

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Редько Сергій Іванович,

заступник директора

з науково-педагогічної та соціально-гуманітарної роботи

Інституту суспільства Київського університету імені Бориса Грінченка,

доцент кафедри державного управління та управління освітою,

кандидат психологічних наук

Анотація. Автор статті розглядає питання аналізу та оцінки індивідуально-психологічних якостей керівника освітньої установи. Основний наголос зроблено на узагальненні дослідження особистісних якостей діючих керівників освітніх закладів та аналізі їх психологічного «портрету», усвідомлення якого визначає необхідність розробки нових критеріїв підбору управлінців освітніх установ.

Ключові слова: керівник навчального закладу; особистісні якості керівника; управлінська діяльність.

Актуальність. Успішна робота освітньої установи в значній мірі залежить від професіоналізму, особистісних і ділових рис керівника. Вивчення психології особистості та характеру, як яскравого її вираження, займають чільне місце в працях вітчизняних та зарубіжних дослідників (Г. Айзенк, Р. Кеттел, К. Юнг,

Е. Еріксон, Е. Кречмер, К. Леонгард, А.Є. Личко, В.Н. Мясіщев). Відповідно до посадових обов'язків та соціальної позиції, керівник сучасного освітнього закладу є центральною фігурою всього освітнього процесу. Він повинен уміти вирішувати найрізноманітніші управлінські проблеми, вміти не тільки керувати освітнім закладом з усталеними традиціями і укладом, але й бути готовим перевести його на якісно новий рівень, що вимагає спеціальних знань теорії та практики управління.

Дослідженню проблеми становлення та розвитку сучасного керівника закладу освіти присвячені наукові праці В. Бондаря, В. Гуменюк, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, В. Маслової, В. Олійника, А. Петренка та ін. У своїх дослідженнях науковці розкривають концептуальні засади змісту підготовки керівника, модернізації його управлінських функцій, а також формування інформаційної культури, моніторингу управлінської діяльності тощо.

Для успішного керівника сучасного навчального закладу характерними є такі якості його особистості:

1) адаптаційна мобільність — чинник, який визначає роль і місце особистості в міжособистісній взаємодії у малих соціальних групах, її статус, позицію у структурі ділових відносин;

2) емоційне лідерство, що виявляється під час горизонтальної та вертикальної взаємодії у неформальних групах, що діють в організаційній структурі, та ділове лідерство, що має місце у неформальній групі під час розв'язання проблемних ситуацій;

3) здатність до інтеграції соціальних ролей, свідченням якої є пристосування поведінки особистості до рольових очікувань інших учасників групи;

4) контактність, що реалізується через здатність до встановлення позитивних соціальних контактів;

5) стійкість до стресу, що зумовлена неабиякою емоційною напруженістю управлінської роботи, яка активізує роль емоційних регуляторних механізмів у структурі особистості керівника [3, 211].

Тема впливу особистісних якостей керівників на здійснення ними управлінської діяльності розглядалась багатьма дослідниками. Однак, дослідження впливу особистісних якостей керівника загальноосвітнього навчального закладу на здійснення управлінської діяльності є наразі актуальним у зв'язку з модернізацією та удосконаленням освітнього процесу навчального закладу.

В дослідженні особистісних якостей керівника загальноосвітнього навчального закладу взяло участь 32 респонденти — керівники загальноосвітніх навчальних закладів Оболонського району міста Києва.

Метою нашого дослідження було скласти психологічний «портрет» сучасного керівника освітньої організації, який дозволить виявити його індивідуально-психологічні особливості при здійсненні управлінської діяльності.

Для визначення особистісних якостей керівників загальноосвітніх та дошкільних навчальних закладів, необхідних для ефективного здійснення управлінської діяльності, використовувався тест «16-факторний опитувальник Кеттела».

