

экстернальность по локусу контроля, а также такие черты как импульсивность, тревожность, оптимистичность.

4. Чем выше склонность и готовность к риску, тем ниже уровень психической напряженности личности курсантов, который, очевидно зависит, от сознательного и умелого управления волевыми процессами и положительными эмоциями, которые вызываются удовлетворенностью работой и уверенностью в своих силах.

5. Когда у лица стремление к успеху сильнее, чем стремление избежать неудачи, оно будет предпочитать средний уровень риска.

6. Наблюдается зависимость между успешностью профессиональной деятельности и склонностью к риску.

7. По результатам экспертной оценки можно предположить, что на успешность выполнения профессиональных задач будущих спасателей будет влиять отношение к риску, мотивация на достижение успеха, взаимоотношения в служебно-производственной сфере, оптимистичность.

8. На отношение к риску оказывают влияния такие факторы как: мотивация на достижение успеха, отношения в различных сферах взаимодействия, мотивация на избегание неудач, педагогическая оценка готовности к риску.

Литература

1. Дружинин, В.Ф. Мотивация деятельности в чрезвычайных ситуациях. Философско-психологический анализ / В.Ф. Дружинин. – М.: Из-во МНЭПУ, 2001. – 168 с.

2. Бабурин, В.В. Дифференциация уголовной ответственности за необоснованный риск / В.В. Бабурин // Государство и право. – 2008. – № 3. – С. 46-53.

3. Боренко, А.В. Особенности психологического обеспечения профессиональной деятельности в экстремальных условиях / А.В. Боренко, В.Е. Петров // Вопросы анализа риска. – 2005. – № 2. – С. 15-19.

4. Бутин, Д.А. Крайняя необходимость и обоснованный риск: проблемы разграничения / Д.А. Бутин // Научный вестник Омской академии МВД России. – 2007. – № 1. – С. 14-18.

5. Караев, А.Ф. Факторы и типы экстремальных ситуаций в профессиональном становлении специалистов / А.Ф. Караев // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2006 – № 1. – С. 15.

6. Марьин, М.И. Психологическое сопровождение деятельности сотрудников в экстремальных условиях / М.И. Марьин // Вопросы анализа риска. – 2000 – № 3. – С. 18-23.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ШКОЛЬНИКОВ

А.А. Таган, О.П. Котикова

*Минский институт управления, г. Минск, Беларусь
staskaminsk@rambler.ru*

Проблема качества образования является общепризнанной в международном образовательном пространстве, которое в эпоху глобализации и интернационализации является все более актуальной во всем мире.

В современном понимании качество образования – это не только соответствие уровня образованности учащихся определенным нормам и эталонам, а знания и навыки – установленным стандартам, но и успешное функционирование всех структур и служб учебного заведения, а также деятельность каждого педагога и администратора в направлении обеспечения качества образовательных услуг. Особую роль в решении проблемы обеспечения качества образования школьников играет психологическая служба учебного заведения [1].

Под качеством образования мы понимаем – степень соответствия образовательных услуг, предоставляемых учебным заведением, запросам потребителей, учебным стандартам, образовательной, культурной и экономической политике общества.

Философия всеобщего качества ориентирует учебное заведение на самоконтроль, основанный на заинтересованности всех членов педагогического коллектива в постоянном совершенствовании качества образовательных услуг. Ведь наличие в учебном заведении системы управления качеством образования – гарант конкурентоспособности данного заведения на рынке образовательных услуг и высокого качества подготовки его выпускников.

Движение за качество начиналось в промышленности, и именно из промышленности пришли в другие сферы язык, понятия и методология менеджмента всеобщего качества (TQM – Total Quality Management).

Менеджмент всеобщего качества (МВК) – это философия и методология, которая помогает различным учреждениям, в том числе и учебным, осуществить изменения, соответствующие современным социально-экономическим требованиям [2].

