

Бондарчук О.І. Особистісний розвиток менеджерів освіти як індикатор конструктивності організаційного розвитку навчальних закладів / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2012. – Вип. 33. – С. 8-14.

8

УДК 159.9.37.015.3

ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ ЯК ІНДИКАТОР КОНСТРУКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

О.І. Бондарчук

*доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

У статті висвітлено зміст і складові особистісного розвитку менеджерів освіти як індикатора конструктивності організаційного розвитку навчальних закладів. Наведено результати емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язку організаційного розвитку та особистісного розвитку менеджерів освіти. Обґрунтовано доцільність спеціальної психологічної підготовки менеджерів освіти з метою сприяння їхньому особистісному розвитку, яку можна здійснити в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: керівники освітніх організацій; організаційний розвиток; особистісний розвиток; післядипломна педагогічна освіта; психологічна підготовка.

В статье освещены сущность и составляющие личностного развития менеджеров образования как индикатора конструктивности организационного развития учебных учреждений. Приведены результаты эмпирического исследования особенностей взаимосвязи организационного развития и личностного развития менеджеров образования. Обоснована целесообразность специальной психологической подготовки менеджеров образования с целью способствования их личностному развитию, которую можно осуществить в условиях последиplomного педагогического образования.

Ключевые слова: руководители учреждений образования; организационное развитие; личностное развитие; последиplomное педагогическое образование; психологическая подготовка.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ефективна діяльність освітніх організацій у часи соціально-економічних змін можлива лише за умови орієнтації менеджерів освіти на конструктивний організаційний розвиток з метою створення сприятливих умов для навчання, виховання, розвитку майбутніх поколінь. Останнє вимагає від менеджерів освіти бути зразком особистості, що розвивається, для всіх суб'єктів навчально-виховного процесу. Це, у свою чергу, актуалізує проблему взаємозв'язку організаційного розвитку та особистісного розвитку менеджерів освіти.

Слід зазначити, що окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги дослідників. Так, визначено концептуальні підходи до розвитку особистості у процесі соціалізації загалом (Г.М. Андрєєва [19], С.Д. Максименко [11], В.В. Москаленко [12], Н. Смелзер [18] та ін.) та у процесі професійної діяльності зокрема (К.А. Абульханова-Славська [1], О.І. Бондарчук [5], Л.М. Карамушка [9], С.Д. Максименко [11], В.А. Семиченко [17] й ін.); положення, що розкривають

психологічні засади організаційного розвитку (Дж.Л. Гібсон [6], В.П. Казмиренко [7], Л.М. Карамушка [8; 9], В.В. Третьяченко [7] та ін.), зокрема, ідеї гуманістичного підходу в управлінні організаціями (Г.О. Балл [2], Л.М. Карамушка [9] та ін.). Водночас, у цих роботах проблема особистісного розвитку менеджерів освіти в контексті взаємозв'язку з організаційним розвитком спеціально не вивчалася.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити взаємозв'язок між особистісним розвитком менеджерів освіти та організаційним розвитком.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

У дослідженні взяли участь 129 керівників загальноосвітніх навчальних закладів, які проходили курси підвищення кваліфікації в ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України протягом 2010–2011 рр.

У процесі дослідження використано методику на визначення особливостей організаційного розвитку, адаптовану Л.М. Карамушкою [8], а також авторську методику, спрямовану на визначення значущості особистісного розвитку для керівників освітніх організацій [4].

