

3. Герасимович Ю. До організації краєзнавчого гуртка при трудшколі / Ю. Герасимович // Радянська освіта. – 1929. – № 11. – С. 63–64.
4. Дмитрук Н. Практична участь освітян у краєзнавчій роботі / Н. Дмитрук // Радянська освіта. – 1929. – № 11. – С. 54–63.
5. Звягинцев Е.А. Родиноведение и локализация в народной школе / Е.А. Звягинцев. – М. : Народный учитель, 1919. – 96 с.
6. Клетнова Е.Н. Изучение родного края / Е.Н. Клетнова. – М. ; Петроград : [б.в.], 1923. – 49 с.
7. Концепція краєзнавчої освіти та виховання : (шкільної, позашкільної, вищої педагогічної) / [уклад. В.В. Обозний] ; МОН Укр., Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К. : Наук. світ, 2000. – 47 с.
8. Крупська Н.К. Вибрані педагогічні твори : в 10 т. / Н.К. Крупська ; [за ред. М.К. Гончарова та ін.]. – К. : Рад. школа, 1963. – Т. 3 : Навчання і виховання в школі. – 754 с.
9. Миловидов Л. Краєзнавство в школі : зміст та методи праці / Л. Миловидов. – Х. : [б.в.], 1929. – 148 с.
10. Объяснительная записка к колонне “Природа” для семилетней школы сельского типа // ЦДАВО України. – Ф. 166, оп. 4, спр. 351, 87 арк.
11. Росіянин. Краєзнавство і школа / Росіянин // Радянська школа. – 1928. – № 10. – С. 12–16.
12. Русова С. Шкільні екскурсії і їх значіння / С. Русова // Світло. – 1911. – № 8. – С. 25–34.
13. С.Г. Нові методи навчання / С.Г. // Влада праці. – 1923. – 14 грудня. – С. 2.
14. Сапухін П. Дослідницька робота що до вивчення історії місцевого краю / П. Сапухін // Шлях освіти. – 1925. – № 11. – С. 111–128.
15. Серкіз Я. Історичне краєзнавство : навч.-метод. посіб. / Я. Секіз. – Л. : Львівський обласний науково-методичний інститут освіти, 1995. – 96 с.

ВОЛКОВА Н.П.

### **ІСТОРИОГРАФІЯ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Управлінська діяльність керівника школи в сучасних умовах є поліфункціональною, полідіяльнісною й професійною, зміст якої виходить за межі педагогічних знань і потребує належного рівня сформованості професійно важливих якостей (далі – ПВЯ) як складової його професійної компетентності. Ця проблема розглядалась у працях Л. Карамушки, Н. Коломінського, В. Маслова, В. Олійника, Л. Пермінова та ін.

**Мета статті** – проаналізувати витоки, передумови розвитку ПВЯ керівника школи.

Аналіз літератури свідчить про те, що проблема професійних якостей особистості була актуальна ще в глибоку давнину завдяки виникненню поділу праці. У середині III тис. до н. е. в Давньому Вавилоні проводили іспити випу-

скників шкіл, які займалися підготовкою писарів. В Єгипті мистецтву жерця навчали тільки тих, хто витримував систему певних випробувань. Перші елементи професійного відбору в Китаї з'явилися із введенням посади урядового ченця. У Спарті була створена й успішно впроваджувалась система відбору та навчання воїнів, у Римі – гладіаторів. На думку Платона, люди народжуються не дуже схожими, їх природа буває різною, та й здібності до тієї або ж іншої справи теж. Тому можна зробити щось швидше, краще й легше, якщо виконувати одну якусь роботу відповідно до своїх природних задатків [2, с. 17].

У 80-х рр. XIX ст. ідею Платона розвинув англійський учений Ф. Гальтон, якого визнають засновником наукового вивчення індивідуальних відмінностей і творцем тестових випробувань для діагностичного оцінювання особистості. До показників, за якими люди відрізняються, він відносив: зріст, вагу, обсяг легенів, силу руки й удару, гостроту зору, здатність запам'ятовувати об'єкти та відрізнити кольори. В. Аванесов вважає, що значення діяльності Ф. Гальтона можна порівнювати з тим, що зробив Галілео Галілей для фізичної науки своїми експериментами [1, с. 27].

