

**А.В.Шулдик, викладач кафедри психології
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини**

**Психологічні умови розвитку професіоналізму керівників
загальноосвітніх навчальних закладів**

Анотація

У статті розкрито структуру професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів, висвітлені критерії, показники та умови його розвитку.

Ключові слова: професіоналізм, когнітивний, мотиваційно-ціннісний та операційно-технологічний компоненти професіоналізму.

Аннотация

В статье раскрыто структуру профессионализма руководителей общеобразовательных учебных заведений, освещены критерии, показатели и условия его развития.

Ключевые слова: профессионализм, когнитивный, мотивационно-ценностный и операционно-технологический компоненты профессионализма.

Annotation

The article describes the structure of the professionalism of managers of general education institutions. Also described criteria, parameters and conditions for its development. Keywords: professionalism, cognitive, motivational significant and operational and technological components of professionalism.

Постановка проблеми. Потреба у професійному управлінні загальноосвітніми навчальними закладами вимагає розвитку

професіоналізму керівників цих закладів.

Сьогодні зміст психологічних умов розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ визначають протиріччя, які виникли в управлінській діяльності. На основі аналізу наукової психологічної літератури, а також вивчення досвіду роботи керівників ЗНЗ нами виявлено ряд протиріч:

- між зростаючою потребою суспільства в творчих кадрах – керівниках ЗНЗ, які постійно прагнуть до підвищення свого рівня професіоналізму, і недостатньою розробленістю проблеми розвитку їх професіоналізму;

- між потребою освітньої практики в керівниках ЗНЗ з високим рівнем розвитку професіоналізму і недостатньою підготовленістю таких керівників, відсутністю комплексної програми розвитку належного рівня професіоналізму;

- між необхідністю підвищення професіоналізму керівника ЗНЗ і відсутністю науково обґрунтованої і практично апробованої моделі професіоналізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні десятиріччя проблема професіоналізму стала предметом дослідження психологічної науки. В контексті організаційної психології, психології управління та акмеології вивчаються умови та чинники руху людини до вершин професіоналізму. Досліджуються *акмеологічні інваріанти* професіоналізму [4], *професійно важливі якості* представників різних професій, *акмеологічні технології розвитку особистісно-професійних якостей та вмінь, індивідуальний стиль діяльності, управлінська позиція керівника* [3, 5, 7], *мотивація професійної діяльності* [2, 10, 12], особливості *професійного становлення та оптимізації діяльності фахівців у конкретних видах діяльності* [6, 8].

Проведено дослідження продуктивного *особистісно-професійного розвитку особистості* [1, 4, 5]; *професіоналізму діяльності* [4, 9, 10]; *професіоналізму особистості* [1, 3, 4, 9]. Аналіз професіоналізму як

комплексного феномена передбачає вивчення його як *властивості, процесу та стану* людини-професіонала [5].

На думку А.К.Маркової, сформувався самостійний напрямок – психологія професіоналізму, який “виявляє умови і закономірності просування людини до професіоналізму в її праці, зміни психіки людини в процесі сходження до професіоналізму”[9].

Для осмислення окреслених питань велике значення мають відомі теоретико-прикладні праці, в яких проаналізовані психологічні аспекти *змісту управління* [2, 7, 9], *місце та роль керівника в управлінському процесі* [10, 11], *зміст методів та форм* підготовки кадрів у різних соціальних сферах [3, 11]. Проаналізувавши психолого-педагогічну літературу про професіоналізм, ми будемо дотримуватися наступного визначення. *Професіоналізм* – це інтегральна характеристика керівника ЗНЗ, яка передбачає наявність високого рівня здійснення ним управлінської діяльності та професійно-особистісну зрілість.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Єдиної думки дослідників у галузі організаційної психології щодо категорії “професіоналізм” поки що не склалось, не розроблена структура та зміст професіоналізму керівників ЗНЗ, не виокремлені критерії, показники та умови його розвитку.

Формулювання мети статті. Визначити структуру, критерії, показники та умови розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження.

На основі аналізу психологічної літератури нами визначено структуру професіоналізму керівників ЗНЗ, яка включає когнітивний, мотиваційно-ціннісний та операційно-технологічний компоненти. Ми діагностували компоненти професіоналізму керівників ЗНЗ за наступними критеріями та показниками, які подані в *таблиці 1*.

