

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

У статті розкрито сутність акмеологічного експерименту та наведено результати емпіричного дослідження професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу.

Ключові слова: акмеологічний експеримент, емпіричне дослідження, менеджер освітнього закладу, професійне самовдосконалення.

Актуальність дослідження. Менеджер освітнього закладу протягом свого свідомого життя повинен прагнути самореалізуватися через самовиховання, саморозвиток, самовдосконалення, самокорекцію, самоорганізацію і самореорганізацію. Він невинно прагне до свого *Акме* в особистісному і професійному самовдосконаленні.

Проте аналіз наукових розробок у галузях менеджменту, психології та педагогіки (Є. Березняк, В. Бондар, Л. Ващенко, О. Галус, М. Гриньова, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Ельбрехт, Г. Єльнікова, Л. Калініна, Н. Коломінський, Ю. Конаржевський, В. Кремень, Н. Кузьміна, В. Луговий, Т. Лукіна, О. Мармаза, В. Маслов, С. Ніколаєнко, В. Олійник, В. Пікельна, Г. Полякова, С. Сисоєва, В. Сухомлинський, Є. Хриков та ін.) свідчить про те, що вони стосуються керівників загальноосвітніх закладів. Про вищі навчальні заклади у таких дослідженнях не йдеться.

Ціль дослідження. Здійснити емпіричне дослідження професійного самовдосконалення менеджера вищого наавчального закладу спираючись на авторську структурно-функціональну модель управління професійним акмесинергетичним самовдосконаленням.

Для з'ясування особливостей професійної компетентності менеджера вищого навчального закладу використовувались: спостереження (польове, спостереження в умовах діяльності, приховане) та самоспостереження; опитування у формі бесіди, інтерв'ю (псевдобесіди), анкетування.

Для проведення анкетування використовувалась авторська анкета, за допомогою якої було опитано 182 респонденти різних керівних рівнів загальноосвітньої та вищої школи. В опитуванні взяли участь педагогічні працівники управлінь освіти Одеської та Хмельницької областей, вищих навчальних закладів (Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського, Одеський національний політехнічний університет, Хмельницький національний університет, Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія, Хмельницький інститут соціальних технологій ВМУРОЛ "Україна", Національна академія Державної при-кордонної служби України імені Б. Хмельницького, Кам'янець-Подільський національний університет імені І. Огієнка), викладачі п'яти загальноосвітніх шкіл м. Одеси, а також педагогічні та керівні працівники освітніх закладів інших форм. Опитування здійснювалося протягом лютого – травня 2010 р.

Загалом в анкетуванні взяли участь: 107 представників вищих навчальних закладів (58,79 %) педагогічного та керівного складу, серед яких було 52 особи чоловічої статі (28,57 %) і 55 осіб жіночої статі (30, 22 %); 42 працівника (23,08 %) загальноосвітніх шкіл (педагогів, вихователів, соціальних працівників, менеджерів освіти): 19 чоловіків (10,44 %) і 23 жінки (12,64 %). На керівних посадах працюють 148 респондентів (81,32 %) – 80 осіб чоловічої статі (43,96 %) і 68 представниць жіночої статі (37,62 %).

Аналіз результатів здійсненого нами анкетування дав можливість зробити висновок, що для менеджерів освітніх закладів важливим є саморозвиток та самовдосконалення, не виключається також можливість (і бажаність) кар'єрного зростання. Проте не всі представники різних керівних ланок закладів освіти погоджуються з тим, щоб їм розробили програму особистісно-професійного розвитку та здійснювали подальший професійний супровід цього процесу.

Професійний портрет менеджера освітнього закладу (зокрема, вищого навчального), особливості його професійного самовдосконалення ми вже розглядали у теоретичних попередніх розвідках [2; 3].

Для подальшого емпіричного дослідження проблеми самовдосконалення менеджерів освітніх закладів ми звернулись до представників керівного складу вищих навчальних закладів для визначення основних ключових компетенцій цієї категорії менеджерів. У бесідах, інтерв'ю, обговореннях були названі 55 компетенцій і також визначено сутність кожної компетенції в нормі, за умови надлишку чи браку в змісті. Усі виявлені компетенції були поділені на загальні, загальні і спеціальні, спеціальні, спеціальні та індивідуальні, індивідуальні.

