

ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТ У СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті розглядаються особистісні характеристики майбутніх керівників навчальних закладів, як компонент їх професійної надійності. Проаналізовано складові особистісного компонента професійної надійності керівника навчального закладу. Розглянуто функціональні і психологічні особливості керівника та лідера. Виділено комунікабельність, як необхідну особистісну рису майбутнього керівника навчального закладу. Освітлена роль емоційної усталеності в управлінській діяльності. Виявлено методи подолання конфліктних ситуацій.

Ключові слова: керівник навчального закладу, надійність, професійна надійність, лідер, лідерство, комунікабельність, емоційна усталеність, конфліктні ситуації.

В статье рассматриваются личностные характеристики будущих руководителей учебных заведений, как компонент их профессиональной надежности. Проанализированы составляющие личностного компонента профессиональной надежности руководителя учебного заведения. Рассмотрены функциональные и психологические особенности руководителя и лидера. Выделено коммуникативность, как необходимую личностную черту будущего руководителя учебного заведения. Освещена роль эмоциональной устойчивости в управленческой деятельности. Выявлено методы преодоления конфликтных ситуаций.

Ключевые слова: руководитель учебного заведения, надежность, профессиональная надежность, лидер, лидерство, коммуникативность, эмоциональная устойчивость, конфликтные ситуации.

The article reveals the actual problem of personal constituent of component-structural model of the professional reliability of future educational establishment leader. The constituents of personal component of professional reliability of future head of the institution are identified and characterized: leadership skills, communication skills and emotional stability. The definition of concepts «reliability», «leadership skills», «interpersonal skill», «emotional stability». Much attention is given to functional and psychological characteristics of a manager and leader. The article is devoted to inter personal skill as a necessary personality trait for the future educational establishment

leader. In further research there can be worked out new compounds of component-structural model of professional reliability of the future head of the institution.

Key words: *leader of educational establishment, reliability, professional reliability, leader, leadership, communication skills, emotional stability, conflicts.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку вітчизняної освіти використовується компонентний підхід підготовки фахівців який включає комплекс професійних компетенцій спеціаліста. Особистісний компонент є важливою складовою у компонентно-структурній моделі формування професійної надійності майбутнього керівника навчального закладу, що вимагає більш ґрунтовного розгляду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі підготовки майбутніх керівників начальних закладів та питанню формування їхніх професійно значущих якостей присвячені дослідження науковців у багатьох напрямках, а саме: психологія управління (О. Біла, Л. Карамуша, В. Семиченко та ін.); особливості діяльності менеджера в освітній галузі (В. Гладкова, Н. Коломінський, Є. Павлютенков та ін.); компетентнісний підхід у діяльності керівника навчального закладу (Г. Беженар, Р. Вдовиченко, В. Олійник та ін.); формування управлінської культури менеджерів освіти (Є. Березняк, Л. Васильченко, С. Королюк, О. Мармаза та ін.).

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що існує наукове підґрунтя дослідження сукупності особистісних якостей керівника навчального закладу, які позитивно впливають на надійне виконання ним функціональних обов'язків.

Мета статті – обґрунтування необхідності особистісного компоненту у структурі професійної надійності майбутнього керівника навчального закладу та визначення особистісних якостей керівника навчального закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема надійності вперше постала перед науковцями у середині ХХ століття, що викликало появу нового наукового напрямку – теорії надійності. Класична теорія надійності досліджує закономірності виникнення відмов – подій, що полягають у порушенні працездатного стану виробів.

Опрацьована довідкова література свідчить про різне тлумачення слова «надійність»: властивість, якість надійного. «Надійний – який викликає повне довір'я, на якого цілком можна покластися; який відповідає своєму призначенню; який забезпечує досягнення мети; перевірений» [2, с. 558].

У сучасних педагогічних дослідженнях проблема формування професійної надійності спеціаліста розглядається як один із напрямів їх підготовки (В. Корнешук, Т. Лучанова, Р. Макаров, О. Осадчук та інші). Професійна надійність фахівця розглядається переважно як особливий стан людини, у якому ефективно виконання професійної діяльності передбачає здатність людини вирішувати покладені на неї завдання

своєчасно і точно протягом заданого часу з мінімальними витратами сил, засобів, енергії і ресурсів.

