

## УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ПОЗАШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ "ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКА СПОРТИВНА ШКОЛА" В КОНТЕКСТІ АКМЕОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ

---

*Управлінська (професійна) компетентність - когнітивний компонент підсистеми професіоналізму діяльності керівника ДЮСШ. Самовдосконалення керівника ДЮСШ - вища форма саморозвитку. "Керівник-творець" – самоаналізуюча, самопримусова, самовизначальна, самовивільнювальна, самоздійснювальна, самоконтрольна система.*

**Ключові слова:** управлінська компетентність, дитячо-юнацька спортивна школа (ДЮСШ), керівник ДЮСШ, акмеологічний підхід.

Сучасний етап становлення нашого суспільства, його стратегічний курс потребують постійного зростання ефективності праці в усіх сферах діяльності держави, у тому числі й у галузі позашкільної освіти, удосконалення старих та відродження нових підходів до створення організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника позашкільного навчального закладу (на прикладі керівника позашкільного навчального закладу "Дитячо-юнацька спортивна школа" (далі - ДЮСШ)).

Для підвищення особистої конкурентоспроможності, людина вимушена навчатись, послідовно підвищувати свою професійну кваліфікацію протягом усього життя. Актуальним стає питання про особисту та професійну самореалізацію.

Процеси глобальних змін, що відбуваються на сучасному етапі розвитку українського суспільства і освіти зокрема, вимагають нових підходів і принципів управління позашкільними навчальними закладами, пріоритетними серед яких стають основи теорії менеджменту як науки про конкурентоспроможне професійне управління. Останнім часом накопичилися системні проблеми, які пронизують галузь позашкільної освіти, знижуючи її ефективність та створюючи перешкоди для подальшого розвитку.

Російський академік С.С. Шаталін, коли його спитали, що заважає вашій країні в соціально-економічному плані впевнено рухатись уперед, відповів, що заважають такі бар'єри, як-то: безкультур'я, некомпетентність, непрофесіоналізм та догматизм мислення. Це стосується й України як пострадянської держави.

Невідповідність рівня управлінської компетентності керівників ДЮСШ потребам розвитку демократичної держави й суспільства в цілому часто гальмує подальший поступ, породжує дисфункції, знижує ефективність діяльності закладу та зменшує можливість досягнень вихованців закладу.

Потреба вдосконалення управлінських кадрів ДЮСШ, розвиток їхньої управлінської компетентності загострюється кожного разу, коли відбуваються істотні зміни в соціально-економічних умовах життя суспільства. У зв'язку з переходом України до ринкової економіки з метою підвищення якості управлінської та навчально-виховної діяльності існує необхідність створення безперервної освіти управлінських кадрів для позашкільних навчальних закладів.

Демократизація позашкільної освітньої діяльності вимагає адекватних змін і в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації саме керівних кадрів зазначених закладів, пошуку й впровадження інноваційних підходів, технологій щодо формування нового покоління керівників

Вимоги соціального замовлення суспільства на підготовку сучасного керівника ДЮСШ в системі позашкільної освіти актуалізує такі цінності як розвиток здібностей до професійного самовдосконалення.

При цьому, існують певні протиріччя, які супроводжують керівника ДЮСШ (Рис.1) в його управлінській діяльності та професійному самовдосконаленні.

Пов'язаність суспільних і особистісних сенсів надає прогресивної спрямованості саморозвитку. Чим більше сповнена сенсожиттєва орієнтація і, відповідно, концепція життя загальнолюдським, суспільним, гуманістичним і глибоко моральним змістом, тим більшою мірою вони реалізуються у вищій формі усвідомленого цілісного професійного саморозвитку – самовдосконаленні.

Самовдосконалення керівника ДЮСШ як вища форма саморозвитку здійснюється в моральній системі координат як засіб самостворення, що потребує моральної (етичної) рефлексії, творчого виходу особистості в усій її цілісності за межі дійсного.

Конструктивне вирішення виявлених протиріч, багато в чому зумовлене рівнем володіння керівником ДЮСШ стратегіями, техніками та технологіями особистісно-професійного самовдосконалення та, на наш погляд, розкриває суть акмеологічної компетенції викладача.