До загальних компетенцій менеджера освітньої установи були зараховані: прагнення до дії, доступність для оточуючих, прагнення кар'єрного росту, турбота про підлеглих, упевненість при спілкуванні з керівництвом, керівні навички, емпатія, креативність, своєчасність і якість прийняття управлінських рішень, делегування, справедливість по відношенню до підлеглих, підбір співробітників, інформування, чесність і відповідальність, уміння слухати й чути, здатність приймати жорсткі управлінські рішення, організація та оцінка роботи підлеглих, наполегливість, визначення пріоритетів, націленість на результат, уміння

розбиратись в людях, самостійність, системний підхід, якісний тайм-менеджмент. Ця група компетенцій була найчисельнішою (вона містила 25 позицій) тому, що вона є базовою щодо інших груп.

Група *спеціальних компетенцій* менш чисельна – вона включає 10 позицій: самовладання, управління конфліктними ситуаціями, робота зі складними підлеглими, функціональна і технічні навички, а також навички побудови міжособистісних відносин, здатність діяти в суперечливих умовах, терплячість, відкритість, дипломатичність, стратегічність мислення.

Проміжною між двома уже зазначеними групами є група *загальних і спеціальних компетенцій*, до якої входять: здатність спрямовувати людей, управління інноваціями, інтелектуальний потенціал, мотивування інших людей та організаторські здібності, широкий погляд на речі, якісне планування, вирішення проблем, управління процесами, організація ефективного колективу, розуміння інших людей.

Третьою базовою групою є група *індивідуальних компетенцій*, яку складають: відносини з колегами, робота над собою, самовдосконалення, самоаналіз, баланс між роботою та особистим життям.

І ще однією проміжною групою стала група *спеціальних та індивідуальних компетенцій*: здатність діяти за умов невизначеності, розвиток підлеглих та інших людей, почуття гумору, здатність швидко реагувати на нове.

Здійснений поділ є першою спробою вирішення питання щодо окреслення поля можливих компетенцій менеджера освітнього закладу, тому надалі буде здійснюватися варіативне вдосконалювання цієї класифікації. Проте, навіть у такому вигляді, вона використовувалась учасниками формульованого етапу акмесинергетичного експерименту. Зміст кожної компетенції поділявся на три частини – норма, надлишок і нестача. Кожен учасник експерименту, оцінюючи себе, з'ясував, чи обрана компетенція в нього сформована достатньо (норма), чи тут потрібні корективи та вдосконалювання (надлишок – нестача).

Для підтвердження теоретичних висновків щодо необхідності та особливостей реалізації акмесинергетичного самовдосконалення менеджера освітнього закладу ми використовували акмеологічний експеримент, який відрізняється від педагогічного, психологічного і соціологічного, хоча й має з ними багато спільного [1]. Ці відмінності полягають в такому: досліджуються не просто дорослі люди, а фахівці освітньої галузі, чії психічні процеси та функції вже сформовані та закріплені у згорнутому вигляді (у досвіді), тому це ускладнює контроль та врахування залежних параметрів (психічних утворень); досліджувані (учасники експерименту) не дуже охоче погоджуються на співробітництво в експерименті та на варіативне змінювання зовнішнього впливу (особливо це стосується менеджерів старшого віку зі значним стажем роботи); на просування фахівця (менеджера) до вершин професіоналізму (компетентності) впливають дуже багато неконтрольованих (незалежних) факторів; до складу таких факторів входить не лише професійний, але й соціальний досвід людини.

Незалежними змінними, які цілеспрямовано вводяться в акмеологічний експеримент для впливу (пришвиджуючого чи перешкоджаючого) досягнення в результаті самовдосконалення високих професійних результатів є: фактори зовнішнього (соціального та професійного) середовища; внутрішні фактори стимулювання професійного самовдосконалення: інтелект, здатність до навчання, мотивація професійного самовдосконалювання, адекватна професійна самооцінка, високий рівень саморегуляції, витримка, відповідальність, незалежність мислення та прийняття управлінського рішення та ін.; акмеологічне забезпечення та акмеологічний супровід, здійснювані відповідними акмеологічними службами, що забезпечують продуктивні процеси професійного самопроєктування та самореалізацію запрограмованого; індивідуальні траєкторії особистісно-професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу та самореалізації на шляху досягнення вершин (Акме) тощо.

Серед залежних змінних (факторів, які бажано змінити, відкоригувати, удосконалити) можна виділити: особистісні характеристики менеджерів освітніх установ різних керівних ланок (нижчої, середньої та вищої) і різних рівнів професійної продуктивності (високого, середнього та малопродуктивного); програми професійного вдосконалення; тип кар'єри; компоненти професійної зрілості: професійна мотивація, професійне мислення, професійна позиція, професійна самооцінка, професійний розвиток та ін.

Підготовчий етап акмеологічного експерименту (**ПДЕ**) передбачає підготовку документів для проведення першого констатувального етапу акмеологічного експерименту.