Отримані результати підлягали математично-статистичному опрацюванню з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 13.0).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

На основі *теоретичного аналізу літератури* можна виокремити декілька *основних підходів до розвитку особистості*, в яких акцентуються певні його аспекти [1; 10; 11; 16; 19; 20; 21 та ін.]: 1) подолання певних суперечностей та внутрішніх конфліктів у власній особистості, які виникають через її внутрішні особливості, що конфліктує із зовнішнім, соціальним середовищем (А. Адлер, Е. Еріксон, К. Хорні, З. Фройд, К.-Г. Юнг та ін.); 2) функціонування у певній соціальній ситуації, що веде до розширення репертуару поведінки шляхом навчання (Дж. Уотсон, Б. Скіннер та ін.), в тому числі й через спостереження за поведінкою інших людей (А. Бандура та ін.) на основі розгортання певних когнітивних «структур» або «схем», які первинно існують в особливому згорнутому стані в людині (Ж. Піаже та ін.); 3) формування як надання певної форми, завершеності, породження нового тощо, перспективно спрямований інтегративний процес діяльнісно-особистісного розгортання (Л.І. Анциферова), вдосконалення суб'єктом певної форми життєдіяльності, здатної самостійно здійснювати форми діяльності, що викристалізувалися у ході суспільного розвитку (Л.С. Виготський, О.М. Леонтьєв, Д.О. Леонтьєв та ін.); 4) самозміни шляхом індивідуального вибору і конструювання нової соціальної реальності (С. Московичі, А. Тешфел, Р. Харре та ін.), в складних умовах виживання в ситуації невизначеності (П.В. Лушин та ін.); 5) зростання як удосконалення себе, самоактуалізація на основі вродженої тенденції особистості до реалізації своїх потенційних можливостей (А. Маслоу, Ф. Перлз, К. Роджерс В. Франкл, Е. Шостром та ін.); 6) становлення особистості як суб'єкта власної життєдіяльності, який визначає і утримує траєкторію життєвого руху (К.О. Абульханова-Славська, А.В. Брушлинський, В.О. Татенко, Т. М. Титаренко та ін.); 7) самовизначення (визначення свого місця в житті, усвідомлення своїх інтересів, у тому числі й суспільних) і самоствердження, досягнення особистістю «акме», зумовлене об'єктивними умовами життя людини в суспільстві і її статусно-рольовими, тобто соціальними характеристиками (Б.Г. Ананьєв, А.О. Реан, В.А. Семиченко та ін.); 8) саморозвиток і саморух як фундаментальна здатність людини стати і бути відповідним дійсності суб'єктом власного життя (Г.С. Костюк та ін.), реалізувати власний потенціал унаслідок розвитку особистості як саморозвитку складної біосоціальної системи, активність якій надає нужда (С.Д. Максименко та ін.), при цьому основним інструментом саморуху є саморегуляція (М.Й. Боришевський та ін.).

На основі узагальнення цих підходів та з урахуванням впливу професії на розвиток особистості [2; 5; 17] *особистісний розвиток менеджера освіти* ми розуміємо як процес закономірних змін, кількісних, якісних і структурних перетворень особистості керівника як суб'єкта управлінської діяльності, що ґрунтуються на його прагненні до професійного

вдосконалення, особистісного й духовного зростання, готовності до самозмін і самоствердження у професійній сфері тощо [5].

Розвиток особистості, на наш погляд, доцільно аналізувати в таких сферах: 1) *ціннісно-смилова сфера* (ціннісне ставлення до особистісного та професійного розвитку, ступінь орієнтації людини на духовні цінності, саморозвиток, розвиток мотивів самопізнання й саморозвитку тощо); 2) *когнітивно-афективна сфера* (ступінь широти і

10

диференціації життєвого простору й часової перспективи, розвиненість Я-концепції, сформованість позитивного глобального самоставлення; сприйняття життєвого простору як простору вільного пересування; 3) *конативно-регулятивна сфера* (зовнішній бік розвитку особистості, ступінь її самодостатності, асертивна поведінка, свідомий вибір і розуміння відповідальності за його наслідки, інтернальний локус контролю тощо).

Виходячи з цього, нами визначено зміст і складові особистісного розвитку менеджерів освіти (див. *табл. 1*).