Програма розвитку професіоналізму ЗНЗ була розроблена нами і впроваджена в умовах очно-дистанційної форми навчання керівників ЗНЗ

м.Умані та Уманського району. Для перевірки ефективності цієї програми було створено експериментальну та контрольну групи по 44 досліджуваних керівників ЗНЗ. Члени обох груп очолювали ЗНЗ та мали приблизно однаковий рівень розвитку професіоналізму. В експериментальній групі підготовка мала системний, цілісний характер відповідно до розробленої автором програми.

Таблиця 1

Критерії, показники та методики визначення професіоналізму керівників ЗНЗ

Компоненти професіоналізму	Критерії	Показники	Методики
Когнітивний компонент	Знання з управлінської діяльності (методологічні та нормативні, загальнотеоретичні та методичні, організаційно-технологічні)	Рівень знань	Опитування, контент-аналіз, шкала для визначення рівня знань (за методикою Л.М.Карамушки), методика визначення професійного рівня запропонована В.Р.Степановим
	Знання про ефективність управлінської діяльності, її якість	Індексна оцінка, яка характеризується кількістю наявних знань щодо загальної їх кількості.	Методика Л.Сватушки
	Знання про кар'єру	Рівень знань	Опитування
	Знання про професійну зрілість	Рівень знань	Опитування
Мотиваційно-ціннісний компонент	Професійно-ціннісні орієнтації	Ієрархія цінностей	Методика "Ціннісні орієнтації" М.Рокича
	Співвідношення мотиву досягнення успіху та мотиву уникнення невдач	Спрямованість на успіх діяльності Рівень мотивації до успіху	Методика ТАТ "Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху" Т. Елерса
	Базові та актуальні потреби	Склад потреб	Методика кольорових метафор, розроблена І.Л.Соломінім
	Задоволеність управлінською діяльністю	Рівень прояву flow-ефекту	Опитування
	Спрямованість керівника на діяльність і/чи на персонал	Тип спрямування	Методика Р.Блейка -Д.Моутон
Операційно-технологічний компонент	Засоби успішного виконання управлінської діяльності (професійне мислення, професійна творчість)	Частота прояву Рівень розвитку творчості	Тест "Мислення керівника", опитування
	Уміння і навички успішно планувати	Рівень вирішення (низький, адаптаційний, інноваційний)	Тест "Уміле вирішення проблеми"
	Уміння успішно приймати рішення	Частота прояву	"Уміння приймати рішення"
	Уміння визначати власні обмеження	Частота прояву обмежень	Тести М.Вудкока, Д.Френсіса

Програма реалізовувалася упродовж 10 занять, кожне із яких не перевищувало 3-х годин. Під час дистанційного навчання керівники ЗНЗ виконували спеціальні індивідуальні домашні завдання з навчального практикуму, що забезпечувало використання здобутих знань, умінь і навичок для професійного розвитку. Програму подано в *таблиці 2*.

Таблиця 2

Програма розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ експериментальної групи

Компоненти професіоналізму	№ заняття	Тема заняття	Завдання (мета) заняття	Методи та форми
Когнітивний компонент	1	Знання керівників ЗНЗ про професіоналізм	Поглибити знання керівників ЗНЗ про професіоналізм.	Міні-лекція, метод фокальних об'єктів.
	2	Ефективність управління ЗНЗ.	Поглибити знання керівників ЗНЗ про ефективність управління, про уміння і навички ефективного управління.	Міні-лекція, метод "мозкового штурму".
	3	Ефективність цілевстановлення та використання робочого часу.	Поглибити знання керівників ЗНЗ про цілевстановлення та ефективне використання робочого часу.	Дискусія, метод встановлення SMART-цілей, методи Ейзенхауера та Паретто.
	4	Знання керівників ЗНЗ про планування кар'єри.	Розширити знання керівників ЗНЗ про планування управлінської кар'єри.	Міні-лекція, метод "мозкового штурму".
Мотиваційно-ціннісний компонент	5	Обговорення правил для стабільної позитивної мотивації керівників ЗНЗ.	Виробити позитивну мотивацію до управлінської діяльності.	Дискусія.
	6	Як увійти у flow - ефект.	Виробити навички входження у flow – ефект.	Міні-лекція, вправа для розвитку flow-ефекту, дискусії.
	7	Ставлення керівників ЗНЗ до інших керівників з різною успішністю.	Виявити ставлення керівників ЗНЗ до інших керівників з різною успішністю. Виявити тип орієнтації керівників ЗНЗ	Вправа, контент-аналіз, психологічний практикум.
Операційно-технологічний компонент	8	Вироблення навичок перспективного планування роботи ЗНЗ.	Відпрацювати дії та операції, пов'язані з етапами перспективного планування.	Міні-лекція, SWOT-аналіз.
	9	Розвиток уміння керівників ЗНЗ приймати ефективні рішення в проблемних ситуаціях управлінської діяльності.	Виробити уміння та навички постановки проблеми та встановлення цілі.	Міні-лекція, вправи, техніка творчого розв'язання проблем, евристичні методи навчання.
	10	Вироблення у керівників ЗНЗ умінь висувати альтернативні рішення та вибирати оптимальне рішення.	Відпрацювати дії та операції, пов'язані з висуванням альтернативних рішень та вибором оптимального рішення.	Методи творчого пошуку альтернатив, метод "мозкового штурму", техніка творчого розв'язання проблем.