Первинний констатувальний етап (**ПКЕ**) інакше можна назвати першим діагностичним етапом (**1ДЕ**). На цьому етапі здійснюються: орієнтовне емпіричне обстеження (анкетування, інтерв'ювання, наукове спостереження та ін.), акмеологічна експертиза, статистична обробка результатів емпіричного обстеження а також виявлення напрямів професійного удосконалювання та самовдосконалювання.

Технологічний етап (**ТЕ**) – передбачає розробку та використання акмесинергетичних технологій самовдосконалювання, що являють собою систему акмеологічних тренінгів самовдосконалення **САТПС**.

Другий констатувальний етап (**ДКЕ**) має також іншу назву "другий діагностичний етап (**2ДЕ**)" передбачає здійснення вторинної акмеологічної експертизи.

Прогностичний етап (**ПрЕ**) має на меті ауто-розробку індивідуальної траєкторії самовдосконалення.

На підставі розробленого алгоритму організації та проведення акмеологічного експерименту була організована робота по його реалізації.

Для подальших дій в межах експерименту здійснювалось оцінювання професійних якостей представників різних керівних ланок вищих навчальних закладів за семибальною шкалою. Таке оцінювання здійснювалось комплексно – з боку вищого керівництва, з боку підлеглих, з боку колег однакового рівня,

враховувалась також ауто-оцінка самим респондентом своїх якостей. За результатами цих оцінок, а також враховуючи бажання самих респондентів усі вони були поділені на 4 контрольні та 4 експериментальні групи.

До кожної групи входили представники різних керівних ланок вищих навчальних закладів: проректори, директори інститутів, декани, завідувачі кафедр та їхні заступники, керівники відділів (наукового, навчально-виховного, аспірантури-докторантури). До експериментальних груп увійшли бажані взяти участь у пропозованих акме-заходах, а до контрольних – ті, хто за тих чи інших причин не зміг чи не побажав це робити. Кожна експериментальна група презентували один вищий навчальний заклад. А контрольні групи були неформалізовані, тому що з ними, крім діагностичного обстеження, ніяких формувальних дій не виконувалось. Для можливості порівняння подальших змін в особистісно-професійному портреті учасників експерименту розподіл їх між групами здійснювався з урахуванням однакового стартового ступеню розвитку оцінюваних якостей.

Зараховані до контрольних груп працювали (чи не працювали) над собою за власним бажанням. Із ними періодично проводились уточнюючі бесіди щодо особливостей виконання ними своїх професійних обов'язків і діагностування. Члени експериментальних груп брали участь у перетворювальному (формульовальному) етапі акмеологічного експерименту.

Порівняльний аналіз результатів першого і другого констатувальних етапів акмеологічного експерименту засвідчив суттєве підвищення результатів у членів експериментальних груп, на відміну від членів контрольних груп.

Для експериментальних груп загальне підвищення рівня професійної готовності після проведення формульовального експерименту склало: група E1 – 5,044%, група E2 – 6,317 %, група E3 – 6,415 %, група E4 – 6,151 %. Загалом професійна готовність учасників експериментальних груп після формульовального експерименту підвищилась у середньому на 5,739% (в учасників контрольних груп зміна складала 0... 2%).

Якщо порівнювати динаміку окремих професійних якостей, то очевидним є те, що найбільше змінювались: здатність адекватно реагувати на екстремальні та ризиковані ситуації, креативність в управлінській діяльності, а також швидкість і точність ухвалення управлінських рішень. Учасники відзначали, що вони стали більш упевненими та адекватними у своїй діяльності, не так гостро реагували на мінливі професійні ситуації та на думку соціуму тощо.

Аналіз динаміки професійних якостей учасників контрольних груп показав, що діагностовані якості дуже мало змінювалися.

Порівняння результатів експериментального дослідження для експериментальних і контрольних груп наочно засвідчили доцільність використовуваних під час формульовального етапу акмеологічного експерименту форм, методів і засобів, а також новітніх акмесинергетичних технологій для професійного вдосконалювання (самовдосконалювання) такої категорії фахівців як менеджери вищих навчальних закладів.

Суттєве покращання визначених для дослідження професійних якостей учасників експериментальних груп можна пояснити, насамперед, їх щирим бажанням змінюватися, самовдосконалюватися, не зупиняючись на цьому шляху. Особливо слід відзначити, що найбільший вплив на ефективність управлінської діяльності менеджера вищого навчального закладу має така професійна якість, як "Здатність адекватно реагувати на екстремальні та ризиковані ситуації". Сміливість (не безрозсудність) при прийнятті ефективних управлінських рішень, адекватність реагування в будь-яких професійних ситуаціях суттєво необхідна управлінцеві і нижчого, і середнього, і вищого рівнів.