Таблиця 1

Зміст і складові особистісного розвитку менеджерів освіти

Сфери прояву	Параметри особистісного розвитку	Інтраіндивідуальний рівень	Інтеріндивідуальний рівень	Інтегративний рівень
Ціннісно-мотиваційна сфера	Ціннісне ставлення до професійного та особистісного розвитку	Мотиви особистісного зростання, саморозвитку	Мотиви сприяння розвитку інших	Творча мотивація, розвинуті гуманістичні й трансцендентальні (духовні цінності), задоволеність життям
Когнітивно-афективна сфера	Автентичність самопрезентації	Адекватність самооцінки, глобальне позитивне самоставлення до себе як до особистості, так і до освітянина, управлінська ідентичність	Здатність до адекватного вираження почуттів, відсутність деструктивних психологічних захистів	Розвинута самосвідомість
	Когнітивне забезпечення взаємодії з довіллям	Когнітивна складність	Сприйняття проблемності світу як такої, що потребує розв'язання	Сприйняття життєвого простору як зони вільного пересування, компетентність у часі
Конативно-регулятивна сфера	Особистісна саморегуляція	Інтернальний локус контролю, рефлексивність	Асертивні стратегії поведінки	Самоефективність, суб'єктна активність, саморозвиток

Відповідно до цієї моделі, *узагальненими показниками особистісного розвитку фахівців у ціннісно-мотиваційній, когнітивно-афективній і конативно-регулятивній сферах, на нашу думку, є:*

1) *ціннісне ставлення до розвитку, в тому числі у професійній діяльності, яке виявляється в розвинутих мотивах особистісного саморозвитку й професійного*

вдосконалення, гуманістичних і трансцендентальних цінностях, загальній задоволеності життям;

2) *автентичність самопрезентації*, коли виразна активність внутрішнього світу «проходить» через прошарки соціальних патернів особистості, і її сутність відображається в поведінці і в продуктах діяльності завдяки адекватності самооцінки, глобальному позитивному ставленню до себе як до особистості загалом, так і до освітянина, здатність до адекватного вираження почуттів, відсутність деструктивних психологічних захистів тощо;

3) *розширення та збагачення когнітивного забезпечення життєдіяльності* особистості у взаємовідносинах зі світом через суб'єкт-суб'єктну орієнтацію, розуміння та прийняття інших; сприйняття суперечностей світу як проблем, що потребують розв'язання; розширення та диференціацію життєвого простору, сприйняття його як такого, що забезпечує вільне пересування; розширення та диференціацію часової перспективи; пристрасність, небайдужість до світу і його проявів тощо;

4) *особистісна саморегуляція*, яка забезпечує не лише свідому організацію власної активності за допомогою засобів, направлених на її оптимізацію, але й оволодіння, свідоме управління власним професійним і особистісним розвитком [5].

Важливого значення для розвитку особистості набуває *соціальний досвід, що людина отримує в організації*, яка з психологічної точки зору являє собою

11

диференційоване та взаємно упорядковане об'єднання людей і груп у спільній діяльності на основі загальних цілей, інтересів, програми [6; 8]. Вочевидь, організація існує, коли люди взаємодіють заради виконання дій, необхідних для досягнення спільних цілей. Отже, *ключовим моментом організації є люди та їхні взаємини*.

Зміни в організації зумовлюють зміну взаємодії її персоналу, отже, позначаються на його особистісному розвитку. Цей вплив, на наш погляд, виявляється на трьох рівнях.

1. *Рівень особистості*. Розвиток організації здійснюється в рамках процесу професіоналізації особистості, коли робота підбирається працівнику таким чином, щоб вона найкраще відповідала його можливостям й вимогам певного статусу в організації, при цьому бажання виконати якнайкраще роботу в умовах соціальних трансформацій супроводжується формуванням у персоналу мотивації змін, прагненням.