У *контрольній групі* підготовка керівників ЗНЗ носила традиційний характер і не містила спеціальних вправ, спрямованих на їх професійний розвиток.

Втілення програми розвитку професіоналізму дозволило отримати такі результати.

1. Розвиток *когнітивного* компоненту професіоналізму керівників ЗНЗ проявився у таких позитивних змінах: зросла повнота знань про управлінську діяльність та її функції, про ефективність як співставлення результатів та витрат; поліпшилися знання про професійну кар'єру та її види, про причини кар'єрних відмов та чинники успішної кар'єри; виникло більш глибоке розуміння професійно-особистісної зрілості. Результати дослідження вказують на сформований достатній рівень знань про управлінську діяльність та її функції.

2. Розвиток *мотиваційно-ціннісного* компоненту професіоналізму керівників ЗНЗ проявився у таких позитивних змінах: почали домінувати мотиви досягнення успіху над мотивами уникнення невдач, мотиви творчості над мотивами виконавчої діяльності. Епізодичні, ситуативні спонукання до праці перетворилися у стійкі, довготривалі; відбувся перехід від вузько результативних мотивів репродуктивної діяльності до процесуальних, творчих мотивів, змінився склад спонукань, з'явилися нові мотиви і цілі діяльності, зникли деякі старі, значно підвищилася зацікавленість керівників ЗНЗ до процесу та результатів своєї управлінської діяльності. Незадоволеність діяльністю змінюється задоволеністю по мірі досягнення успіху; виникла достатня орієнтація не лише на діяльність, а й на персонал. У значної частини керівників ЗНЗ виникло бажання отримати різними шляхами кваліфіковану професію.

3. Розвиток *операційно-технологічного* компоненту керівників ЗНЗ виявився у таких позитивних змінах: покращились уміння успішно складати перспективний план, розуміти його складові; здійснювати практичні кроки щодо реалізації перспективних цілей, проводити аналіз досягнень, гнучко

планувати діяльність, більш реалістично оцінювати часові ресурси. Розвинулися навички виявляти сильні і слабкі сторони ЗНЗ у порівнянні з конкурентними освітніми закладами, виявляти можливості та загрози зовнішнього середовища, формулювати основні напрямки розвитку ЗНЗ. Значно покращилися уміння приймати ефективні рішення, всебічно розглядати альтернативи та вибирати оптимальний варіант прийняття рішення, адекватного цілям діяльності ЗНЗ та організовувати його виконання.

4. На етапі завершення експерименту наступили також кількісні зміни в розвитку професіоналізму. Високий рівень розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ експериментальної групи виявився у 36,3% респондентів, тобто зріс на 18,1%; середній рівень розвитку проявили 40,9% респондентів, тобто зменшився на 4,5%; початковий рівень розвитку професіоналізму виявився у 22,8%, тобто зменшився на 13,6%. Високий рівень професіоналізму в контрольній групі не змінився, середній – зріс на 4,5%, а низький рівень – зменшився лише на 4,5% керівників ЗНЗ.

Отже, розвиток професіоналізму – це процес досягнення позитивних змін у всіх компонентах професіоналізму, які відбуваються при тривалому виконанні керівником ЗНЗ управлінської діяльності, і забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань у визначених умовах.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Узагальнення результатів дослідження дозволило зробити ряд висновків.