Загалом усі члени експериментальних груп після участі у формульовальному етапі експерименту (проходження акмеологічного тренінгу) висловили позитивне враження від нього.

Усі результати діагностичного обстеження учасників експериментальних і контрольних груп є надійними, тому що розрахунковий коефіцієнт надійності для кожної з них $\rho > r_{\min}$ [4, с. 363].

Після підтвердження надійності отриманих результатів були визначені коефіцієнти кореляції (r – Пірсона) для кожної експериментальної та контрольної групи до і після проведення формульовального етапу експерименту загалом для всієї групи і за кожною професійною якістю окремо. Обчислення виконувались із використанням програми SPSS-20.

Для того, щоб з'ясувати міру зв'язку між професійними якістьми менеджера вищого навчального закладу, зафіксованими під час першого і другого констатувальних етапів акмеологічного експерименту (до і після формульовального етапу) за допомогою коефіцієнтів кореляції Пірсона, отримані результати занесені до кореляційної матриці і побудовано кореляційні плеяди.

Аналіз кореляційних плеяд взаємозв'язку оцінок сформованості професійних якостей учасників експерименту до і після проведення формульовального етапу засвідчив наступне.

Для експериментальних груп зафіксовано сильні кореляційні зв'язки між такими професійними якістьми, як "швидкість і точність ухвалення управлінських рішень", "стратегічність мислення", "здатність організовувати підлеглих", "здатність адекватно реагувати на екстремальні та ризиковані ситуації".

Майже всі учасники експериментальних груп відзначили, що якісному виконанню ними професійних (посадових) обов'язків заважає, у першу чергу, недостатньо розвинена здатність адекватно реагувати на екстремальні та ризиковані ситуації, котра суттєво впливає на здатність організовувати підлеглих, на швидкість і точність ухвалення управлінських рішень, на стратегічність мислення. Розвитку цієї здатності,

підвищенню емоційної рівноваги, зниженню рівня побоювання за обіймань посади чи призупинення кар'єрного зростання може допомогти релаксаційний тренінг як складова комплексу акмеологічних тренінгів особистісно-професійного вдосконалення та самовдосконалення.

Зміни якостей учасників контрольних груп не мають чітко визначеного пояснення. Вони більше залежать від зовнішніх умов та чинників, які діють у трудовому колективі, та, до певної міри, – від індивідуально-особистісних якостей кожного учасника.

Результати першого і другого констатувальних (діагностичних) етапів учасників контрольних груп показали дуже слабкі зв'язки (аж до їх відсутності) між оцінюваними професійними якостями.

Члени усіх груп (як контрольних, так і експериментальних) не дуже високо оцінюються за такою професійною якістю як "уміння працювати не лише з людьми, але й з документами". Причому, навіть у членів експериментальних груп не зафіксовано значного покращання цієї якості за час формуального етапу, у той час як вона суттєво впливає на інші професійні якості (про це свідчать обернені коефіцієнти парної кореляції, наведені у кореляційній матриці). Тому можна додатково рекомендувати в межах періодичного стажування керівного складу вищих навчальних закладів додаткове опанування курсу "Теорія та практика опрацювання документів керівником (менеджером) освітньої установи (вищого навчального закладу)".

Під час прогностичного етапу кожен учасник експерименту спираючись на інформацію, отриману на попередніх етапах, і користуючись консультативною допомогою тренера-акмеолога розробляє власну індивідуальну траєкторію самовдосконалення та самореалізації.

Висновки. Результати акмеологічного експерименту засвідчили суттєве підвищення професійних якостей менеджерів вищих навчальних закладів різних керівних ланок, які були членами експериментальних груп і брали активну участь у реалізації його формуального етапу.

На підставі здійсненого експериментального дослідження сформульовано методичні рекомендації менеджера освітнього закладу щодо його професійного самовдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Гладкова В.М., Пожарський С.Д.* Основи акмеології: [Підручник] / В.М. Гладкова, С.Д. Пожарський. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 320 с.
2. *Гладкова В.М.* Менеджер освіти як головний суб'єкт управлінської діяльності / В.М. Гладкова // Вища освіта України – Додаток 4, том VI (24). – 2010 р. – Тематичний випуск "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – С. 294-300.
3. *Гладкова В.М.* Методи акмесинергетичного професійного самовдосконалення менеджера освіти / В.М. Гладкова // Акмеологія – наука XXI століття : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. / заг. ред. В.О. Огнев'юка. – К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2011. – С. 180-183.
4. *Наследов, А.Д.* Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие / А.Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.

Подано до редакції 14.05.12