

*Т. В. ПАНЧУК, аспірант
(ЦППО АПН України, м. Київ)*

ТРИРІВНЕВА МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЇ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ ДО ПІДВИЩЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 168–170

Для визначення характерних особливостей поведінки менеджерів освіти у процесі організованого підвищення їх кваліфікації було використано важливий висновок сучасної психології про те, що єдиним справжнім стимулом дій та вчинків суб'єкта є ситуація в її інтерпретації людиною (Л. Росс, Р. Нісбет).

Розглядаючи прагнення до професійного вдосконалення як інтегративну функцію трьох видів активності суб'єкта (виконання ролевих функцій менеджера; пошук власних шляхів удосконалення управлінської діяльності; оволодіння додатковими знаннями, уміннями та навичками в галузі управління), ми припустили наявність у кожній з них різних типів поведінки, що зумовлено різними варіантами поєднання зовнішніх і внутрішніх опор саморегуляції особистості та вирішальною роллю цього фактору у мотивації (Х. Хекхаузен).

Отже, у ситуаціях прояву професійно-управлінської активності, творчої активності і професійно-пізнавальної активності (підвищення кваліфікації) суб'єкта управління діють відповідні комплекси диспозицій, які обумовлюють той або інший зміст інтерпретації цих ситуацій, тобто відповідний характер мотивації дій і вчинків суб'єкта.

Комплекси мотиваційних диспозицій утворюються установками, інтересами, прагненнями, очікуваннями та ін., у яких втілено певні ставлення особистості до інших людей, до об'єктивних умов життя і діяльності, до себе. З усього спектра ставлень у кожній ситуації актуалізуються передусім такі, що відповідають саме цій ситуації і регулюють активність суб'єкта у тому або

іншому конкретному її прояві. Для керівника навчального закладу як виконавця певних управлінських функцій вирішальну роль відіграє його ставлення:

- до об'єкта управління та його професійної специфіки;
- до різних варіантів стилю взаємодії з іншими людьми;
- до соціального статусу менеджера;
- до себе як суб'єкта управління (професійна ідентифікація).

На творчу активність особистості у зв'язку із професійно-управлінською діяльністю впливають, крім того, ставлення:

- до перспективи розвитку об'єкта управління, оптимізації своїх професійних функцій;
- до власної ролі у здійсненні необхідних перетворень, реалізації новачій у діяльності об'єктів управління;
- до професіоналізму і майстерності як цінностей.

Пізнавальна активність менеджера у процесі виконання управлінських функцій відбиває, крім того, його ставлення:

- до науки та інноваційного досвіду як джерела продуктивних ідей щодо вдосконалення і розвитку педагогічної практики;
- до професіоналізму, майстерності як цільового стану готовності суб'єкта до виконання управлінських функцій;
- до професійного і загальнокультурного значення компетентності суб'єкта управління, до різних форм її підвищення.

Отже, певний рівень пізнавально-професійної активності зумовлюється не лише інтересом до

набуття нових знань або відсутністю такого, а й визнанням реальних можливостей підвищення ефективності управління та усвідомлення своєї особистої ролі в цьому.

Відповідну інформацію містять численні і різнопланові емпіричні дані, які можуть бути використані для визначення і оцінки очікуваної активності керівників у процесі підвищення управлінської кваліфікації.

На основі уявлень про взаємну підпорядкованість трьох видів активності менеджера було проведено ряд емпіричних досліджень (опитано 202 особи) з використанням кількох різних методик: опитувальник із шкалами Лайкерта; незакінчені речення; об'єктивне тестування; самооцінка порівнянням; спостереження; інтерв'ю. У такий спосіб одержано понад 3500 од. інформації.

Статистичний матеріал оброблено за комп'ютерною програмою О. П. Макаровського (факторний аналіз), яка видає результат як в аналітичній, так і у графічній формах. Кожному статистичному об'єкту на графіку відповідає певна точка, отже, близько розташовані точки утворюють класи (групи). У нашому випадку відбувся розподіл об'єктів-респондентів на три класи — за результативною ознакою рівня професійно-пізнавальної активності, який зумовлений суб'єктивними особливостями професійно-управлінської і творчої активності менеджера. Маючи списочний склад осіб, належних до кожного класу (I група — 26 осіб, II група — 164, III група — 10 осіб), ми змогли здійснити якісний аналіз даних та зробити висновки щодо специфічних проявів професійно-пізнавальної активності представниками кожної групи.

Головним критерієм належності до того або іншого рівня професійно-управлінської активності є особистісне прийняття певної ролі у практичному розв'язанні стратегічних і тактичних завдань діяльності керованого менеджером закладу.

Відповідно виокремилися три рівні професійної активності суб'єкта: "інертний тип", "адаптивний тип", "ініціативний тип".

До другої групи професійно значущих диспозицій увійшли чинники творчої активності — креативність, самооцінка, професійна самоідентифікація, співвідношення зовнішніх і внутрішніх соціальних опор. Узагальненим критерієм творчої активності суб'єкта управління є пошук, створення або перетворення засобів, методів, форм, принципів управління, участь в інноваційному процесі та залучення до нього своїх підлеглих. Залежно від мотивації професійно-творчої активності поведінка керівників диференціюється на три типи: "репродуктивний", "інноваційно-репродуктивний", "інноваційно-творчий".

Диспозиції, які зумовлюють процесуальну мотивацію управління та її трансформацію у професійно-творчу активність, утворюють психологічний базис професійно-пізнавальної активності. У поєднанні з вимогою з боку ситуації диспозиції-ставлення актуалізуються як результативний компонент мотивації, що спричинює один з трьох типів поведінки, у кожному з яких відображується ставлення до набуття нових знань, підвищення кваліфікації: скептичне, прагматичне, цілеспрямовано-пізнавальне (умовно: "скептики", "прагматики", "перетворювачі").

Можливі зв'язки між різними типами активності суб'єкта управління ілюструє наведена схема.

Розробка психодіагностичної процедури на основі одержаних у дослідженні результатів включає обґрунтування рекомендацій щодо ефективного проведення всіх етапів цієї роботи і практичного використання її результатів у системі післядипломної освіти директорів шкіл, а також організацію методичної розробки різних аспектів диференційованого навчання відповідно до встановлених типів професійно-пізнавальної активності суб'єктів управління. Зокрема, встановле-

№	Вид активності суб'єкта управління	Тип (рівень) активності
1	Виконання управлінських функцій	Інертний
2	Підвищення ефективності управлінської діяльності	Репродуктивний
3	Розширення власної компетентності, підвищення кваліфікації	"Скептики"
		Адаптивний
		Ініціативний
		Інноваційно-репродуктивний
		Інноваційно-творчий
		"Прагматики"
		"Перетворювачі"

но, що, працюючи зі “скептиками”, необхідно приділяти увагу наочній демонстрації застосування управлінських знань і вмінь для подолання важких, але поширених проблем із повсякденної практики директора школи.

У роботі з “прагматиками” надзвичайно важливо систематизувати їхні пізнавальні інтереси, визначивши певну ієрархію психолого-педагогічних і управлінських проблем, які, власне, і зу-

мовлюють актуальність численних інноваційних розробок, матеріалів, рекомендацій тощо.

Стимулювання пізнавальної активності “перетворювачів” логічно пов'язується із залученням їх до науково-пошукової діяльності за інтересами, у зв'язку з якою доцільно планувати і нормативно-обов'язкову частину навчальної роботи на курсах підвищення кваліфікації та у закладах післядипломної освіти.