Розвиток освітньої галузі вимагає результативного, чіткого та якісного управління, що відповідатиме сучасним потребам ефективної діяльності навчального закладу. На сьогодні професійна надійність має бути притаманна майбутнім керівникам навчальних закладів, і є необхідною складовою їх професійної підготовки.

В якості одного з компонентів професійної надійності майбутнього керівника навчального закладу, ми розглядаємо – особистісний. Цей компонент виражається у сукупності особистісних якостей керівника навчального закладу, які позитивно впливають на надійне виконання ним функціональних обов'язків.

Особистість – феномен суспільного розвитку, конкретна жива людина, що володіє свідомістю і самосвідомістю. Структура особистості – цілісне системне утворення, сукупність соціально значущих психічних властивостей, відносин і дій індивіду, що склалися у процесі онтогенезу та визначають його поведінку як поведінку свідомого суб'єкту діяльності і спілкування [3, с. 318].

Систематичне та ефективне виконання навчально-виховних та фінансово-господарських завдань у діяльності освітнього закладу можливе за умови, якщо його керівник буде володіти окрім загальних професійно важливих якостей необхідних для будь-якої сфери, ще й специфічними особистісними характеристиками керівника навчального закладу, які поєднують лідерські якості, комунікабельність та емоційну усталеність.

Як відомо, лідер – це той хто стоїть на чолі соціально-політичної організації; вождь, керівник [2, с. 617]. Теорія та концепції лідерства є предметом дослідження для багатьох науковців у різних країнах, серед яких Р. Бейлс, Д. Макгрегор, К. Левин, О. Леонтьєв, С. Максименко, Л. Уманський та інші.

У структурі лідерства виокремлюють суб'єкта (лідера), його мету (організувати та спонукати до змін послідовників, виконувати своє особливе завдання), мотиви (інтерес до лідерства, влади, мотиви самоствердження, самореалізації, досягнення, трансформації, допомоги іншим), зміст (знання про лідерство та способи його здійснення), способи (методи спільної взаємопов'язаної діяльності лідера та послідовників для виконання колективних завдань), дії (організація планування, експертиза, зовнішнє представництво, контроль за внутрішніми стосунками в колективі тощо) та результат (високі результати колективної діяльності й позитивні зміни в послідовниках) [6, с. 28–29].

Існує дві точки зору на питання лідерських якостей. Перша: лідером необхідно народитись. Друга точка зору переконує в тому, що лідерські якості розвиваються. Численні наукові дослідження спрямовані на згрупування лідерських якостей, однак універсального набору цих якостей

немає. Виділяють наступні лідерські якості: авторитетність, активність, відповідальність, вимогливість, витривалість, винахідливість, ініціативність, інтелект, компетентність, комунікабельність, критичність, надійність, незалежність, оптимізм, повага до інших, творчість тощо.

С. Максименко, виділяє такі узагальнені ознаки особистості керівника-лідера: здатність сприймати загальні потреби й проблеми керованого колективу; здатність бути організатором спільної діяльності; чуйність і проникливість, довіра до людей; представницькі схильності; емоційно-психологічний вплив; оптимізм [6, с. 32–33].

Зауважимо, що з точки зору функціональних і психічних особливостей керівника та лідера, є багато схожих функцій і якостей, проте існують відмінності. Влада у керівника і лідера базується на різних джерелах – керівника призначено на посаду, а лідера – обирає група. Особистісні якості керівника є більш ширшими, з огляду на те, що є поєднанням якостей керівника і лідера. Керівник який володіє якостями лідера, може здійснювати вплив на працівників з метою впровадження змін в організації, а група працюватиме як єдина команда, віддана своєму керівникові. Керівник навчального закладу будучи лідером – є людиною з високою етикою, з повагою ставиться до колективу. Що, в свою чергу, дає можливість керівникові впливати на самоорганізацію колективу, поєднуючи інтереси його членів. Лідерські якості керівника навчального закладу сприяють вирішенню конфліктних ситуацій та підвищують згуртованість колективу, роблять відносини в колективі більш гармонійними.