В качестве методологических подходов мы выделяем следующие положения методологии менеджмента всеобщего качества:

- интеграция различных сфер общества, в частности промышленной и образовательной. Существует известный скепсис среди специалистов в области образования относительно использования в этой сфере методов и языка промышленности, признания аналогии между образовательными процессами и промышленным производством. Вместе с тем специалисты в области образования хотели бы извлечь некоторые уроки из опыта промышленности.

В работах европейских ученых Вронштейна, Д.Грина, А.Крафта, Р.Левиса, Э. Саллиса, основывающихся на идее менеджмента всеобщего качества, предложены основные императивы, которые ориентируют учебные заведения на деятельность по совершенствованию качества образования. Ими разработано понятие «качество» применительно к образованию.

Метод «менеджмента всеобщего качества» сегодня с успехом применяется для совершенствования деятельности систем управления качеством высшего образования в западной и отечественной высшей школе. Разработки по применению данной методологии для совершенствования качества школьного образования осуществлялись российскими учеными С.Е. Шишовым, В.А. Кальнеем, М.М. Поташником, Ю.А. Конаржевским, В.П. Панасюком и др., а также отечественными учеными Г.Д. Дыльяном, А.И. Жуком, И.И. Казимирской, О.П. Котиковой, Н.Н. Кошель, Н. И. Латышом и др [3].

В области школьного образования основным является признание приоритета интересов учащегося.

Роль потребителя в определении качества – центральный пункт всех дискуссий о качестве. Дело в том, что представления о качестве производителя и потребителя могут существенно расходиться: создание продукта с точно заданными свойствами вовсе не гарантирует его продажи. В соответствии с принципами менеджмента всеобщего качества качество оценивается потребителем.

Управление качеством образования – это целенаправленное, контролирующее и регулирующее взаимодействие субъектов деятельности по обеспечению качества образования с целью достижения оптимальных результатов. Сущность управления заключается в создании такой организационной структуры, которая будет способствовать эффективной деятельности различных структур учебного заведения как субъектов управления [4].

Задачей нашего исследования являлось рассмотрение деятельности такого субъекта управления, как психологическая служба, в решении проблемы обеспечения качества образования. Психологическая служба – это система психологического сопровождения деятельности различных социальных институтов (производство, медицина, образование, культура, спорт, правоохранительные органы).

В каждой школе создана социально-психологическая служба, работающая над построением учебной траектории учащегося с опорой на диагностику уровня развития детей. Такой подход к качеству образования требует построения адекватной системы психологического сопровождения.

Для решения проблемы улучшения качества образования в школе была разработана модель деятельности психологической службы в школе.

Также было проведено исследование по выявлению психологических факторов обеспечения качества образования школьников.

В исследовании принимали участие учащиеся средней школы № 162 г. Минска в количестве 210 человек, различной возрастной группы: 6-8-е, 9-11-е классы.

Для сбора эмпирического материала был использован следующий комплекс методик: 1. Тест на школьную тревожность Филлипса; 2. Методика САН (Самочувствие, активность, настроение); 3. СОУ (степень обученности учащихся по Симонову В.П.); 4. Тест на определение школьной мотивации Лускановой (средняя школа); 5. Тест-опросник А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) (старшая школа); 6. Тест «Мое здоровье».

Полученные результаты позволили определить факторы, влияющие на качество образования в школе: школьная тревожность, самочувствие, активность, настроение, психическое здоровье, мотивация достижения, мотивация учения. А проведенный корреляционный анализ подтвердил, что данные факторы взаимосвязаны со степенью обученности учащихся.

В зависимости от полученных результатов, было разработано программно- методическое обеспечение, направленное на улучшение качества образования в школе.

Литература

1. Дыльян, Г.Д. Управление системами образования в условиях их функционирования и развития (организационно-педагогический аспект) / Г.Д. Дыльян. – Минск, 2001. – 295 с.

2. Котикова, О.П. Обеспечение качества педагогического образования / О.П. Котикова, Н.Н. Полещук. – Минск, 2000. – 495 с.

3. Шишов, С.Е. Школа: мониторинг качества образования в школе / С.Е. Шишов, В.А. Кальней. – М., 2000. – 401 с.

