

УДК: 371.11:371.134:756

Олексій ТИМОШЕНКО
м. Київ

Вплив особистості керівника на оптимізацію професійної підготовки майбутніх вчителів фізичної культури

У статті показані внутрішні механізми взаємодії керівника і колективу, їх взаємообумовленість, динаміка групових відносин яка в значній мірі розкриває функцію самого керівництва. Автор аналізує роль особистості керівника групи у підвищенні ефективності діяльності колективу, розкриває критерії роботи керівника педагогічним колективом у ВНЗ щодо оптимізації відносин між ним та підлеглими. Стаття має практичну направленість, оскільки даний матеріал втілений у практику роботи Інституту фізичного виховання та спорту НПУ імені М. П. Драгоманова..

Управлінські відносини у колективі виступають як відносини "керівництва - підлеглих". Питання про керівника як суб'єкта управління має дуже важливе значення для здійснення будь-якого процесу, зокрема, і професійної підготовки фахівця. Для цього слід розглядати стиль керівництва, авторитет керівника, їх вплив на соціально-психологічний клімат в колективі.¹

Загально відомо, що від керівника залежить стан міжособистісних відносин у колективі, його мікроклімат. У свою чергу, оптимізація психологічного клімату є важливим резервом підвищення виробництва, трудової дисципліни. На виробництво впливають не тільки матеріально-економічні фактори, а і соціально-психологічні. Серед них можна виділити мотивацію праці, соціально-психологічний клімат, стиль керівництва.²

Одним із завдань керівника є створення позитивної мотивації у трудовій діяльності підлеглих, так як мотивація впливає на рівень виконавчої діяльності, змінює структуру трудових операцій. Позитивна трудова мотивація виступає стимулом підвищення виробництва, тому керівник повинен володіти знаннями мотивації поведінки людини і умінням її спрямовувати.

При розгляді діяльності керівника важливе місце у регуляції управлінських відносинах займає спілкування, оскільки воно включено і в управлінську, і у виконавчу діяльність керівника. Управління - це керівництво людьми. Управління людьми - цілеспрямований вплив на людину, на його психіку. На думку Б. Ф. Ломова, психологія якраз і "бере" у діяльності той аспект, який пов'язаний із вивченням різних форм, видів і рівнів суб'єктивного відображення об'єктивної діяльності діючою людиною.³

Психічне відображення характеризує вплив оточуючого світу на людину, його психіку. Воно виконує функцію регулювання життєдіяльністю людини.

¹Управление человеческими ресурсами. / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова; Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. - М.: Дело, 2004. - 127 с.

² Оптимизация обучения, воспитания и профессиональной подготовки студентов в высшей школе: Меж вуз. сб. трудов/ Чувашский гос. Университет им. И.Н Ульянова. - Челябинск: ЧГУ, 1983. - 144 с.

³ Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии. - Психологический журнал, 1981, №5. - С. 11.

Психічне відображення являє собою єдність емоційного, пізнавального і волевого моментів. Психічне відображення виникає у результаті впливу людини на людину. Емоційне відображення реалізується у відповідь на реакцію організму у формі хвилювання, відчуттів. Особливістю емоційного відображення є його випереджаючий характер порівняно з іншими реакціями організму. Певний емоційний стан охоплює всю людину, його дії.

На основі потреб народжуються мотиви, в яких відображаються потреби. Мотив діє як сила, що збуджує до діяльності, тому важливим завданням керівника в управлінні людьми є формування позитивної мотивації. У якості мотивації у професійній підготовці може слугувати "задоволення своєю працею", "відзначення у колективі за виконання роботи", "підвищення чи просування у зв'язку зі здібністю виконувати свою роботу" тощо.