Опитувальник Кеттела є одним із найбільш розповсюджених анкетних методів оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості. Результати застосування цієї методики дозволя-

ють визначити своєрідність основних підструктур темпераменту і характеру особистості. Крім того, кожний фактор, що входить до методики, містить не лише якісну і кількісну оцінку внутрішньої природи людини, але і включає в себе її характеристику з позиції міжособистісних відносин.

Результати дослідження за згаданою методикою подано у таблиці 1.

Таблиця 1

**ВИЗНАЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ
ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЗА МЕТОДИКОЮ
«16-ФАКТОРНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК КЕТТЕЛА»**

Показник	Стени																
	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Σ	286	264	122	210	216	118	282	284	258	158	230	194	194	232	150	274	118
Сер. ариф.	8,93	8,25	3,81	6,56	6,75	6,18	8,81	8,87	8,06	4,93	7,18	6,06	6,06	7,25	4,68	8,62	3,68

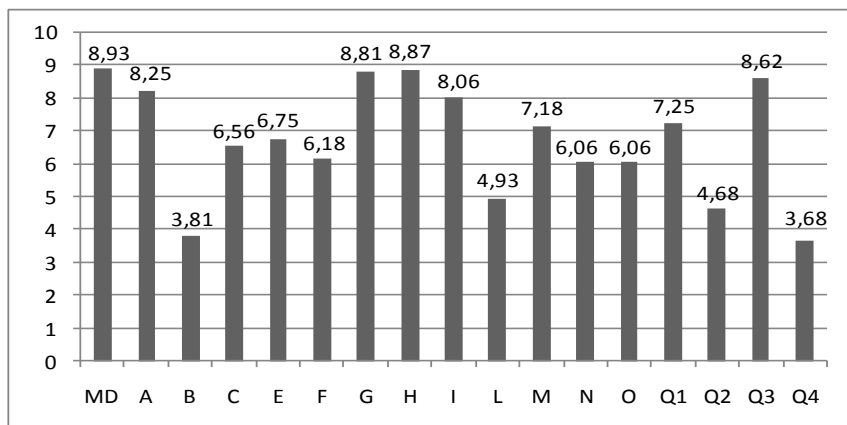


Рис. 1. Діаграма результатів дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості керівників навчальних закладів (n = 32)

Проаналізуємо результати дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості керівників навчальних закладів.

У респондентів на високому рівні проявилась така характеристика, як адекватна самооцінка (MD) — переважна більшість керівників мають адекватну самооцінку, разом із тим, дещо завищують свої можливості та переоцінюють себе. Показник (A) характеризує товариськість та готовність до співпраці, уважність до людей, доброту: для більшості керівників НЗ характерна відкритість та добросердечність, тяга до спілкування. Для них притаманна природність та невимушеність у поведінці, уважність, доброта у відносинах з колегами. Характерним є і те, що керівники із задоволенням працюють з людьми, активні в усуненні конфліктів, довірливі, не бояться критики.

Рівень прояву нормативності поведінки (G) свідчить, що керівники усвідомлено приймають управлінські рішення, дотримуються норм та правил поведінки, проявляють наполегливість в досягненні цілей, точність, відповідальність, ділову спрямованість.

Високі показники (H) — соціальна сміливість, активність, готовність мати справу з незнайомими обставинами — свідчать, що управлінці мають високий рівень схильності до ризику.

Показник чутливості (I) засвідчує, що переважній більшості керівників притаманні альтруїзм, стійкість, залежність, прагнення до заступництва. У більшості керівників артистична натура та художнє сприйняття світу. Можна стверджувати про наявність розвинутих здатностей до емпатії, співпереживання. Параметр (M) показує, що у всіх керівників НЗ розвинена уява, орієнтація на свій внутрішній світ, високий творчий потенціал.

Керівники критично налаштовані, характеризуються різноманітними інтелектуальними інтересами, намагаються бути добре поінформованими з різних соціально — політичних проблем (показник Q1 — радикалізм). Вони схильні до експериментів, позитивно сприймають нові ідеї та новації.