Науковці Л. В. Абдаліна, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Н. В. Кузьміна та ін. здійснили аналіз структури та змісту професійної діяльності керівника начального закладу та визначили основні компоненти його акмеологічної компетенції: рефлексивний, проєктивний, когнітивний, операціональний, організаційний, комунікативний.

Ці характеристики узгоджуються з ознаками управлінської компетентності, яка розглядається окремими авторами як система теоретико-методологічних, нормативних положень, спеціально-наукових знань; організаційно-методичних, технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків; відповідних моральних і психологічних якостей [3].



Рис. 1. Протиріччя, які супроводжують керівника ДЮОШ в управлінській діяльності

Визначальними для нашого часу стають і зміни в управлінській діяльності керівника ДЮОШ. Він має все більше орієнтуватися на вільний розвиток людини, на творчу ініціативу, самостійність, професійний потенціал, можливості до професійного навчання та самонавчання, а також професійного самовдосконалення.

Керівник-професіонал має вирізнятися не лише високою професійною компетенцією, а й мати високий ступінь соціальної компетентності. Керівник ДЮОШ, формуючи комунікації у позашкільному навчальному закладі, який він очолює, повинен у кожному підлеглому визнавати особистість; враховувати внутрішні та зовнішні показники праці, психологічний стан підлеглого, зміни у мотивації у підлеглих до ефективної роботи, до поступового самовдосконалення.

Розуміння вищевказаного приходить до керівників ДЮОШ з часом.

Спочатку діяльність людини спрямовується й коректується впливом лише зовнішніх об'єктів, але поступово вона починає регулюватися й образами. Можна сказати, що образ – це суб'єктивна форма об'єкта, він є породженням внутрішнього світу конкретної людини.

Вже у процесі формування зазначеного образу на нього впливають установки, інтереси, потреби й мотиви особистості, визначаючи його унікальність й особливості емоційного забарвлення.

Внутрішній шлях саморозвитку та самовдосконалення важкий, хоча й окупається в багато разів більше. Результати його відчуваються практично одразу, якщо знайти свій справжній, індивідуальний, свій неповторний професійний шлях [3].

Керівник ДЮОШ у межах рівнів професіоналізму, намагаючись стати суперпрофесіоналом, досягти вершин "акме", долає сходинки одна за одною, оволодіває спектрами нових задач, технологіями, прийомами, які утворюють професійні позиції. На наш погляд, доцільно виділяти якомога більшу кількість цих проміжних сходинок професійного зросту (що може скласти основу тарифікаційної сітки).

Кожна сходинка має свої особливості і її долаття може вважатися підвищенням професіоналізму, а значить і збільшенням компетентності, у нашому випадку управлінської. Тому оволодіння професіоналізмом, у цьому розумінні – це сходження з однієї сходинки на іншу, аж до вершин "акме". Розподіл шляху на відрізки може надати фахівцеві чіткі орієнтири у проектуванні свого професійного шляху, експерту – більш чітку оцінку його праці.

Рівні, етапи та сходинки професіоналізму керівника ДЮОШ наведені у табл. 1.

Етапи, сходинки професіоналізму фахівця можуть бути співвіднесені із зонами його розвитку. Кожний етап та сходинки професіоналізму зазвичай містяться у фахівця в зоні його найближчого розвитку, а потім переходять до зони актуального розвитку.

Наприклад, керівник ДЮОШ може перебувати в зоні найближчого розвитку або самоактуалізації, але, за сприятливих умов, у нього виявляються нові потенційні можливості, ознаки позиції майстра, діагноста, експериментатора, які пізніше стануть складовою фонду його особистого розвитку.

Тут важливою є не зовнішня грань благополуччя (хоча це лише наслідок внутрішніх причин), а стан внутрішнього щиросердного комфорту, визначення справжніх цілей і бажань. Найчастіше ми прагнемо того, що не є нашим власним бажанням, а визначене бажаннями, цілями соціуму, в якому ми перебуваємо. Саме тому досягнення поставлених цілей відбувається дуже важко, з великими зусиллями чи взагалі не відбувається.