2. *Рівень групи*. Розвиток організації відбувається через підтримку процесів командотворення, що зумовлює утворення ефективних рольових структур і систем комунікації; підвищує здатність працівників до самоорганізації та самоуправління. Вплив на особистісний розвиток здійснюється за рахунок феноменів трансформаційного лідерства, делегування повноважень, гнучких рольових структур при зміні завдань тощо.

3. *Рівень організації загалом*. Розвиток організації здійснюється через зміни організаційної культури, формування принципів корпоративної культури, що детермінують впровадження сучасних управлінських технологій. У такому випадку організація розглядається як особливий суб'єкт колективної діяльності [7], а вплив на особистість відбувається через засвоєння нових цінностей, норм, правил поведінки, оскільки організація очікує від свого працівника, що він буде поділяти її цінності, відстоювати її інтереси й підтримувати хороші стосунки із іншими працівниками (соціалізація в організації), буде відданим організації тощо [6].

При цьому слід врахувати, що існує й зворотний вплив персоналу на конструктивність розвитку освітньої організації в цілому. Особливу роль при цьому відіграє саме менеджер освіти, який в силу специфіки управлінської діяльності задає певний вектор розвитку освітньої організації. Водночас, як свідчать результати нашого дослідження, як правило, персонал освітньої організації усвідомлює взаємозв'язок особистісного та організаційного розвитку однобічно, лише з боку впливу розвитку організації на особистісний розвиток, практично недооцінюючи свій особистий внесок в організаційний розвиток. На наш погляд, можливим поясненням такого факту може бути екстернальність особистості, властива значній кількості освітян [5], що спричинює їх невіру у власні можливості конструктивно впливати на навколишній світ.

За результатами емпіричного дослідження за авторською методикою було визначено значущість особистісного розвитку для менеджерів освіти. При інтерпретації результатів ми враховували думку В.Ф. Петренка [14] про можливості психосемантики щодо реконструкції індивідуальної системи значень, через призму якої відбувається сприймання суб'єктом себе, світу, інших людей, а суб'єктивна значущість цієї ознаки характеризує особистісні смисли, адже, як зазначає Дж. Келлі [10], людині важливий не об'єктивний факт, а значення, яке вона йому надає, тобто людина сама конструює свій світ і рольові позиції. Досліджуваним пропонувалося оцінити показники особистісного розвитку за ступенем важливості особисто для них як керівників закладів освіти від 0 до 3 балів (0 балів – зовсім не важливо, 1 бал – майже не важливо, 2 бали – досить важливо, 3 бали – дуже важливо. Ті показники, які набрали середній бал, близький до максимально можливого (3 бали), згідно з підходом вищезазначених дослідників, вважалися такими, що мають особистісний смисл для керівників освітніх організацій (див. *табл. 2*).

Таблиця 2

Значущість особистісного розвитку та його показників для керівників освітніх організацій

Показники особистісного розвитку	Бали, у середньому
Ціннісне ставлення до особистісного розвитку	2,6
Автентичність самопрезентації	2,4
Когнітивне забезпечення взаємодії з довіллям	2,2
Особистісна саморегуляція	2,4

Як випливає з *табл. 2*, у керівників дещо більше (порівняно з іншими показниками) виражене ціннісне ставлення до особистісного розвитку, яке (за результатами дисперсійного аналізу) посилюється зі збільшенням віку та стажу роботи досліджуваних, особливо у жінок ($p < 0,05$). Натомість, значущість інших показників особистісного розвитку для управлінців є меншою.

При цьому детальний аналіз результатів показав, що керівники найменше зважають на такі показники *автентичності самопрезентації*, як здатність щиро виразити свої

почуття й думки іншим людям; *когнітивного забезпечення взаємодії з довіллям* – сприйняття довілля як такого, що забезпечує вільне пересування, пристрасність, небайдужість до світу та його проявів, вчинковий характер взаємодії з іншими; *особистісної саморегуляції* – здатність до самоконтролю та саморегуляції, які набувають особливого значення в умовах соціально-економічних змін.

