

Структура професіоналізму керівника освітньої організації

Ірина Сингаївська

*кандидат психологічних наук, професор, директор ННІ психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

e-mail: irinas@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-6802-0081

Від знань та компетентності керівника залежать якість діяльності організації, значущість її досягнень. Керівник повинен бути здатним приймати нові сміливі рішення, творчо вирішувати проблеми колективу, підвищувати його добробут. У науковій психологічній літературі велика увага приділяється проблемам професіоналізму, компетентнісного підходу, управлінської діяльності [1; 2; 3; 4; 5].

Структура професіоналізму керівника освітньої організації включає такі компетентності: когнітивну, мотиваційну, соціально-психологічну, операційно-технологічну [6].

Когнітивна компетентність – це спроможність сприймати, розуміти та обробляти інформацію. Це рівень пізнавальної активності, ступінь оволодіння професійними та психологічними знаннями про управлінську діяльність. Вона включає пошук, вибір, впорядкування, аналіз інформації та судження про інформацію і є основою вирішення проблем і розробки рішень і стратегій. Ця компетентність включає також гнучкість, креативність, готовність до обгрунтованого ризику, концептуалізацію, діагностичне використання концепцій, логічне мислення, професійні здібності тощо. Гнучкість – це адаптація поведінки з урахуванням нової інформації, зміни ситуації або пріоритетів, середовища або культури; спроможність працювати продуктивно в періоди змін, непевності. Креативність – це генерація нових уявних рішень шляхом адаптації та розширення відомих методів, інтегрована інтуїція, свіжий погляд на звичні речі та отримання інформації з нетрадиційних джерел. Готовність до обгрунтованого ризику – використання нових можливостей, що є вигідними для організації. Ця характеристика компетентності може включати вираження сумніву щодо доцільності збереження статус-кво; аналіз аргументів за і проти запропонованих змін, випробування нових ідей, що можуть не справдитись, підтримка нових ініціатив до моменту з'ясування результатів їх запровадження, підтримка інших працівників, які здійснюють ризиковані заходи. Концептуалізація – це здатність створити власну концепцію, яка описує певну подію. Діагностичне використання концепцій – це спосіб мислення, під час якого керівник використовує певні моделі й концепції для пояснення подій, які відбуваються. Логічне мислення – це мислення, під час якого одні події розглядаються в причинно-наслідкових зв'язках з іншими подіями.

Мотиваційна компетентність – це стимулювання керівником працівників до виконання діяльності; створення умов, за яких виконавці відчували б, що вони можуть задовольнити свої потреби тільки тоді, коли буде забезпечено досягнення

цілей групи. Мотивація – це заохочення інших осіб до навчання і розвитку шляхом надання порад і стимулювання для задоволення сьогоденних і майбутніх вимог до компетенцій. Це позитивне ставлення, довіра до людей. Мотивація є динамічним процесом, який стимулює й підтримує на певному рівні поведінкову активність людини. Вона включає в себе систему спонукальних чинників (потреби, мотиви, цілі, наміри тощо), здатних впливати на поведінку людини, сукупність причин, психологічних чинників, що стимулюють, підтримують на певному рівні, а також пояснюють поведінку та активність людини; з іншого боку, мотивація є процесом спонукання себе та інших до активності, досягнення цілей.

Соціально-психологічна компетентність – це набута здатність особистості гнучко орієнтуватися в мінливих соціальних умовах та ефективно взаємодіяти з соціальним середовищем. Включає такі компетенції: когнітивні здібності керівника, спрямовані на пізнання партнерів спілкування; спроможність здійснювати вплив, використання свого впливу на створення команди, впевненість в собі, точна самооцінка своїх здібностей до спілкування, спонтанність, використання усних презентацій; вміння налагоджувати дієві стосунки з іншими людьми (націленість на стосунки, демонстрація виваженості, занепокоєння і поваги до інших; здатність організувати співпрацю; повага до людей, вміння попереджати та розв’язувати конфлікти; ідентифікація складних стосунків і вміння їх підтримувати), вміння чітко надавати інформацію й активно слухати інших, переконувати аудиторію; вміння працювати в колективі, вміння налагодити плідні робочі стосунки з колегами по роботі, розуміння і терпимість до потреб і різних точок зору інших осіб; спроможність взяти на себе роль лідера колективу, наголосити на сильних сторонах інших осіб для досягнення кращих результатів, виразити очікування, заохочення до колективної роботи і оцінку внесків інших працівників.

Операційно-технологічна компетентність – це ті засоби, які керівник використовує для втілення наявних мотивів. Це виконавча частина управлінської діяльності, яка забезпечує отримання необхідного результату. Якщо мотиваційна компетентність розкриває те, заради чого керівник діє, до чого готовий, до чого прагне, на що налаштований, то операційна компетентність вказує на те, як діє керівник.

Операційно-технологічна компетентність як складова професіоналізму включає такі психологічні засоби професійної діяльності: операції й дії, які керівник здійснює в процесі управлінської діяльності та більш укрупнені їх об’єднання – способи, прийоми, а також уміння і навички. Сюди відноситься професійне мислення, яке полягає у використанні мисленневих операцій як засобу здійснення професійної діяльності. Професійний склад мислення – домінуюче використання саме в управлінській діяльності прийомів розв’язання проблемних задач, способів аналізу професійних ситуацій, прийняття професійних рішень; “техніки” – сукупність прийомів, умінь, навичок, які використовує керівник для розв’язання поставлених завдань професійної діяльності; технологія – чітке

планування керівником управлінської діяльності і підпорядкування поставленим цілям її змісту і методів, організація роботи, формування мотивації, контроль за досягненням поставлених цілей. Технологія може різнитися за цілями і прийомами діяльності. Так, одні керівники удосконалюють систему знань підлеглих, інші – стимулюють їх творчу діяльність, треті – змінюють характер їх мислення чи мотивацію.

Всі компетентності важливі і доповнюють одна іншу, складаючи професіоналізм керівника.

Список використаних джерел

1. Бондарчук О. І. Особливості взаємозв'язку організаційного розвитку та особистісного розвитку керівників освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології*. Вип. 29. 2010. С. 3–8.
2. Карамушка Л. М. *Психологія освітнього менеджменту*. Київ : Либідь, 2004. 215 с.
3. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. *Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць*. Т. 1: *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. К.: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168–176.
4. Сингаївська І. В. Зростання психологічної компетентності керівника освітньої організації у процесі підвищення кваліфікації. *Актуальні проблеми психології*. Т.1: *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. Ч. 24. К.: Вид-во «А.С.К.», 2009. С. 87–91.
5. Synhaiivska I., Shuldyk A. Shuldyk H. *Psychological factors in the formation of professionalism of principals of general secondary education institutions*. *Public Administration and Law Review*. 2022. №1 (9). P. 49–57.
6. Шулдик А. В. Психологічні умови розвитку професіоналізму керівників вищих навчальних закладів. *Наукові записки Національного університету Острозька академія. Серія: Психологія і педагогіка*. Вип. 26, 2014. С. 149–153.