Таблиця 1

Рівні, етапи та сходинки професіоналізму керівника ДЮОШ

Рівні	Роль людини в праці	Етапи	Ступені
1	2	3	4

<i>Допрофесіоналізм</i>	Індивід, ро-бітник, соці-альний інди-від, допро-фесіонал	Первинне ознайомлення з професією	Дилетант, самоук
<i>Професіо-налізм</i>	Діяч, фахівець, суб'єкт праці, професіонал	Адаптація людини до професії	стажист, упевнений фахівець, громадянин, ерудит, методист, колега, спеціаліст в екстремальних ситуаціях, спеціаліст, який співпрацює з соціально-психологічними службами
		Самоактуалізація людини у професії	самодіагностик; усвідомлена особистість; самоекспериментатор; цілісна особистість з Я-концепцією; фахівець, який самопрогнозує свій професійний шлях; фахівець, який має якості самозбереження; фахівець, який має здатність до самонавчання, самоконтролю, готовий до диференційованої оцінки своєї праці та самореалізації, конфліктостійкий
		Вільне володіння професією у формі майстерності, гармонія з професією	майстер у професійній діяльності; майстер у професійному спілкуванні; діагност; гуманіст, який орієнтований на розвиток особистості іншої людини в праці, який ураховує особистісні якості іншої людини; вихователь; консультант і наставник; координатор; управлінець; експерт
<i>Гіперпро-фований професіо-налізм</i>	Не творчий професіонал	Приділяє велику увагу аналізу інформації, дрібязкам, при цьому недо-оцінює значення синтезу інформації, не бачить цілісності проблеми	фахівець, який працює за нормами професії, але не творчо, за раніше підготовленими шаблонами, не шукає ефективних рішень
<i>Суперпро-фесіона-лізм</i>	Творець, професіонал	супер-Вільне оволодіння професією у формі творчості	учасник та ініціатор інновацій, дослідник, експериментатор, професіонал, який досягає вершин ("акме") у професійній діяльності, фахівець, який оновлює професійне середовище, джерело духовних професійних цінностей
		Вільне оволодіння декількома суміжними професіями	універсал
		Творче самопроектування себе як особистості-професіонала	самотворець, який досягає вершин ("акме") у розвитку своєї особистості
<i>Непрофесіоналізм</i>	Псевдо-професіонал	Виконання роботи за спотвореними норма-ми на фоні деформації особистості	вузький фахівець, фанат праці, фахівець з деформованою особистістю
<i>Постпро-фесіоналізм</i>	Професіонал в минулому	Завершення професійної діяльності	наставник, консультант, експерт

Ми спонукувані якимись потребами, які, насправді, не є нашими власними, а продиктовані нашими рідними, близькими, учителями, знайомими тощо. Рухаємся потоком, не усвідомлюючи себе повноцінною одиницею Всесвіту і світу, а потім занурюємось у різного роду проблеми, неприємності.

Тому, у першу чергу, керівники ДЮСШ повинні навчитися не ототожнювати себе з іншими, визначати границі власного "я", вивчати його слабкі та сильні сторони. Знайти свою справжню волю, що є волею внутрішньою, волею духу, волею думок і вчинків [5].

У самій людині закладене все необхідне для того, щоб жити, розвиватися, удосконалюватися, допомагати собі самій вирішувати свої проблеми. Кожна людина створена так, щоб зуміти допомогти собі самій.

У Психологічному словнику поняття професіоналізму трактується як інтегральна характеристика людини, яка передбачає наявність високого рівня здійснення його професійної діяльності та життєву зрілість його особистості [4].

В акмеології професійна (управлінська) компетентність визначається як головний когнітивний компонент підсистеми професіоналізму діяльності, сфера професійного ведення, система знань, яка постійно поширюється і дозволяє здійснювати професійну діяльність з високою продуктивністю [1].