Отже, на нашу думку, лідерські якості керівника навчального закладу – це стала сукупність властивостей і рис особистості, що забезпечують її спроможність розуміти і втілювати інтереси колективу, активно впливати на нього, а також вести колектив за собою на шляху цілеспрямованої неперервної праці, досягаючи високих показників в діяльності навчального закладу.

Наступною складовою особистісного компоненту професійної надійності майбутнього керівника навчального закладу, ми розглядаємо, комунікабельність, оскільки його професійна діяльність пов'язана з спілкуванням та налагодженням ділових відносин у різних сферах.

Довідкова література визначає термін «комунікабельність (від лат. *communis* – з'єднує, повідомляю)» визначається, як «риса особистості, здатність до спілкування з іншими людьми, товариськість» [1].

Комунікабельність має певний зв'язок із природними задатками особистості, вона формується і розвивається у процесі життя і діяльності фахівця в соціальних групах. Реалізується вона шляхом встановлення позитивних соціальних контактів у професійній діяльності фахівця.

Л. Орбан-Лембрик констатує, що передумовою контактності керівника є відкритість у спілкуванні, високий рівень домагань, прагнення

утвердитись, здатність встановлювати ділові зв'язки, схилити людей до себе, вміння розгледіти конфліктну ситуацію очима сторін, що конфліктують, вислуховувати та переконувати тощо [8, с. 197].

Керівники навчального закладу з розвинутою комунікабельністю вміють взаємодіяти з представниками навчально-виховного процесу та суб'єктами адміністративно-господарської діяльності. Це ґрунтується на знаннях про особливості, інтереси, цінності та етнічне походження представників різних груп. Ознакою комунікабельності фахівця є компромісне рішення, згода або загальна ціннісна позиція.

Наступною необхідною, на наш погляд, професійно значущою особистісною якістю майбутнього керівника навчального закладу є емоційна усталеність. Вона є умовою надійного виконання керівником своїх функціональних обов'язків.

Довідкова література визначає емоційну усталеність як спроможність людини успішно виконувати складну та відповідальну діяльність у напруженій емоційній обстановці, без суттєвого негативного впливу останньої на здоров'я та подальшу працездатність [1].

Емоційна усталеність у педагогіці розглядається як інтегральна властивість психіки, що виражається у здатності переборювати стан надмірного емоційного збудження при виконання складної діяльності і поведінці в складній життєвій ситуації. Це один із психічних факторів надійності, ефективності і успіху діяльності в екстремальних обставинах.

До показників емоційної усталеності відносяться:

- правильне сприйняття обстановки, її аналіз, оцінка, прийняття рішень;
- послідовність і безпомилковість дій у досягненні цілі, виконанні функціональних обов'язків;
- поведінкові реакції: точність і своєчасність рухів, гучність, тембр, швидкість і виразність мови, її граматична будова;
- зміни у зовнішньому вигляді: вираз обличчя, погляд, міміка, пантоміміка, тремор кінцівок або його відсутність та інші [5].

Емоційна усталеність є досить важливою якістю для працівників соціономічних професій, оскільки трудова діяльність у сфері міжособистісної взаємодії висуває високі вимоги до характеру людини й, насамперед, до її емоційної сфери. Емоційна усталеність вимагає наявності таких рис характеру, як витримка, самовладання, терплячість, великодушність, стриманість, вміння володіти собою [10].

Важливість емоційної усталеності в професійній діяльності керівника навчального закладу зумовлена неабиякою напруженістю управлінської роботи, яка активізує роль емоційних регуляторних механізмів у структурі особистості керівника.

У професійній діяльності емоційна усталеність керівника навчального закладу зменшує негативний вплив конфліктних ситуацій, що виникають

під час управлінської діяльності.

Докладніше зупинимось на розгляді питання конфліктів в управлінській діяльності керівника навчального закладу. У довідковій літературі під конфліктом розуміється зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів; серйозні розбіжності; гостра суперечка [2, с. 570]. З погляду філософії, конфлікт – це суперечність, що важко усувається та здатна викликати серйозні, далекосяжні наслідки, якщо вона своєчасно не буде вирішена [7, с. 227].