Зміна мотивації пов'язана з відношенням індивіду до інших людей. Особисті якості індивіда у групі підпадають під вплив групових відносин. Спілкування впливає на функціонування спільноти людей і на розвиток форм психічного відображення, воно виступає детермінантою всієї системи психічного.⁴

За даними Б. Ф. Ломова, існують три функції спілкування індивіду: інформаційно-комунікативні, регуляційно-комунікативні, ефективно-комунікативні. Ці функції спілкування проявляються і у спільній діяльності. У процесі спілкування ці функції тісно пов'язані між собою, разом з тим кожна із функцій описує конкретні моменти спілкування.⁵

Комунікативний вплив полягає у передачі інформації. Управлінську діяльність у системі "людина-людина" можна розглядати як інформаційний процес, який веде до утворення інформаційних моделей великого чи малого узагальнення. Це залежить від рангу керівника. Діяльність керівника великого рангу здійснюється на основі інформаційних моделей високого ступеню узагальнення. На основі об'єктивної інформаційної моделі складається суб'єктивна модель поведінки керівника. На думку В.Г. Афанасьєва, управляти людиною - це значить впливати на нього таким чином, щоб його поведінка, діла і поступки відповідали вимогам суспільства, колективу, щоб вони були корисні і суспільству, і людині, спонукали прогресу суспільства і особистості.⁶

Діяльність людини детермінована, по-перше, макросередовищем, існуючими макровідносинами. Вони проявляються через систему міжособистісних відносин, мікросередовища. Керівник управляє людьми, використовуючи прийоми і методи керівництва не за своїм бажанням і настроєм, а відносячи їх до існуючої системи відносин, яка визначає їх характер. Керівник управляє соціальними типами особистості у конкретному індивідуалізованому проявленні. Тому можна зробити висновок про детермінованість особистості як суб'єкта і об'єкта управління, розглядати людину як систему, що управляється.

Динамічність як одна із ознак системи, що управляється також характеризує людину. Управління завжди здійснюється на основі поставленої цілі, реалізація якої в управлінні системою зводиться до змін стану системи. Динамічність людини як особливої системи проявляється у зміні її психічного стану.

⁴ Парьгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. - М., 1971. - 325 с.

⁵ Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии. - Психологический журнал, 1981, №5. С. 11.

⁶ Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом. - М., 1977, С. 214.

Також важливою ознакою системи, що управляється є наявність параметрів управління, а саме: цілі, мотиви, психічний стан. Мотиваційна сфера людини є одним із параметрів управління, оскільки мотиви виконують функцію регулятора поведінки і діяльності.

Щоб ефективно управляти, керівник як суб'єкт управління повинен бути авторитетом. Вплив авторитету керівника на колектив є інтегративним фактором, який робить колектив дружнім. Авторитет керівника є функція його моральних якостей, професійної компетентності, тобто. якісна сторона. Разом з тим, характеризуючи авторитет керівника як особистості, необхідно відмітити про кількісні параметри авторитету - широта і стійкість. Широта авторитету показує, наскільки у колективі розповсюджений авторитет керівника. Стійкість авторитету виявляє стабільність престижу авторитету, його довговічність.⁷

Удосконалення взаємовідносин у колективах залежить від рівня керівництва, особистості керівника як суб'єкта управління. Недопустиме є наявність у керівника конфліктних рис, які викликають конфлікти у колективі. Завдання керівника - зупинити і оптимально вирішити конфлікти у колективі, якщо вони мають місце, взагалі їх прогнозувати і контролювати.

Конфлікт обумовлений, перш за все, об'єктивними умовами. Об'єктивні умови відображаються у свідомості людей, і це відображення впливає на поведінку і діяльність людини. Разом з тим конфлікт - складне соціально-психологічне утворення. Воно виникає із-за протиріч оцінок і самооцінок, зазіхання особистості і її статусного положення у колективі. За даними М.С. Максурова, існують наступні причини конфлікту:

1. Особистість не поділяє загальної думки інших членів колективу;
2. Особистість не приймає норми, установки, системи цінностей інших членів колективу;
3. Особистість поводить себе не так, як поводити б себе інші члени колективу у аналогічних ситуаціях.
4. Особистість критикує масові суспільно-психологічні явища у колективі.
5. Особистість вважає, що інші члени колективу повинні відноситись до неї по-іншому.⁸

Для управління конфліктом важливо виявити його соціально-психологічні механізми і закономірності, причини конфлікту, його структуру, динаміку, функції. Структура конфлікту (сторони конфлікту, умови проходження, образи конфліктної ситуації, можливі дії учасників конфлікту, виходи конфліктних дій), його динаміка (виникнення об'єктивної конфліктної ситуації, усвідомлення об'єктивної конфліктної ситуації, перехід до конфліктної поведінки, вирішення конфлікту), функції (деструктивна, конструктивна) дають можливість конкретно підійти до оцінки конфлікту.⁹ Нижче розглянемо детальніше уявлення цих механізмів.

Необхідно підкреслити, що наявність конфлікту у колективі ще не свідчення про його деструктивну роль. Конфлікт може бути конструктивним і деструктивним. Тому керівник повинен старатись відходити від конфліктних си-

⁷ Оптимизация обучения, воспитания и профессиональной подготовки студентов в высшей школе: Меж вуз. сб. трудов/ Чувашский гос. Университет им. И.П. Ульянова. - Челябинск: ЧГУ, 1983. - 144 с.

⁸ Максуров Н. С. Социальная психология о причинах конфликтности личности. - М., 1970 - 298 с.

⁹ Петровская Л. А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта. Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. - М., 1977. С. 126- 148.

туацій у взаємовідносинах у колективі. Конфлікт має двояке значення. Він може виконувати інтегративну функцію, сприяти розвитку групових відносин, якщо у результаті вирішення конфлікту будуть ліквідовані фактори, що впливають на стабільність групи.

Конструктивне значення конфлікту проявляється у тому, що він може слугувати джерелом нових цілей, установок, цінностей. Конфлікт дозволяє перевірити і уточнити образи конфліктної ситуації, виявити розбіжність образів ситуації і самої реальності, скоректувати внутрішньо групові відносини.

Деструктивна функція конфлікту супроводжується психологічним дискомфортом групових відносин, зниженням продуктивності групи, якістю управлінських рішень. Деструктивний конфлікт послаблює ціннісну єдність групи порушує комунікативні зв'язки.

Керівник як суб'єкт управління спрямовує свою діяльність на прогнозування, послаблення конфліктів, на пошук оптимального їх вирішення. На етапі конфліктної поведінки керівник, виходячи із можливих дій учасників конфлікту, контролює ступінь розходження образів конфліктної ситуації і об'єктивної дійсності та сприяє адекватності усвідомлення дійсності сторонами, які конфліктують.

Тут важливо, наскільки керівник здібний бачити конфліктну ситуацію очима сторін, які конфліктують: від цього залежить розуміння керівником неадекватності усвідомлення дійсності сторонами, що конфліктують.

Роль керівника як суб'єкту відносин, що управляються, особливо спостерігається у здібності налагодити відносини між особистостями, формувати дружній колектив. У цьому зв'язку слід звернути увагу на те, що деякі керівники недостатньо ясно уявляють собі шляхи формування дружби (згуртованості) в колективі і кінцевої її цілі.

Задоволення груповим членством детермінується, на думку В. П. Дронникова, стилем керівництва і ступінню єдності авторитету особистості і авторитету влади. З цим пов'язано те, що у якійсь мірі керівник може стати діловим лідером чи емоційним.¹⁰

Ефективність функціонування колективу залежить від того, наскільки керівник сприймає підлеглих у якості лідера. Ступінь залежності від цих факторів у різних колективах буде різною. Так, за результатами Р. Л. Кричевського і Л. М. Смирнкової, у науковому колективі велике значення має виконання керівником функцій ділового (наукового) лідера, ніж емоційного. Роль ділового (наукового) лідера позитивно впливає на бажання співробітників зберігати членство у цьому колективі; в той же час лідерство керівника у сфері спілкування між особистостями не впливає на бажання співробітників зберігати групове членство. Тому задоволення груповим членством як одна із форм реалізації згуртованості колективу неоднозначно проявляється і тісно пов'язана із змістом діяльності, рівнем розвитку групових відносин.¹¹