Акме (від гр. акме – розквіт) – ступінь зрілості, вершина зрілості. Це стан людини, який охоплює певний період її розвитку і характеризує, наскільки людина сформувалась як особистість, громадянин, спеціаліст своєї справи. Розкриття особистості, її творчого потенціалу найбільш активно відбувається у професійній діяльності, тому предметом сучасної акмеології є процес досягнення вершини майстерності в професії, процес творчої самореалізації спеціаліста. За ствердженням А. Деркача процес реалізації акмеологічних резервів проходить як особистісно-професійний розвиток, а його результатом є досягнення професіоналізму [1].

Критеріями розвитку управлінської компетентності керівника ДЮСШ можна вважати (рис. 2):

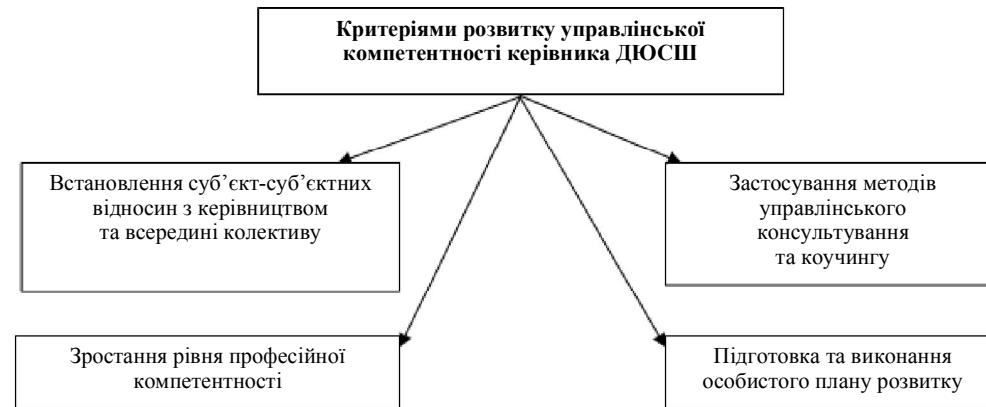


Рис. 2. Критерії розвитку професійної компетентності керівника ДЮСШ

Компетентність і професіоналізм є головними та необхідними складовими суб'єктної реалізації керівників ДЮСШ [2]. При цьому регулятивним фактором професійного зростання і творчої активності будь-якого професіонала є самосвідомість, уміння та навички, особисті можливості, тобто досить сталий комплекс уявлень та суджень особистості.

Відтак, саме цим зумовлюється актуальність орієнтації освітньої підготовки на особистий розвиток керівників ДЮСШ, зміст якої базується на гуманістичних засадах професійної діяльності, бажаних якостях особистості, творчій активності в межах відведених компетенцій.

Сукупність таких уявлень складає концептуальну модель творчого, висококомпетентного професіонала, а відтак особистість. Отже, професійна діяльність керівників ДЮСШ як явище суспільного характеру повинна розглядатися в соціально-психологічному аспекті з точки зору фундаментальних концепцій.

Слід зазначити, що найвища "акме" вершина – це "Керівник-творець" (Рис. 4). Йдеться про вищий рівень розвитку керівника ДЮСШ, його відповідальність, її найбільш концентрований вираз. Саме цей рівень за своїми механізмами співвідноситься із механізмами самовдосконалення особистості. Самовдосконалення постає процесом цілеспрямованих, програмованих змін особистості, детермінованих нею самою, її образом світу, образом "Я", волею і діями. Самовдосконалення тісно пов'язане з процесом самореалізації – виявлення, об'єктивація внутрішніх можливостей особистості, її здібностей та устремлінь під впливом зовнішніх факторів.

"Керівник-творець" створює психологічний простір для свого професійного самовдосконалення з метою самореалізації, задає мотиваційно і ситуаційно вивірені орієнтири для розгортання цих процесів, визначає зони оптимального співвідношення зовнішніх вимог щодо особистості, з одного боку, та рівня домагань особистості та її актуальних можливостей, з іншого.

В цьому зрізі "Керівник-творець" постає самоаналізуючою, самопримусовою, самовизначальною, самовивільнювальною, самоздійснюючою, самоконтрольованою системою, яка захищає свою особистість, задає її стійкість щодо зовнішніх дестабілізаційних впливів і внутрішніх невизначених ініціатив.