Конфліктна ситуація містить суб'єкт можливого конфлікту і його об'єкт. В якості суб'єкту взаємодії в конфлікті може виступати окрема особа (внутрішньо особистісний конфлікт), так і дві або декілька осіб (міжособистісний конфлікт). В залежності від конфліктної ситуації виділяються конфлікти: міжгрупові, міжорганізаційні, класові, міждержавні. В особливу групу виділяються міжнаціональні конфлікти. Конструктивним конфлікт може бути лише тоді коли опоненти не виходять за рамки ділових аргументів і відносин [9, с. 250].

За безпосередніми причинами виникнення конфліктів, виокремлюють такі їх види:

- Конфлікти через інформаційні причини (відсутність, дефіцит інформації; хибна інформація; відмінності у розуміння важливості, в інтерпретації інформації, в порядку та способах оцінювання).
- Конфлікти інтересів (розбіжність виробничих, особистих інтересів).
- Конфлікти, породжені особливостями спілкування (виразні емоції; хибне тлумачення та стереотипність мислення; відсутність здорового зв'язку; повторювана негативна поведінка тощо).
- Організаційно-структурні конфлікти (нерівність щодо влади та авторитету; відсутність необхідного часу; фізичні, географічні та інші чинники, що гальмують співробітництво).
- Конфлікти систем цінностей (відмінності критеріїв оцінювання ідей та поведінки; розбіжності в цілях та ідеалах тощо) [8, с. 443].

Н. Гришина виділяє наступні ознаки конфліктів: біполярність – взаємозв'язок і взаємопротилежність одночасно; активність, що спрямована на подолання протиріччя; наявність суб'єкту або суб'єктів як носіїв конфлікту [4, с. 15–16]. Конфлікт – це комунікативна ситуація, під час якої, як і в будь-якій іншій ситуації, сторони прагнуть і зрозуміти, і бути зрозумілим, і впливати один на одного [4, с. 386]. Науковець розглядає можливість психологічного посередництва як практики, що поєднує ідеї психологічної та конфліктологічної традицій у вирішенні конфліктів.

Психологічне урегулювання конфліктної ситуації складається з її «перевизначення», так щоб це нове визначення відкривало можливість для альтернативних дій у взаємодії учасників конфлікту. Фактично важлива зміна, що необхідна для успішної роботи з конфліктом, – це зміна позицій

людини з точки зору прийняття на себе відповідальності за те що відбувається з нею [4, с. 398].

Н. Гришина вказує, що більшість людей нерідко опиняються перед необхідністю вирішення «чужих» проблем, зокрема конфліктних ситуацій. Перш за все це керівники усіх рангів, до яких звертаються їх підлеглі та сторонні особи зі скаргами (до директора школи – вчителі та батьки учнів). До посередників можуть бути віднесені люди, що з огляду своєї посадової позиції або професійної діяльності періодично вимушені в тій або іншій формі брати на себе функції урегулювання відносин між людьми [4, с. 440].

Л. Орбан-Лембрик досліджуючи психологію конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання, наголошує, що для вирішення конфліктів керівник має володіти відповідними знаннями і творчим підходом. Вибір способів і методів подолання конфліктів залежить від джерела та причин їх виникнення, динаміки розвитку, психологічного стану конфлікуючих сторін [8].

До ефективних методів подолання конфліктів науковець включає: формування у колективі громадської думки про сторони, що конфлікують; звернення до «третього судді»; організація співробітництва; звернення до посередника; роз'яснення вимог, яких сторони повинні дотриматися при подоланні конфлікту; координація та інтеграція діяльності; спрямування зусиль учасників на досягнення загальних цілей; створення системи винагород; застосування адміністративних методів вирішення конфлікту [8, с. 458–460].

Отже, для успішного подолання конфліктної ситуації керівник навчального закладу має вміло обирати стратегію і тактику своєї поведінки та передбачати динаміку розвитку конфлікту. А це потребує від керівників гнучкості у розумінні співробітників та соціальної пристосованості.