Респонденти проявили високий рівень самоконтролю (показник Q3), особливо характерними для них є розвинутий внутрішній самоконтроль, точність виконання соціальних вимог. Зрештою, керівники добре контролюють свої емоції та поведінку, доводять розпочату справу до кінця, піклуються про свій соціальний статус.

На середньому рівні у респондентів діагностується емоційна нестійкість/стійкість (С). Цей фактор пов'язаний з силою нервової системи особистості, лабільністю та подоланням процесу гальмування. Середні показники виявлені і у підпорядкуванні/домінуванні (Е); стриманості/експресивності (F), прямолінійності/дипломатичності (N) та впевненості в собі/тривожності (O).

Низький рівень діагностовано у таких показниках: конкретність мислення (В): керівники у більшості випадків намагаються використовувати інтуїцію. У керівників НЗ виявлено середні показники довірливості (L): їм притаманні відкритість, довірливість, терпимість, здатність легко знаходити спільну мову з педагогічним колективом та налаштованість на спільну діяльність.

Керівники, які є залежними від групи (показник Q2) воліють працювати і приймати рішення разом із членами педагогічного колективу, орієнтуються на соціальну похвалу та на зняття з себе відповідальності. Низький рівень виявлено і по показнику Q4 – тобто відсутність бажань, недостатність умотивованості власною діяльністю; управлінці з такою оцінкою байдужі до своїх перемог і невдач.

Отже, відповідно до результатів проведеного дослідження можна стверджувати, що переважна більшість керівників загальноосвітніх навчальних закладів відкриті, товариські, активні у встановленні міжособистісних та соціальних контактів. В поведінці проявляється експресивність, імпульсивність, соціальна сміливість, схильність до ризику, готовність до вступу в нові групи, готовність бути лідером. Характерним є спрямованість на зовні, на людей, на педагогічний колектив.

Комунікативні властивості проявляються у незалежному характері, відкритості, дипломатичності по відношенню до людей, прийнятті загальноприйнятих правил та норм, розвинутому відчутті обов'язку та відповідальності. Керівники підпорядковуються вимогам та думці педагогічного колективу, не байдужі до думки колективу, мають схильність до прийняття самостійних та оригінальних рішень при здійсненні управлінської діяльності.

Емоційні характеристики особистості керівників навчальних закладів свідчать про емоційну стабільність, високий контроль емоцій та поведінки, стресостійкість, певне незадоволення собою, що забезпечує прагнення до самоактуалізації. В поведінці прояв-

ляються урівноваженість, стабільність, спрямованість на реальну дійсність та соціальний успіх.

До інтелектуальних характеристик керівників належить невисока оперативність мислення, проте переважає аналітичне мислення, вміння оперувати абстрактними поняттями, розвинута уява.

Отже, за допомогою психодіагностичних методик нами виявлені особистісні якості особистості, які домінують серед керівників загальноосвітніх навчальних закладах. Усвідомлення особливостей психологічного «портрету» сучасного керівника освітньої організації наштовхує на необхідність розробки нових критеріїв підбору керівників НЗ, детальний підбір кадрів та подальше їх навчання. Як свідчить досвід підготовки управлінців для галузі освіти та здійснення підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів, найбільш ефективною формою навчання є цикл управлінських тренінгів, які допомагають учасникам усвідомити особисті індивідуально-психологічні риси; створюють умови для самовдосконалення та саморозвитку.

Література

1. Маслов В.І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб./В.І. Маслов — Тернопіль: Астон, 2007. — 150 с.
2. Шупік І.М. Лідерські якості керівника загальноосвітнього навчального закладу I ступеня [Електронний ресурс] — Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_84/Shupik.pdf — Назва з екрану.
3. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. — Х. : Видав. гр. «Основа», 2004. — 240 с. — (Серія «Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип. 11–12 (23–24)).