Аналіз літератури свідчить про те, що в усі часи головне місце в пізнанні посідає фігура управлінця (“володаря”, “правителя”, “адміністратора”, “менеджера”, “керівника” тощо). Незважаючи на те, що виступає об'єктом управління – велика імперія чи невеличка майстерня, – існує певний арсенал універсальних якостей, які необхідні кожному управлінцю. Так, наприклад, ще вавилонський правитель Хаммурапі (1792–1750 рр. до н. е.) прекрасно розумів, що уявлення про людину визначають три змінні величини: те, що думають про неї ті, хто поруч; те, що думає про себе вона сама, і те, якою вона є насправді. Він уміло маніпулював першою змінною величиною і цілеспрямовано створював думку про себе в народі як про турботливого правителя. На цьому прикладі ми бачимо перші кроки свідомого формування іміджу правителя [2, с. 8].

Іншої позиції дотримується Нікколо Макіавеллі, який обґрунтував авторитарний тип керівництва, названий на його ім'я “макіавеллізм”. У 1532 р. у книзі “Государ” він висунув ідею, згідно з якою правителю не треба турбуватися про вибір засобів, що приводять до необхідного кінцевого результату, оскільки “мета виправдовує засоби”. Він наголошував, що в усіх людей, а особливо в государях, які стоять вище, помічають ті або інші якості, що заслуговують на похвалу або осуд, а саме: говорять, що один щедрий, інший скупий; один марнотратний, інший жадібний; один жорстокий, інший жалісливий; один чесний, інший віроломний; один зніжений і малодушний, інший твердий духом і сміливий; цей поблажливий, той гордовитий; цей розпусний, той цнотливий; цей лукавий, той щирий; цей упертий, той поступливий; цей легковажний, той поважний; цей побожний, той нечестивий тощо. Що може бути найважливішим для государя, ніж поєднати в собі всі кращі з перелічених якостей? Але через свою природу людина не може мати лише чесноти та неухильно їм слідувати. Розсудливому государю слід уникати тих вад, які можуть позбавити його держави, а від інших – стримуватися в міру своїх сил.

Засновником школи наукового управління вважається Ф.У. Тейлор. Він запропонував наукову систему знань про закони раціонального управління, з яких починалося ознайомлення студентів-менеджерів зі своєю майбутньою професією.

Одним із чотирьох наукових принципів, які лежать в основі праць Ф. Тейлора, є “відбір ... менеджерів на підставі наукових критеріїв, їх профвідбір і профнавчання”. Цим підкреслюється важливість ретельного підбору кандидатів на управлінську посаду й цілеспрямованого професійного навчання як невід’ємного компонента раціональної організації виробничого процесу [3, с. 102].

Ф. Тейлор наводить сукупність якостей, які мають бути притаманні, на його погляд, досконалому адміністраторові: розум; освіта (спеціальна або технічна); досвід; такт; енергія; кмітливість; чесність; здоровий глузд; здоров’я.

Наступником Ф. Тейлора, американським ученим Г. Емерсоном було сформульовано 12 принципів управління, які забезпечують зростання продуктивності праці. Третім принципом він називає компетентну консультацію професіоналів і вдосконалення процесу управління на основі їх рекомендацій. “Украй важливо мати хоча б декількох фахівців, наділених інтуїцією, спостережливістю, розумінням, з одного боку, і всім багатством фізіологічних, психологічних і антропологічних наукових знань – з іншого. Тільки такий фахівець може дати ... справді компетентну пораду”, – наголошує вчений.

Засновник адміністративної (класичної) школи менеджерів А. Файоль вважав, що менеджеру повинні бути властиві такі моральні якості, як: “свідома, тверда, наполеглива воля, активність, енергія і, у деяких випадках, відвага; мужність і почуття відповідальності, обов’язку; турбота про спільні інтереси” [4, с. 4]. Він розташовував якості ідеального менеджера в такому порядку:

1. Здоров’я і фізична витривалість.
2. Розум і розумова працездатність.
3. Моральні якості: свідома, тверда, наполеглива воля; активність, енергія та в певних випадках відвага; мужність, відповідальність, почуття обов’язку, турбота про спільний інтерес.
4. Велике коло загальних знань.
5. Адміністративна настанова.
6. Загальне знайомство з усім, що має стосуватися очолюваного підприємства.
7. Значно глибша компетентність у специфічно характерній для цього підприємства професії.