Відповідно до освітнього рівня навчального закладу керівник здійснює функції урегулювання суспільних відносин, а учасниками цих відносин є: діти дошкільного віку, вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти; керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти; батьки або особи, які їх замінюють, батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу; представники підприємств, установ, кооперативних, громадських організацій, які беруть участь у навчально-виховній роботі.

Особливість роботи навчального закладу полягає у об'єднанні значної кількості учасників навчально-виховного процесу. На нашу думку, конфлікт між учасниками навчально-виховного процесу – це суперечність, яка виникає при зіткненні найсуттєвіших потреб, інтересів, цілей людей і груп та вимагає нового визначення ситуації.

Отже, урегулювання конфліктних ситуацій між учасниками навчально-виховного процесу вимагає від керівника професійної надійності, що пов'язано з відповідальністю за учасників конфлікту, постійним та

результативним вирішенням суперечності. На нашу думку, для вирішення конфлікту професійно надійний керівник навчального закладу має сформулювати нове визначення ситуації та чітко роз'яснити його учасникам.

Формування особистісного компоненту професійної надійності майбутнього керівника навчального закладу здійснюється за допомогою впровадження комплексу педагогічних умов. Однією з педагогічних умов є активізація саморозвитку майбутніх керівників навчальних закладів у контексті формування професійної надійності. Реалізація даної педагогічної умови забезпечується шляхом застосування у навчальному процесі різнобічної підтримки та допомоги студентам у розвитку особистісного потенціалу, яка втілюється наступним: теоретичні та науково-практичні семінари, індивідуальні консультації та допомога у складанні індивідуальної програми саморозвитку, ділові та рольові ігри, спеціальні соціально-психологічні тренінги для корекції та набуття професійно важливих якостей. Також, саморозвиток студентів повинен включати самоосвіту, що формує, у свою чергу, професійну надійність. Самоосвіта як систематична самостійна учбова діяльність студентів орієнтована на засвоєння професійних знань.

Отже, майбутній керівник навчального закладу має постійно орієнтуватись на саморозвиток та самовдосконалення, оскільки функціональні обов'язки та види управлінської діяльності повсякчас оновлюються та диктують керівникові необхідність постійного розвитку творчого потенціалу.

Висновки і перспективи. У центрі уваги нашого дослідження є теоретичне обґрунтування особистісного компоненту як складової професійної надійності майбутнього керівника навчального закладу. Оскільки управлінська діяльність в освітній галузі вимагає від керівника результативного та якісного виконання навчально-виховних та фінансово-господарських завдань, то майбутньому фахівцю мають бути притаманні специфічні особистісні характеристики керівника навчального закладу, які поєднують лідерські якості, комунікабельність та емоційну усталеність. Формування особистісного компоненту здійснюється за допомогою активізації саморозвитку майбутніх керівників навчальних закладів у контексті формування професійної надійності, що реалізується шляхом застосування у навчальному процесі різнобічної підтримки та допомоги студентам у розвитку професійно необхідних особистісних якостей. Перспективи подальших розвідок у даному напрямку вбачаємо у з'ясуванні методів, форм і засобів реалізації активізації саморозвитку студентів у контексті формування професійної надійності. Також у подальших дослідженнях можлива розробка нових складових компонентно-структурної моделі професійної надійності майбутнього керівника навчального закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004, 1440 с.
3. Головин С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.fidel-kastro.ru/psihology/slpractpsy.htm.
4. Гришана Н. В. Психология конфликта. – СПб. : Питер, 2003. – 464 с.
5. Каверина Р. Д. Опыт психологической классификации некоторых профессий в целях профконсультации / Р. Д. Каверина // Вопросы психологии. – 1978. – № 4. – С. 64–72.
6. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості / С. Д. Максименко // Педагогіка і психологія. – 2014. – № 3. – С. 28–33.
7. Немов Р. С. Психология: словарь-справочник: в 2 ч. – М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – Ч. 1. – 304 с.
8. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
9. Рапацевич Е. С. Педагогика. Современная энциклопедия / Е. С. Рапацевич ; подобш. ред. А. П. Астахова. – Минск : Современная школа, 2010. – 720 с.
10. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. – Х. : Прапор, 2005. – 640 с.