

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



КОЛОМІНСЬКІ ЧИТАННЯ

*Матеріали Першого Міжнародного наукового форуму,
присвяченого пам'яті доктора психологічних наук, професора
Наума Львовича Коломінського
м. Київ, МАУП, 28 березня 2007 р.*

Київ 2007

ББК 88.5я43
К61

Редакційна колегія:

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Коломінська І. А., канд. пед. наук, доц. — заступник головного редактора
Туриніна О. Л., канд. психол. наук, проф. — відповідальний редактор

Відповідальний редактор за випуск В. М. Чирков
(видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”)

Коломінські читання: Матеріали Першого Міжнар. наук. форуму,
К61 присвяч. пам’яті д-ра психол. наук, проф. Н. Л. Коломінського, м. Київ,
МАУП, 28 берез. 2007 р. / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. —
К.: МАУП, 2007. — 372 с. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-824-9

У пропонованому збірнику публікуються статті науковців, в яких досліджується широке коло проблем соціальної психології, психології управління та організаційної психології.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток психологічної науки в Україні.

ББК 88.5я43

ISBN 978-966-608-824-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2007

Слободяник Г. І. Критерії рівнів адаптованості студентів до навчання (на прикладі медичного вищого закладу)	247	соціально-психологічних особливостей особистості студента	307
Соломка Т. М. Соціально-психологічні особливості самоактуалізації студентів у навчально-професійній діяльності	255	Словік О. М. Наукова спадщина Н. Л. Коломінського у дослідженні міжособистісної взаємодії у студентській групі	313
Чижевський С. О. Психологічні особливості вдосконалення стилю керівництва військовим колективом	267	Волосович Н. В. Реалізація наукових підходів Н. Л. Коломінського в оптимізації соціально-психологічного клімату комерційної організації	319
Блохіна І. О. Етичні атитюди керівника вищого навчального закладу як чинник оптимізації організаційної культури	276	Кононець М. О. Соціально-психологічні детермінанти дотримання етичних норм суб'єктами підприємницької діяльності	327
Варлакова Є. О. Способи вирішення конфліктів між викладачем і студентами	283	Федченко В. А. Психологические особенности развития профессионального мышления будущих авиационных специалистов	333
Чупріна М. О. Особистість як носій організаційної культури	288	Підлісний Ю. А. Соціально-психологічні фактори розвитку агресивної поведінки військовослужбовців	337
Рубан В. В. Проблематика комунікативної компетентності керівника закладу освіти у науковій парадигмі Н. Л. Коломінського	295	Кваша О. Р. Про відповідальність як важливий чинник успішного керівництва в галузі освіти з погляду Н. Л. Коломінського	342
Максименко О. О. Психологічні умови формування екологічної культури старшокласників	299	Омельчук В. В. Розвиток і функціонування освіти в єдиному гуманітарному просторі України	346
Тимчак О. М. Вплив наукових поглядів Н. Л. Коломінського на дослідження			

ПРОБЛЕМАТИКА КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У НАУКОВІЙ ПАРАДИГМІ Н. Л. КОЛОМІНСЬКОГО

Коломінські читання — I, 2007, 295–298

Розглянуто особливості підходу до розкриття теми в контексті наукової парадигми Н. Л. Коломінського. Виокремлено основні положення поняття комунікативної компетентності та ролі комунікативного компонента в діяльності працівників сфери освіти.

До назви моєї наукової праці “Формування рольової компетентності майбутніх психологів засобами психодрами” досить близьке поняття “комунікативна компетентність”. Саме Н. Л. Коломінський підштовхнув мене до думки стосовно взаємозв’язку понять рольової і комунікативної компетентності та подібності формування цих якостей. Це надзвичайно вплинуло на моє розуміння подальшої стратегії дослідження та організації експерименту.