Другою формою реалізації згуртованості є статусна диференціація, в залежності від якої складається соціометричний статус індивіду у колективі. При цьому емоційний стан високо статусних і низько статусних членів колективу,

¹⁰ Оптимизация обучения, воспитания и профессиональной подготовки студентов в высшей школе: Меж вуз. сб. трудов/ Чувашский гос. Университет им. И.Н Ульянова. - Челябинск: ЧГУ, 1983. - 144 с.

¹¹ Кричевский Р. Л., Смирнова М. М. Удовлетворенность групповым членством как функция существования лидерства и руководства. - Вопросы психологии, 1981, №3. - С. 112

визначається рівнем розвитку групових відносин. Так, у групах з більш високим рівнем розвитку емоційного стану членів груп різниця буде виражена у меншій мірі, ніж у групах з низьким рівнем розвитку. Тому соціометричний статус як показник психологічного комфорту, емоційного благополуччя виступає однією із важливих характеристик групових відносин низького рівня розвитку.¹²

Таким чином, сама згуртованість не стільки характеризується ступінню емоційно-контактних взаємовідносин, соціометричною однотайністю, скільки ступінню їх включення у реалізацію завдань і цілей колективної діяльності.

Оцінка робочої поведінки підлеглих дає можливість керівнику намітити те спрямування індивідуальної роботи, яке дасть можливість викладачеві сформувати необхідні установки і покращити професійні вимоги. Оцінка роботи може використовуватись як один із методів контролю за роботою підлеглих з метою підтримки встановлених стандартів роботи.

Часто оцінку роботи професорсько-викладацького складу ВНЗ керівник бачить лише у справедливому розподілі заробітної плати з урахуванням вкладу викладачів у роботу структурного підрозділу чи ВНЗ, які оцінюються. Але, як показує досвід, якщо необхідно отримати максимум користі від оцінки роботи підлеглих, цією єдиною ціллю обмежуватись не слід.

На наш погляд, оцінка показників професорсько-викладацького складу налічує чотири основних групи цілей:

- адміністративні цілі;
- оцінка якості управлінської діяльності;
- інформування професорсько-викладацького складу щодо відповідності їх професійних показників вимогам вищої школи;
- підвищення професійної компетенції викладачів.

Питання щодо ролі особистості керівника в оптимізації відносин, які управляються, буде невизначеним, якщо не будуть чітко сформульовані критерії, за якими буде здійснюватись оцінка оптимальності системи управління керівником колективу, який він очолоє.

До критеріїв роботи керівника педагогічним колективом (структурним підрозділом) у вищій школі щодо оптимізації відносин, які управляються, ми відносимо, перш за все, зміст діяльності (об'єм і якість виконаної роботи), ступінь згуртованості колективу за певний період роботи та авторитет керівника (виборність керівника).

Порівнюючи результати роботи нашого структурного підрозділу за період з 2001 до літа 2003 рр. і з осені 2003 до 2005 рр. можна прийти до висновку, що ефективність управління колективом, який займається професійною підготовкою майбутніх вчителів фізичної культури багато в чому залежить від ролі керівника (табл. 1).

Необхідно відмітити, що колектив протягом періоду, що розглядається залишився сталим, майже без змін. Однак, головне завдання, що поставлене

¹² Оптимизация обучения, воспитания и профессиональной подготовки студентов в высшей школе: Меж вуз. сб. трудов/ Чувашский гос. Университет им. И.Н Ульянова. - Челябинск: ЧГУ, 1983. - 144 с.