Підсумовуючи результати аналізу питань щодо управлінської компетентності керівника ДЮСШ у контексті акмеологічного підходу можна зробити такий висновок: усебічний системний підхід до свого професійного самовдосконалення, планування індивідуальної траєкторії такого самовдосконалення, використання, корегування та контроль цих планів надасть можливість керівнику ДЮСШ розкритися як особистості, досягти високого рівня управлінської компетентності, високих результатів у професійній діяльності та досягти вершини – "акме".

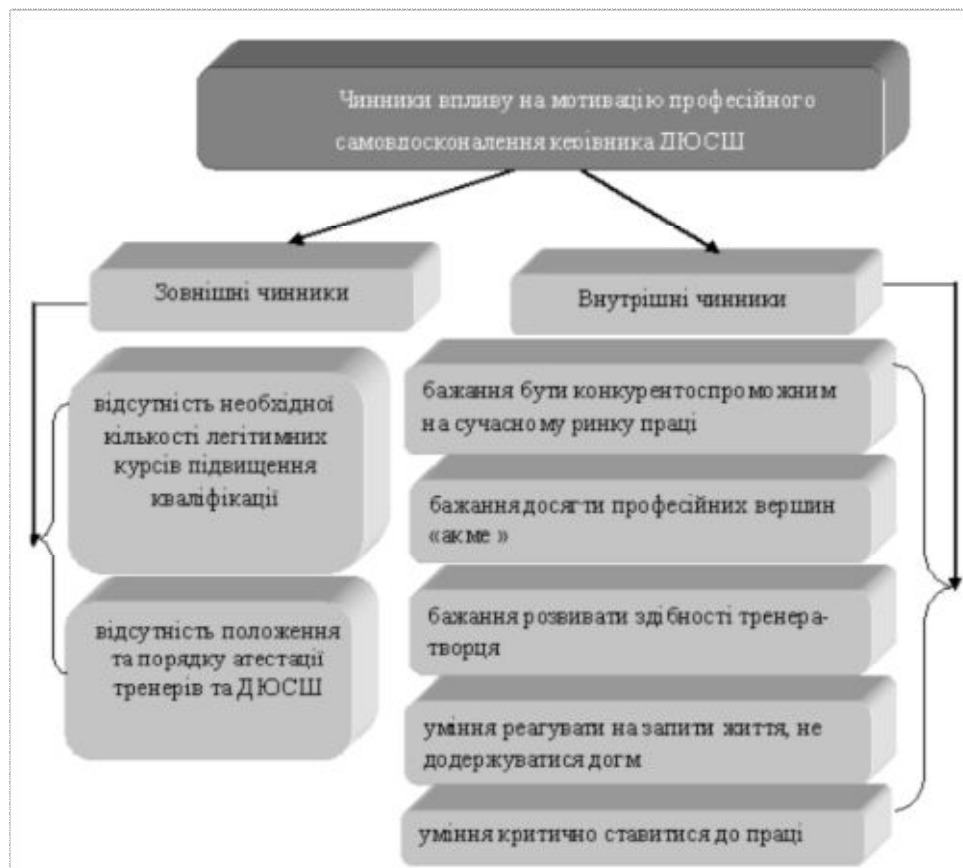


Рис. 3. Чинники, які впливають на мотивацію професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ



Рис. 4. Модель "Керівник ДЮСШ-творець"

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО "МОДЭК", 2004. – 752 с.
2. Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н. В. Кузьмина. – М.: РАУ, 1993. – 23 с.
3. Кузьмина Н.В. К вопросу о понятии "самообразование" Формирование у учащихся стремления к самообразованию / Н.В. Кузьмина. – Волгоград: ВГПИ, 1976. – С. 15-18.
4. Психологический словарь / авт.-сост. В.Н. Копорулина, М.Н.Смирнова, Н.О.Гордеева, Л.М. Балабанова; [Под общей ред. Ю.Л. Неймера]. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 640 с.
5. Шишов С. Е. Компетентностный подход к образованию: прихоть или необходимость? / С.Е. Шишов, И.Г. Агапов // Стандарты и мониторинг в образовании.

Подано до редакції 12.08.11