На наступному етапі дослідження було визначено показники організаційного розвитку, які, на думку менеджерів освіти, властиві їхнім організаціям, і за результатами кореляційного аналізу (за коефіцієнтом ρ Спірмена) визначено взаємозв'язок між оцінкою керівниками навчальних закладів рівнів організаційного розвитку та значущістю для них показників особистісного розвитку (див. *табл. 3*).

Як випливає з даних, наведених у *табл. 3*, існує прямий кореляційний зв'язок ціннісного ставлення з організаційним розвитком ($\rho = 0,308$, $p < 0,01$). При цьому детальний аналіз показників ціннісного ставлення управлінців до особистісного та професійного розвитку у співвіднесенні з показниками організаційного розвитку свідчить про особливу вагу для організаційного розвитку таких цінностей, як цінність творчості ($\rho = 0,359$, $p < 0,01$) розвинуті духовні цінності ($\rho = 0,278$, $p < 0,01$), наявність чітких життєвих цілей ($\rho = 0,242$, $p < 0,01$). Крім того, за кореляційним аналізом був установлений слабкий, але статично

значущий зв'язок між задоволеністю життям керівників і рівнем організаційного розвитку ($\rho=0,230$, $p<0,01$).

Таблиця 3

Матриця інтеркореляцій показників особистісного та організаційного розвитку (за оцінкою менеджерів освіти)

Показники організаційного та особистісного розвитку	Організаційна зрілість	Проблемність організаційного розвитку	Організаційний розвиток	Ціннісне ставлення до особистісного розвитку	Автентичність самопрезентації	Когнітивне забезпечення особистісного розвитку	Особистісна саморегуляція
Організаційна зрілість	1,000	-,61**	,945*	,269**	,145*	,166*	139*
Проблемність організаційного розвитку	-,61**	1,000	-,56**	-,130*	-,012	015	-,042
Організаційний розвиток	,945*	-,56**	1,000	,308**	,060	,154*	,120
Ціннісне ставлення до особистісного розвитку	,269*	-,130*	,308*	1,000	,425*	,558**	,550**
Автентичність самопрезентації	,145*	-,012	,060	,425**	1,000	,685**	,599**
Когнітивне забезпечення особистісного розвитку	,166*	,015	,154*	,558**	,685*	1,000	,720**
Особистісна саморегуляція	139*	-,042	,120	,550**	,599*	,720**	1,000

** – рівень значущості $p<0,01$, * – рівень значущості $p\leq 0,1$

Примітно, що між оцінкою керівниками освітніх організацій рівня організаційної зрілості та всіма вищезазначеними проявами ціннісного ставлення існує прямий кореляційний зв'язок ($p<0,01$), а між оцінкою проблемності організаційного розвитку – обернений кореляційний зв'язок із цінністю творчості ($\rho=-0,347$, $p<0,01$) і розвинутими духовними цінностями ($\rho=-0,233$, $p<0,01$).

Щодо інших показників особистісного розвитку можна зробити висновок, що зростання значущості для менеджерів освіти автентичності самопрезентації, когнітивного забезпечення взаємодії з довкіллям, особистісної саморегуляції супроводжується вищою оцінкою рівнів розвитку організації (насамперед, такого його показника, як організаційна зрілість), але про це варто говорити лише як про певну тенденцію, оскільки зв'язок між зазначеними показниками є досить слабким (див. табл. 3).

Загалом, одержані результати свідчать про взаємозв'язок ступеня орієнтації менеджерів освіти на особистісний та організаційний розвиток. Відповідно, актуалізується необхідність сприяння особистісному розвитку керівників освітніх організацій, яке можна забезпечити в умовах післядипломної педагогічної освіти у процесі спеціально організованого навчання управлінців.

