов, Г. Г. Голубев. – М. : Высшая школа, 1977. – 256с.
- 12. Поваренков Ю. П.** Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. – Ярославль : Канцлер, 2008. – 402 с.
- 13. Светлорусова А. В.** Підготовка менеджерів освіти до управління конфліктними ситуаціями / А. В. Светлорусова // Духовний простір освітнього менеджменту. – К. : Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – 2008. – С. 117 – 120.
- 14. Тонконога Е. П.** Проблемы повышения профессиональной

квалификации руководителей школ / Е. П. Тонконога. – М. : Педагогика, 1987. – 168с.

**Жигір В. І. Сутність і зміст професійно важливих якостей особистості менеджера освіти**

Статтю присвячено проблемі професійно важливих якостей особистості менеджера освіти. Розглянуто підходи до визначення сутності терміну „професійно важливі якості особистості”. Визначено вплив професійно важливих якостей особистості на формування професійної компетентності менеджера освіти. З’ясовано сутність і зміст професійно важливих якостей особистості менеджера освіти.

*Ключові слова:* менеджер освіти, особистість менеджера освіти, професійна компетентність, професійно-важливі якості, зміст професійно важливих якостей особистості.

**Жигир В. И. Сущность и содержание профессионально важных качеств личности менеджера образования**

Статья посвящена проблеме профессионально важных качеств личности менеджера образования. Рассмотрены подходы к определению сущности понятия „профессионально важные качества”. Установлено влияние профессионально важных качеств личности на формирование профессиональной компетентности менеджера образования. Определена сущность и содержание профессионально важных качеств личности менеджера образования.

*Ключевые слова:* менеджер образования, личность менеджера образования, профессиональная компетентность, профессионально-важные качества, содержание профессионально важных качеств.

**Zhigir V. I. The Essence and Maintenance of Professionally Important Qualities of Personality of Manager of Education**

The article is devoted to the problem of professionally important qualities of personality of manager of education. The approaches to the determination of essence of concept „professionally important qualities” are considered. The influence of professionally important qualities of personality on forming of professional competence of manager of education is set. The essence and maintenance of professionally important qualities of personality of manager of education are certain.

*Key words:* manager of education, personality of manager of education, professional competence, professionally-important qualities, maintenance of professionally important qualities.

Стаття надійшла до редакції 13.03.2013 р.

Прийнято до друку 26.04.2013 р.

Рецензент – к. п. н., доц. Кривильова О. А.