У процесі опрацювання матеріалу стало зрозумілим, що для Наума Львовича ідея взаємопов’язаності цих понять містила дуже великий зміст. Адже він дуже багато уваги приділяв комунікативній компетентності як професійній якості, зокрема, керівників закладів освіти. Незважаючи на те, що поняття “комунікативна компетентність” він не використовував як окремий термін, дослідженню його складових і розкриттю змісту

присвячено багато праць: “Социально-психологические проблемы подготовки и повышения квалификации руководящих педагогических кадров”; “Повышение психологической компетентности педагогических кадров”; “Актуальные проблемы психологической подготовки керівників установ нового типу”; “Рівень сформованості загальної психологічної готовності керівних кадрів освіти до управління”; “Психологія педагогічного менеджменту”; “Психологія менеджменту в освіті” та ін.

Зупинимось тут лише на деяких з цих праць, де розглядувана проблематика постає найвиразніше і подається найбільш структуровано. Для повнішого розкриття теми цієї статті проаналізуємо поняття “комунікативна компетентність”, розкриємо його зміст.

У літературі можна зустріти різні поняття, близькі за своїм змістом до комунікативної компетентності. Так,

“компетентність у спілкуванні” — це вміння долати труднощі у спілкуванні, передусім соціально-перцептивного плану, здатність рефлексувати власні прояви у спілкуванні і використовувати одержану інформацію для самопізнання [6, 216]. “Комунікативна компетентність” розглядається як готовність особистості до комунікативної діяльності [2]. Ще комунікативну компетентність особистості визначають як здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми.

Для ефективної комунікації характерні досягнення взаєморозуміння партнерів, краще розуміння ситуації та предмета спілкування, адже досягнення більшої визначеності у розумінні ситуації сприяє вирішенню проблем, забезпечує досягнення цілей з оптимальним використанням ресурсів. Комунікативну компетентність можна також розглядати як систему внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації в певному колі міжособистісних взаємодій.

Як згадувалось вище, Н. Л. Коломінський не виокремлював комунікативну компетентність як таку, однак ознаки цієї якості ми часто зустрічаємо серед описуваних ним якостей успішного керівника освіти та базових складових професійної компетентності будь-якого керівника.

Наприклад, у психограмі менеджера керівника освіти серед психологічних вимог є мовні: “Добре володіння мовою ділових паперів та усною мовою; красномовність — вміння переконливо виступати перед людьми, вільно спілкуватися” [4, 50], причому красномовність є не що інше як згадані вище “готовність особистості до комунікативної діяльності” та вміння “ефективно використовувати комунікацію”.

Серед психологічних процесів (якостей особистості) також згадуються мовні здібності: “змістовність, зрозумілість, виразність, дійовість мови” [4, 51], а це не що інше як ознаки вміння “побудови ефективної комунікації”, тобто комунікативної компетентності (як було визначено вище).

Хотілося б також звернути увагу на те, що Н. Л. Коломінський взагалі визначає комунікативний компонент як основний соціально-психологічний механізм професійної діяльності менеджера освіти [5, 29]. Він дуже багато уваги приділяє механізмам комунікаційної взаємодії, визначаючи її як інструмент, за допомогою якого можна відрегулювати, скоординувати взаємодію підсистем загальної інформації емоційної, поведінкової та когнітивної взаємодії, щоб оптимально працювала вся система управління. На його думку, тільки таким чином можна досягти успіху в управлінні, “інакше ефективність її впливу на досягнення мети буде дуже низькою або ефект буде протилежний тому, якого чекає керівник” [5].

Окрім загального розгляду комунікативного компонента та комунікативної компетентності у своїх працях Н. Л. Коломінський також розглядає конкретні перешкоди для конструктивного спілкування (12 бар’єрів для спілкування, за Г. Гордоном) [4, 139–142]; виокремлює дві основні форми слухання як засобу налагодження конструктивного діалогу; пропонує використання “закону межі”¹ для конструктивного донесення критики, зауважень та уточнень з позиції керівника; надає поради для підви-

¹ Йдеться про особливість людського сприйняття інформації — краще запам’ятовується те, що людина сприймає на початку і наприкінці розмови.

щення культури ділового спілкування [4, 144–145]; виокремлює основні типи членів педагогічного колективу в закладах освіти, характеризує їх, надає поради з приводу тактики і стратегії спілкування [4, 85–87] та ін.

