

УДК 378

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ
ТА КЛАСИФІКАЦІЯ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА МЕНЕДЖМЕНТУ В ОСВІТІ**

Володимир Халамендик

У статті розглянуто актуальну проблему сьогодення — соціально-психологічні методи управління школою. На основі результатів досліджень, проведених професором Н. Л. Коломінським, обірунтовується поняття «стиль керівництва». розглядається класифікація стилів керівництва менеджменту в освіті.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ШКОЛОЙ И КЛАССИФИКАЦИЯ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ

Владимир Халамендик

В статье рассмотрена актуальная проблема современности – социально-психологические методы управления школой. На основе результатов исследований, проведенных профессором Н. Л. Коломинским, обосновывается понятие «стиль руководства», рассматривается классификация стилей руководства менеджмента в образовании.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL METHODS OF SCHOOL CLASSIFICATION AND MANAGEMENT STYLE OF MANAGEMENT IN EDUCATION

Volodymyr Halamendyk

In the article the actual problem of today - social and psychological methods of school management. Based on research conducted by Professor NL Kolominskym, explain the concept of "leadership style" is considered classified management styles of leadership in education.

Аналіз наукових праць соціальних психологів і педагогів свідчить про те, що одним із істотних важелів підвищення професійної культури управління в освіті є забезпечення високого рівня психологічної компетентності керівних кадрів освіти. Керівник-менеджер освіти, як наголошує Н. Л. Коломінський, повинен використовувати психологічні резерви, закладені в його особистості, в тих посадово-управлінських функціях, які він виконує [1; 3].

Аналізуючи визначення поняття «стиль керівництва» різними авторами, Н. Л. Коломінський на основі даних власного та здійсненого під його керівництвом досліджень із проблеми стилю керівництва школою показує такі істотні ознаки поняття стилю:

а) сукупність методів, прийомів, що їх застосовує керівник;

б) система прийомів, способів, яка має відносну стабільність;

в) індивідуальні особливості особистості, праці, становлення і спілкування з підлеглими, колегами, керівниками;

г) типові, узагальнені способи керівництва;

д) спрямованість способів керівництва на ефективне досягнення поставлених цілей і завдань.

Н. Л. Коломінський наголошує, що стиль керівництва в установах освіти різного рівня (від дитячого садка до обласного управління освіти) є системою навіть тоді, коли керівник не усвідомлює вибору певних прийомів, методів. Засобів впливу на співробітників. Навіть «відсутність стилю», хаотичність роботи керівника є певною системою тому, що основним джерелом стилю є особистість, суб'єкт. індивідуальність. Саме системотвірним чинником стилю керівництва є особистість керівника в її типових та індивідуально неповторних проявах у процесі управлінської праці.

Методи, прийоми, засоби впливу на людей є такими, що характеризують даного керівника, домінують у його управлінській діяльності. Саме ці методи, прийоми, засоби він найчастіше обирає й застосовує у своїй роботі. При цьому індивідуально неповторним є не тільки вибір певних методів, прийомів засобів впливу на людей, а й манера їх застосування. Ураховуючи названі ознаки поняття стилю, що виділено Н. Л. Коломінським на основі

матеріалів багаторічного дослідження, учений дає таке означення: стиль керівництва – це система методів, прийомів, засобів, які домінують в управлінській діяльності менеджера освіти, а також індивідуальні особливості їх вибору та застосування.

Вивчення стилю керівництва слід проводити за параметрами, які відображають реальні стильові особливості особистості. Академік Р. Х. Шакуров [2] пропонує вивчення стилю керівництва школою за такими параметрами:

- вимогливість до людей;
- вимогливість керівника до себе;
- колегіальний підхід до керівництва;
- поведінка в разі помилкових управлінських дій;
- спілкування з учителями;
- особливості оцінки вчителів;
- ставлення до вчителів;
- турбота про інтереси підлеглих;
- виявлення педагогічної майстерності керівником;
- ораторські здібності;
- ставлення до критичних зауважень учителів;
- вміння спілкуватися з учнями;
- витримка як риса, що виявляється в стосунках із учителями;
- рішучість, упевненість у собі;
- працелюбність;
- надання вчителям права на індивідуальний стиль роботи.