1. Розроблено структуру професіоналізму та виокремлено *зміст* когнітивного, мотиваційно-ціннісного та операційно-технологічного компонентів. Ці компоненти лягли в основу визначення *критеріїв, показників та умов* розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ.

3. Умовами розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ стало спеціально *створене освітнє середовище*, яке стимулювало цей розвиток через групові форми та методи роботи, що спрямовані на розширення знань та вироблення

практичних умінь і навичок з управлінської діяльності, на формування позитивного ставлення до неї. Досягнення належного рівня розвитку професіоналізму прискорився за умови втілення розробленої нами *програми* розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ, зміст якої включав міні-лекції, рольові ігри, різноманітні вправи, групові дискусії, розв'язання конкретних управлінських ситуацій, психологічний практикум, “мозковий штурм”, метод фокальних об'єктів тощо.

4. Ефективність програми забезпечувалася повторним здійсненням діагностичного зрізу рівнів розвитку професіоналізму після формувального етапу експерименту, під час якого використовувалися ті ж методи та завдання, що й під час констатувального етапу експерименту.

5. Очікуваним результатом дослідження стала *позитивна динаміка* сформованості професіоналізму керівників ЗНЗ. Після впровадження програми розвитку професіоналізму, наступили якісні та кількісні зміни в розвитку професіоналізму.

В цілому аналіз отриманих результатів щодо розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ експериментальної групи говорить про її достатній (вище середнього) рівень сформованості професіоналізму, а це, в свою чергу, є показником ефективної дослідно-експериментальної роботи.

Проте, проведені дослідження не вичерпує всього комплексу проблем щодо розвитку професіоналізму керівників ЗНЗ. Психологічні умови розвитку професіоналізму не є чимось незмінним, сталим, при їх апробуванні можливі варіативність, імпровізація, внесення змін в залежності від індивідуальних особливостей керівників ЗНЗ, їх соціокультурного контексту життєдіяльності.

Потребують подальшого вивчення питання розробки моделей розвитку професіоналізму керівників з урахуванням міжгалузевих досліджень. Перспективним є розробка програм індивідуального розвитку професіоналізму керівників, розробка методик для діагностики складових

професіоналізму, формування у керівників ціннісного ставлення до професійного зростання.

Список використаних джерел

1. Бондарчук, О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Науковий світ, 2008. – 318 с.
2. Вознюк, А. В. Основні підходи до вивчення сутності управлінської діяльності керівників освітніх організацій / А. В. Вознюк // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. І. : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2012. – Вип. 34. – С. 248–253.
3. Гузій, Н. В. Категорія професіоналізму в теорії і практиці підготовки майбутнього педагога : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / Гузій Наталія Василівна ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2007. – 568 с. – Бібліогр.: с. 445-488.
4. Деркач, А. А. Психология развития профессионала : учеб. пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова. – М. : РАГС, 2000. – 124 с.
5. Дружилов, С. А. Психология профессионализма субъекта труда: интегративный подход / С. А. Дружилов // Ежегодник Российского психологического общества : материалы 3-го Всероссийского съезда психологов, (25-28 июня 2003 г.) : в 8 т. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2003. – Т. 3. – С. 153-157.
6. Журавлев, П. В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран : учеб. пособие / П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин. – М. : Изд-во “Экзамен”, 2002. – 448 с.

7. Карамушка, Л. М. Психологічні основи управління закладами середньої освіти : дис. ... докт. психол. наук : 19.00.05 “Соціальна психологія; психологія соціальної роботи” / Карамушка Людмила Миколаївна. – К., 2000. – 481 с.
8. Кричевский, Р. Л. Если вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной жизни / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1993. – 352 с.
9. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд “Знание”, 1996. – 308 с.
10. Семиченко, В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека : модульный курс психологии / В. А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – 521 с.
11. Сингаївська, І. В. Психологічне навчання керівників освітніх організацій за допомогою інтерактивних методів / І. В. Сингаївська // Правничий вісник Університету “КРОК” / Вищий навчальний заклад “Університет економіки та права “КРОК”. – К., 2009. – Вип. 4. – С. 208-212.
12. Панчук, Т. В. Мотивація вдосконалення управлінської діяльності директора школи : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 “Соціальна психологія; психологія соціальної роботи” / Панчук Тетяна Володимирівна; Центральний ін-т післядипломної педагогічної освіти АПН України. – К., 2002. – 227 арк.