З приводу взаємозв'язку комунікативної та рольової компетентності зазначимо наступне. Як уже зазначалось вище, Н. Л. Коломінський не ігнорував процес слухання у комунікативному акті, а дуже правильно зауважив, що навіть (а можливо, насамперед) слухання є важливим засобом налагодження взаємно зрозумілого, а відтак конструктивного діалогу. Та крім цього він радить наступне: “Вирішальну роль у процесі слухання іншого відіграє установка, яка завжди має бути позитивною. Ми даємо внутрішній самонаказ поставити себе на місце того, хто з нами розмовляє. Та це все одно не означає, що ми повинні в усьому з ним погоджуватись” [4, 139]. Цей внутрішній самонаказ є важливим механізмом, що виховує в людині якість, вкрай важливу, зокрема, для працівника соціальної сфери, особливо — для психологів і педагогів. Ця якість має на-

зву “емпатійність”. А саме емпатія (зокрема, рольова) є одним з чотирьох компонентів рольової компетентності [1, 118].

Література

1. Горностай П. П. Рольова компетентність і адаптивність особистості // Гімназія на зламі століть: Практико-зорієнтований посіб. — К., 1999. — С. 116–123.
2. Кобзарь Т. Л. К проблеме коммуникативной компетентности школьного психолога // Журн. практ. психолога. — 1999. — № 1. — С. 62–66.
3. Коломинский Н. Л. Повышение психологической компетентности педагогических кадров // Повышение квалификации педагогических кадров / Под ред. И. Ф. Жерносека, М. Ю. Красовицкого, С. В. Крисюка. — К.: Освита, 1992. — С. 62–69.
4. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1996.
5. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). — К.: МАУП, 2000.
6. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. — М.: Изд-во МГУ, 1989.

Комунікативна компетентність керівників закладів освіти у парадигмі Н. Л. Коломінського посідає чільне місце у психологічній літературі. Комунікативний компонент автор парадигми визначив як основний соціально-психологічний механізм професійної діяльності менеджера освіти. Механізм комунікаційної взаємодії він визначив як інструмент, за допомогою якого можна відрегулювати і скоординувати взаємодію підсистем загальної інформації емоційної, поведінкової та когнітивної взаємодії, щоб оптимально працювала вся система управління. У парадигмі також розглядаються конкретні перешкоди для конструктивного спілкування; виокремлено дві основні форми слухання, яке, на думку автора, є одним із засобів налагодження ефективного діалогу; пропонується використання “закону межі” для конструктивного донесення критики, зауважень та уточнень з позиції керівника; подано конкретні поради для підвищення культури ділового спілкування; виокремлено основні типи членів педагогічного колективу в закладах освіти; подано поради з приводу тактики і стратегії спілкування з кожними з представлених типів та ін. Визначено

внутрішню установку, необхідну для налагодження ефективної комунікаційної взаємодії та підвищення комунікативної компетентності, яка має безпосереднє відношення до формування однієї із складових ролівої компетентності — емпатійності.

Коммуникативная компетентность руководителей заведений образования в парадигме Н. Л. Коломинского занимает достойное место в психологической литературе. Коммуникативный компонент автор парадигмы определил как основной социально-психологический механизм профессиональной деятельности менеджера сферы образования. Механизм коммуникационного взаимодействия он определил как инструмент, с помощью которого можно отрегулировать и скоординировать взаимодействие подсистем общей информации эмоционального, поведенческого и когнитивного взаимодействия, вся система управления работала оптимально. В парадигме также рассмотрены конкретные барьеры для конструктивного общения; выделены две формы слушания, которое, по мнению автора, является одним из средств налаживания эффективного диалога; предложено использование “закона границы” для конструктивного донесения критики, замечаний и уточнений с позиции руководителя; представлены конкретные рекомендации для повышения культуры делового общения; определены основные типы членов педагогического коллектива в сфере образования; представлены рекомендации относительно тактики и стратегии общения с каждым из представленных типов и др. Определена внутренняя установка, необходимая для налаживания эффективного коммуникационного взаимодействия и повышения коммуникативной компетентности, которая имеет непосредственное отношение к формированию одной из составляющих ролевой компетентности — эмпатичности.