Як бачимо, багато якостей збігаються, але в адміністратора А. Файоля фігурують такі “моральні якості”: свідома, тверда, наполеглива воля; активність, енергія та в певних випадках відвага, мужність, відповідальність, почуття обов’язку, турбота про спільний інтерес.

Розвиток на початку ХХ ст. потужної машинної промисловості, поглиблення поділу праці, часті випадки травматизму та велика плинність ка-

дрів привернули увагу вчених і практиків розвинутих капіталістичних країн до питань професійно важливих якостей у профвідборі. У 1907 р. в Берліні на 14 Міжнародному конгресі з проблем гігієни та демографії доктор Рот висловив думку про необхідність введення професійного відбору, завдяки якому кожний робітник міг би виконувати таку роботу, яка цілком відповідала б його особистим якостям.

Г. Мюнстерберг за допомогою тестових досліджень психофізичних якостей претендентів розробив методику професійного відбору на професії телефоністки, що різко скоротило плінність кадрів і підвищило продуктивність праці. “Ніяке марнування цінних паперів, – стверджував Г. Мюнстерберг, – не має такого згубного характеру, як марнування живої сили народу, яка розподіляється в повній залежності від випадку, що зовсім не береться до уваги, необхідна відповідність між працею та працівником”.

Тут ідеться про вивчення та можливе оцінювання придатності людини до оволодіння тією чи іншою професією, яка забезпечує досягнення необхідного рівня майстерності та успішного виконання професійних обов’язків у типових або в специфічних утруднених умовах.

Від початку 40-х рр. у професійній педагогіці увага дослідників поступово переміщувалась від вивчення психофізіологічних якостей та особливостей психічних процесів працівників на дослідження особистості. Ми можемо навести основні результати експериментальних робіт, які були причиною підвищеної уваги до проблем особистості фахівця:

1. Виявлено, що особливості особистості як професійно важливі якості можуть значно впливати на успішність, стабільність та інші об’єктивні показники професійної діяльності. Ця закономірність стосується різних видів діяльності.

2. Особливості особистості виступають важливими детермінантами професійного навчання: від них залежить швидкість набуття професійної майстерності та якості підготовки.

3. Вплив особливостей особистості на характеристики професійної діяльності опосередкований такими важливими суб’єктивними показниками, як задоволення працею.

4. У деяких видах діяльності психологічні відмінності в групах “добрих” і “поганих” фахівців визначаються лише особистими якостями.

5. Навіть у тих видах діяльності, де надійність визначається психофізіологічними якостями або ж особливостями психічних процесів, їх роль все одно опосередковується мірою сформованості структури особистості, що забезпечує необхідний рівень саморегуляції поведінки.

6. Показано можливість корекції та цілеспрямованого формування особистості професіонала.

Вчені не відкидають деякої значущості кількох успадкованих особливостей психофізіологічної сфери особистості (якості центральної нервової системи, темперамент тощо), але наголошують, що формування більшості якостей особистості, необхідних для ефективної освіти та професійної діяльності, мотиваційно-потребової сфери і навіть особливостей пере-

бігу нервових процесів, відбувається та змінюється в процесі виконання професійних обов'язків. Тривалість формування професійної придатності залежить від різних факторів: психофізіологічних особливостей особистості від народження, мотивів трудової діяльності, професійних здібностей як індивідуально-психологічних якостей, що виявляються в успішності освоєння або виконання професійної діяльності. Сукупність таких якостей прийнято називати професійно важливими (ПВЯ).

У таблиці наведено систему професійних та особистісних якостей керівника школи, які, на думку вчених, забезпечують ефективність їх діяльності.