4. Эффективный школьный менеджмент / под ред. Н.Н.Кошель. – М., 1999. – 338 с.

МАСШТАБ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.А. Трусъ

*Белорусский государственный педагогический университет им. М.Танка, г. Минск
atr70@yandex.ru*

Успешность деятельности предприятия определяется большим количеством факторов – рыночных, организационных, человеческих. Взгляд на организацию, как на личностную проекцию руководителя, подвигает теоретиков и практиков к рассмотрению внутренних характеристик управленца и определению тех личностных конструктов, которые влияют на эффективность его управленческой деятельности в разных системах. Многочисленные примеры из управленческой практики различных уровней – от локального (структурное подразделение предприятия) до глобального (государство) показывают, что сильная масштабная личность способна придать импульс динамичному развитию системы, перевести ее на качественно новый уровень. Также можно привести большое количество примеров, когда эффективно функционирующая система под управлением некомпетентного менеджера приходит к стагнации и упадку. Актуальной в данном контексте является фраза Наполеона Бонапарта: «Когда маленький человек задумывает великое предприятие, он всегда уменьшает его до уровня своей посредственности».

Чем определяется масштаб личности руководителя? Является ли он чем-то раз и навсегда данным либо изменяется? Если изменяется, то, как и под воздействием каких факторов?

Основным показателем масштаба личности управленца являются цели, которые он ставит перед собой, и результаты, которых он достигает. Именно через призму этих двух индикаторов можно оценить эту характеристику руководителя. Цель, даже самая масштабная и амбициозная, рассматриваемая отдельно от результата, является недостаточной для анализа. Важны действия, которые он совершает, его уровень активности, особенности реакции на возникновение различных ситуаций в процессе достижения цели. Реакция руководителя может быть пассивно-критической (созерцательной) или активно-поисковой. При одинаковом понимании проблемы двумя менеджерами с различными типами реакций, у первого результаты будут невысокими, так как вся энергия будет уходить в процессную рефлекссию, то есть в обсуждение ситуации, критику объективных факторов, жалобы на нехватку ресурсов и т.п. У второго руководителя, которому присущ активно-поисковый тип реакции, энергия будет направляться не на бесплодные сетования на внешние обстоятельства, а на поиск возможностей, выработку и реализацию приемлемых вариантов решения.

Масштаб личности руководителя детерминирован его личностными характеристиками, к которым можно отнести: реалистичный и вместе с тем, позитивный взгляд на средовые и организационные факторы, проактивность, поведенческую гибкость, стрессоустойчивость, счетность мышления, способность в любой ситуации видеть открывающиеся шансы и перспективы, ориентацию на реализацию возможностей, а не на борьбу с угрозами. Управленец с интернальным локусом контроля уверен в том, что его успехи и неудачи являются результатом его собственных действий, способностей, внутренних личностных факторов. Такой руководитель уверен, что любую трудную ситуацию можно преобразовать таким образом, что она будет согласовываться с его профессиональными и жизненными планами, даже окажется в чем-то ему полезной.

Ю.Б. Гиппенрейтер отмечает связь мотивационной сферы человека с масштабом и характером его личности: «...маленький, узкий, единственный мотив гоголевского Акакия Акакиевича – страсть к переписыванию бумаг – создает картину убогой личности этого человека». [1, с.127]

Исходя из двух личностных координат: уровня притязаний (желания, амбиции) и личностно-профессионального потенциала (способности, возможности) руководителя, можно выделить пять типов масштабов личности управленца:

- большой масштаб – достигается высокими значениями притязаний и личностно-профессионального потенциала личности руководителя.

Американский специалист в области менеджмента Дж. Коллинз называет такого управленца «руководителем 5 уровня» и отмечает, что «его руководство позволяет добиться исключительных и долгосрочных результатов благодаря парадоксальному сочетанию выдающихся личностных качеств и твердой профессиональной воли». [3, с. 40]

- средний масштаб – средними показателями по первому и второму параметрам;

- малый масштаб – низкими уровнями обеих характеристик.