Таке навчання має свою специфіку через специфічні особливості менеджерів освітніх організацій як контингенту післядипломної педагогічної освіти, оскільки вони, фактично, в силу своїх функціональних обов'язків, самі керують освітніми системами, часто є «закритими» для самовдосконалення [28]. Це зумовлює необхідність сприяння

їхньому особистісному розвитку через специфічні соціальні впливи у спеціально створеному освітньому середовищі, де управлінці можуть зайняти позицію «рівний серед рівних».

У якості таких *соціальних впливів* можуть виступити [2; 5]: а) *власний приклад високорозвинених особистостей* – керівників закладів освіти, референтних для певного управлінця осіб, які демонструють прагнення до особистісного розвитку та рефлексивно-гуманістичний тип відносин співтворчості, коли інші шляхом наслідування або свідомо, на основі індивідуального порівняння впливів з внутрішніми цінностями, засвоюють зразки їх поведінки; б) *пряме навчання* за рахунок розширення системи уявлень, доповнення її новими елементами знань; в) сприяння особистісному розвитку за рахунок так званого «*психологічного щеплення*» [23], іншими словами, надання індивіду інформації, що попередньо готує його до можливих негативних наслідків або труднощів на шляху розв'язання певних завдань самовдосконалення; г) *пряме перенавчання*, коли, як детально показує це у своїх працях О.Ю. Панасюк [13], відбувається трансформація актуальних соціальних установок в ідеальні; д) *непряме перенавчання* шляхом інтерпретації результатів діяльності управлінця таким чином, щоби сформувати у нього рефлексію, необхідну для актуалізації особистісного розвитку. Такі впливи можна здійснити в активному соціально-психологічному навчанні через низку спецкурсів-тренінгів, які складаються з декількох етапів: 1) підготовчий етап, на якому визначається ступінь готовності управлінців до особистісного розвитку; 2) *діагностичний етап*, спрямований на визначення вихідного рівня особистісного розвитку управлінців на основі актуалізації прагнення до самопізнання суб'єктом особливостей свого внутрішнього світу; 3) етап *актуалізації здатності до розвитку конструктивних особистісних новоутворень* на основі розвитку самоконтролю й саморегуляції активності особистості; 4) *закріплення та розвитку конструктивних особистісних новоутворень* на дистанційному етапі навчання, а також безпосередньо в професійній діяльності керівників закладів освіти, під час їхньої самоосвіти в тісній співпраці з психологічною службою освітянської організації, інститутами післядипломної освіти через виконання спеціальних завдань для навчального практикуму [5], психолого-управлінське консультування [9] тощо.

ВИСНОВКИ

1. Встановлено, що особистісний розвиток менеджерів освітніх організацій доцільно розглядати в контексті закономірних змін, кількісних, якісних і структурних перетворень його особистості як суб'єкта професійної діяльності, що ґрунтуються на прагненні до професійного вдосконалення, розвитку професійної самосвідомості, особистісного та духовного зростання, готовності до самозмін і самоствердження у професійній сфері. Показниками особистісного розвитку є: а) ціннісне ставлення до особистісного й професійного розвитку; б) автентичність самопрезентації особистісних характеристик; в) когнітивне забезпечення суб'єкт-суб'єктної взаємодії з довкіллям; г) особистісна саморегуляція.

3. За результатами теоретичного аналізу літератури обґрунтовано взаємозв'язок організаційного розвитку та особистісного розвитку персоналу організації як наслідок зміни взаємодії між працівниками на трьох рівнях: а) особистісного професіогенезу; б) функціонування команди; в) суб'єкта колективної діяльності, що формує та засвоює норми й цінності організаційної культури.

4. За результатами емпіричного дослідження встановлено взаємозв'язок організаційного розвитку та особистісного розвитку керівників освітніх організацій, насамперед, щодо оцінки керівниками конструктивності організаційного розвитку та їхнім ціннісним ставленням до особистісного вдосконалення. Показано, що показники особистісного розвитку персоналу організації можуть слугувати опосередкованим індикатором конструктивності організаційного розвитку.