Ефективність управління колективом в Інституті фізичного виховання та спорту НПУ імені М. П. Драгоманова за період з 2001 по 2005 рр.

№ п/п	Види проведеної роботи	Період, за який здійснювалась робота		Різниця
		з 2001 до весни 2003 рр.	з осені 2003 до 2005 рр.	
1	2	3	4	5
1.	Нові спеціальності, за якими здійснюється підготовка майбутніх вчителів фізичної культури (отримано ліцензії)	1	3	+2
2.	Підготовка бакалаврів/ спеціалістів/магістрів	1/1/0	1/1/1	0/0/+1
3.	Відкриття нових кафедр	1	2	+1
4.	Відкриття аспірантури/ докторантури	1/0	1/1	0/+1
5.	Набір студентів на перший курс (кіл./контрактники (%))	35/17	110/35	+75/+18
6.	Професорсько-викладацький склад з науковими ступенями і званнями (%)	12	21	+9
7.	Загальна кількість студентів майстрів спорту / майстрів спорту міжнародного класу	8/1	43/9	+35/+8

8.	Студенти, які отримали звання майстер спорту / майстер спорту міжнародного класу за час навчання в університеті	2/1	21/4	+19/+3
9.	Найкраще місце, яке зайняте на Всеукраїнській олімпіаді з дисципліни «Теорія і методика фізичного виховання»	3	3	0
10.	Найвище досягнення на Універсіаді м. Кисва	5	1	+4
11.	Кількість викладачів, які звільнились з роботи	8	2	+6

перед ним державою та зокрема ректоратом: якісна підготовка майбутніх вчителів фізичної культури, підвищення іміджу університету на міжнародному і всеукраїнському рівнях, проведення спортивно-масових і фізкультурно-оздоровчих заходів, сприяння комерційній діяльності спортивного комплексу та інші, успішно вирішуються колективом Інституту фізичного виховання та спорту НПУ імені М. П. Драгоманова. Цьому сприяла зміна стилю управління колективом з 2003 року.

Представлені результати дають можливість чітко побачити внутрішні механізми взаємодії керівника і колективу, їх взаємообумовленість, зрозуміти динаміку групових відносин як в значній мірі функцію самого керівництва, підкреслити роль особистості керівника у підвищенні ефективності діяльності колективу допомогти керівнику колективу подолати будь-які виникаючі конфлікти, щоб успішно вирішувати поставлені завдання. Для подальшого дослідження з цієї проблеми вважаємо за необхідне розглянути питання щодо розробки критеріїв оцінки роботи професорсько-викладацького складу. Що дає можливість більш об'єктивно оцінити відповідність професійних показників викладачів щодо вимог вищої школи.

Стаття надійшла до редакції 30.03.07

Олексій ТИМОШЕНКО

Влияние личности руководителя на оптимизацию профессиональной подготовки будущих учителей физической культуры

Резюме

В работе показаны внутренние механизмы взаимодействия руководителя и коллектива, их взаимозависимость, динамика групповых отношений как в значительной степени раскрывает функцию самого руководства. Автор анали-

зирует роль личности руководителя группы в повышении эффективности работы коллектива, раскрывает критерии работы руководителя педагогическим коллективом в ВУЗе относительно оптимизации управленческих отношений между ним и подчиненными. Статья имеет практическую направленность поскольку данный материал внедрён в практику работы Института физического воспитания и спорта НПУ имени М. П. Драгоманова.

Aleksey TYMOSHENKO

The influence of the chief's personality on the optimization of the professional preparation for the future teachers of the physical education

Summary

The work shows internal mechanisms of chief and collective cooperation, their correlation, dynamics of collective relations. The author role of the headmaster's personality in the effective development of shows the group activity, the criterion of chief's work with pedagogical staff of High School which wolfhound out of the question of optimization of communication which are ruled. The article practical perspectives because this material has been already used in practical work of the University of physical education and sports NPU named by M.P. Dragomanov.