Таблиця

**Погляди науковців на основні професійні якості керівника ЗНЗ**

Провідні науковці	Основні професійні якості керівника ЗНЗ
Березняк Є.	Компетентність, схильність до педагогічної професії, любов до дітей, простота й доступність у спілкуванні; організаторські вміння; раціональне використання часу
Карамушка Л.	Компетентність, високий інтелектуальний рівень, творчий потенціал, організаторські здібності; відповідальність, відданість роботі, єдність слова і справи, вимогливість; любов до дітей, порядність, справедливість, демократизм, гуманність; самокритичність, самовладання, саморозвиток, самовдосконалення; громадянська позиція, національна свідомість
Маслов В.	Політична культура; моральність, ерудиція, мотивація; здатність до аналітичного, творчого мислення, абстрагування й моделювання; організаторські, комунікативні якості; здатність взаємодіяти з людьми; готовність до прийняття нестандартних рішень
Олійник В., Даниленко Л.	Здатність усвідомлювати завдання реформування освіти; сутність інноваційних теорій, сучасних технологій; наукова організація праці; наявність мотиваційних, світоглядних, організаторських, естетичних, комунікативних, вольових, особистісних здібностей
Орбан-Лембрик Л.	Компетентність; відповідальність, гідність; гнучкість, висока працездатність, комунікабельність, здатність установлювати контакти; увага до підлеглих
Тимошко Г.	Працелюбність, дисциплінованість, людяність, терплячість, порядність, відповідальність, справедливість, обов'язковість, об'єктивність, щедрість, повага до людей, висока моральність, оптимізм, емоційна врівноваженість, потреба в спілкуванні, доброзичливість, самокритичність, гідність, патріотизм, принциповість
Генов Ф.	Організаційно-адміністративні, вольові, ідейно-політичні якості; вміння встановлювати й підтримувати оптимальні відносини з людьми
Демченко В.	Висока професійна компетентність, ініціативність, дисципліна праці, комунікативність
Калініна Л.	Вимогливість до себе і своєї праці; наявність сформованих особистісних цінностей; упевненість у собі; здатність до творчої діяльності, ризику; ініціативність, прагнення до досягнення кінцевого результату; здатність доходити консенсусу
Кузибецький О., Рождественська Н.	Розсудливість, організаторські здібності; рішучість; уважність, комунікативні вміння; мотивація, освітні цінності



Провідні науковці	Основні професійні якості керівника ЗНЗ
Портнов М.	Ерудиція, компетентність, педагогічна майстерність, широкий культурний кругозір; організаторські здібності, вимогливість; людяність, душевність
Тонконога Є.	Патріотизм, працелюбність, чесність, справедливість, прагнення до самовдосконалення, повага до підлеглих; широкий кругозір, висока культура; організованість, гнучкість, наполегливість, рішучість, вміння встановлювати контакти з людьми
Щекін Г., Яровой В.	Вміння стати на позицію іншого та прийняти його точку зору, вимогливість до себе й до інших, високий рівень домагань у поєднанні із самоконтролем, врівноваженістю й володінням собою

Аналіз таблиці свідчить, що найчастіше дослідники визначають такі якості, як: організаторська, комунікативна, професійна компетентність, здатність до ризику, висока особистісна культура, співпраця з підлеглими, творчість, відповідальність, ерудиція, інтелект, демократичність, гуманність, принциповість, чесність, уважність, ввічливість, толерантність, володіння собою, тактовність.

**Висновки.** Проведений аналіз свідчить, що практика управління виникла разом з усвідомленням людини себе суспільною істотою, однак її теоретичне осмислення було здійснено значно пізніше – на межі ХІХ і ХХ ст. Шлях розвитку вітчизняної теорії управління був інший, ніж за кордоном. Осмислення управлінських процесів у педагогічних системах відбувалось самостійно і досить довго ніяк не перетиналось з теорією управління. До кінця 60-х рр. минулого століття терміни, ідеї, технології, управлінські знахідки взагалі не згадувалися в аналізі процесів педагогічного керівництва школою.

### Література

1. Аванесов В.С. Из истории психодиагностики / В.С. Аванесов // Общая психодиагностика / [под ред. А.А. Бодылева, В.В. Столина]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1987. – С. 23–53.
2. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника / О.І. Мармаза. – Х. : Основа, 2007. – 448 с.
3. Тейлор Ф.У. Принципи научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. – М. : Контроллинг, 1991. – 164 с.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М., 1923.

КІН О.М.

## СТУДЕНТСЬКИЙ ПРОТЕСТНИЙ РУХ ХІХ ст. ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ МОЛОДІ

Формування національної інтелігенції, сприяння збагаченню й оновленню інтелектуального генофонду нації, виховання її духовної еліти – завдання, що стоять перед вищими навчальними закладами на одному рівні з підготовкою висококваліфікованих фахівців.