Як бачимо, чільне місце в основі прояву якостей керівника посідають стильові властивості особистості директора школи. Професор зазначає, що визначення параметрів керівництва в установах освіти є не тільки соціально-психологічною, а й психолого-управлінською проблемою. З цих міркувань у процесі проведеного І. Л. Коломінським дослідження озроблено такі параметри (ознаки) стилю керівництва в освіті:

- особливості реалізації керівником функцій універ-

сального управлінського циклу;

- особливості делегування повноважень підлеглим;
- ступінь надання підлеглим можливості для прояву ініціативи та індивідуального стилю діяльності;
- рівень забезпечення підлеглих інформацією, гласність керівництва;
- ступінь об'єктивності оцінювання праці та особистості підлеглих;
- співвідношення адміністративних (директива, наказ, розпорядження, указівка тощо) і соціально-психологічних (власний приклад, переконання, порада, дискусія, рекомендація, прохання, навіювання тощо) методів керівництва;
- співвідношення заохочень і покарань;
- зовнішній прояв ставлення до підлеглих;
- тон спілкування з підлеглими, ступінь дотримання правил етики службових взаємин;
- особливості поводження з людьми, які не є підлеглими (дітьми, батьками, відвідувачами) [1, 154–156].

Аналізуючи проблему оптимізації стилю керівництва в установах освіти Н. Л. Коломінський здійснив детальний опис експериментів видатного німецько-американського психолога К. Левіна, який дослідив вплив різних стилів на ефективність роботи та мікроклімат у кожній із трьох груп десятирічних дітей. Жорсткий стиль К. Левін назвав авторитарним (він бачив у фашистській Німеччині модель такого стилю), більш людяний стиль компетентного керівництва з активною участю членів групи він назвав демократичним (в Америці під президентством Рузвельта він бачив зразок такого стилю). Стиль керівництва, за яким керівник не

втручається взагалі в роботу, віддаляється від організації та контролю, К. Левін назвав «лейсезферським» (від англ. *laissez-faire* – невтручання, попускання), ліберальним при такому стилі керівництва було зафіксовано найгірші результати. При демократичному керівництві результати були кращими за якістю; робота продовжувалась і за відсутності керівника, діти працювали творчо, з інтересом. При авторитарному стилі результат праці кількістю був більшим, але розвивалася ворожість у взаєминах, незадоволеність і напруга в стосунках спрямовувалася на найслабшого члена групи («козла відпущення»). Результати й висновки цих експериментів підтвердилися пізніше в інших групах, колективах у багатьох країнах. Класифікація стилів за К. Левіном стала дуже популярною, увійшла не тільки в науку, а й у життя та роботу.

Дослідження, проведене Н. Л. Коломінським, показало, що кожен стиль має і позитивні, і негативні, з точки зору різних підходів, риси. Найістотнішими рисами керівників авторитарного стилю, що найбільш важливі з точки зору психологічного впливу на підлеглих, є жорстке придушення ініціативи, негуманне ставлення до людей, відсутність гласності. Це, безумовно, – негативні риси. Але є й позитивна якість авторитарного стилю, яку слід використати як психологічний резерв – це економія часу.

У керівника-демократа всі риси дуже привабливі, з точки зору

гуманізації управління, але мають один недолік: колегіальність потребує більшого часу для своєї реалізації. У ліберала найбільш негативне – це відсутність спрямовуючого, організуючого впливу на підлеглих, що дезорганізовує колектив. Але невтручання у кваліфіковану працю фахівців є не зло, а добро. Як темпераменти, так і «чисті» стилі зустрічаються рідко, але за домінуванням рис того або іншого стилю можна їх визначити як авторитарний, демократичний або ліберальний. Н. Л. Коломінський наголошує, що в умовах демократизації і гуманізації стилю управління в освіті класифікація К. Левіна в її нинішній інтерпретації відповідає цьому напрямку вдосконалення роботи і проведення відповідних досліджень.

Слід наголосити, що проблема вироблення оптимального стилю керівництва в освіті, як й інші психолого-управлінські проблеми, потребує для свого позитивного розв'язання ефективного підвищення психологічної компетентності керівних кадрів освіти [1, 160–162].

Зазначимо, що педагогічна спадщина Н. Л. Коломінського, його багаторічний практичний досвід забезпечення сприятливих умов для подальшого психолого-професійного зростання особистості керівника освітянського закладу як управління-професіонала є вагомим внеском у розвиток вітчизняної та світової психолого-педагогічної науки.

Література

1. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : моногр. / Н. Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
2. Шакуров Р. Х. Исследование социально-психологических механизмов руководства педагогическим коллективом : автореф. дис. д-ра психол. наук / Р. Х. Шакуров. – Л., 1978. – 39 с.
3. Халамендик В. Д. Він залишиться в нашій пам'яті таким / В. Д. Халамендик : Коломінські читання : матеріали Першого Міжнар. наук. форуму, присвяч. пам'яті д-ра психол. наук проф. Н. Л. Коломінського (м. Київ, МАУП, 28 берез. 2007р.). / М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. – К. : МАУП, 2007. – С. 76 – 79.
4. Халамендик В. Д. • Світлий і творчий шлях Н. Л. Коломінського / В. Д. Халамендик // Вересень. – 2010. – № 3 – 4 (52 – 53). – С. 122 – 126.