5. Важливою умовою забезпечення конструктивного організаційного розвитку закладів освіти є сприяння особистісному розвитку керівників у спеціально організованому психологічному навчанні, яке можна здійснити в умовах очно-дистанційної форми післядипломної педагогічної освіти управлінців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. Методологические проблемы психологии / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 [2] с.
2. Балл Г.О. Методологические засади гуманізації (особистісної орієнтації) професійної діяльності та підготовки до неї / Г.О. Балл // Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посібник ; за ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001. – С. 5–25.
3. Бондаренко О.Ф. Суб'єктність як етичний вимір: у пошуках вітчизняної традиції у психотерапії / О.Ф. Бондаренко // Людина. Суб'єкт. Вчинок: філософсько-психологічні студії : [зб. наук. праць / ред. В.О. Татенко]. – К. : Либідь, 2006. – С. 52–69.

14

4. Бондарчук О.І. Особливості взаємозв'язку організаційного розвитку та особистісного розвитку керівників освітніх організацій / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2011. – Т. I. – Ч. 27–28. – С. 172–177.
5. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / Олена Іванівна Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
6. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы / Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х.-мл. Донелли ; пер. с англ. – [8-е изд.]. – М. : Эксмо, 2006. – С. 606–660.
7. Казмиренко В.П. Соціально-психологічні проблеми формування колективних суб'єктів управління / В.П. Казмиренко, В.В. Третяченко // Вісник Київського університету. – (Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка). – Вип. 2. – К., 1996. – С. 167–174.
8. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Т. 1. – Ч. 24. – С. 196–208.
9. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
10. Келли Дж. Теория личности. Психология личностных конструктов / Дж. Келли ; пер. с англ. и науч. ред. А.А. Алексеева. – СПб. : Речь, 2000. – 249 с.
11. Максименко С.Д. Генезис существования личности / С.Д. Максименко. – К. : Изд-во ООО «КММ», 2006. – 240 с.
12. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
13. Панасюк А.Ю. Система повышения квалификации и психологическая перестройка кадров : метод. пособие / А.Ю. Панасюк. – М. : Высш. шк., 1991. – 79 с.
14. Петренко В.Ф. Психосемантика сознания / В.Ф. Петренко. – М. : МГУ, 1998. – 208 с.
15. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учеб.-метод. пособие / Н.С. Пряжников. – [2-е изд. стер.]. – М. : Изд-во МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 400 с.
16. Психологія особистості : словник-довідник ; за ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. – К. : Рута, 2001. – 320 с.
17. Семиченко В.А. Психологічні проблеми навчання педагогічних працівників у системі післядипломної освіти / В.А. Семиченко, О.І. Бондарчук // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992–2002 : зб. наук. пр. до 10-річчя АПН України / Академія педагогічних наук України. – Ч. 2. – Харків : ОВС, 2002. – С. 86–94.
18. Смелзер Н. Социология / Нейл Смелзер ; пер. с англ. и ред. В.А. Ядова. – М. : Феникс, 1998. – 688 с.
19. Социальная психология в современном мире / [ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова]. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 335 с.
20. Фельдштейн Д.И. Психология развития человека как личности : избр. труды : в 2-х т. / Д.И. Фельдштейн. – М. : Изд-во МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2005. – Т. 1. – 567 с. – (Серия «Психологи России»).
21. Фрейджер Р. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Роберт Фрейджер, Джеймс Фейдимен ; пер. с англ. Е. Будаговой, М. Васильевой, В. Кучерявкина [и др.]. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 704 с. – (Большая университетская библиотека).
22. Янчук В.А. Введение в современную социальную психологию / В.А. Янчук. – Мн. : АСАР, 2005. – 768 с.

Education managers' personal development as an indicator of constructive organizational development of educational institutions

O.I. Bondarchuk

The article highlights the content and components of education managers' personal development as an indicator of constructive organizational development educational institutions. The author presents the results of an empirical investigation of the correlations between organizational development and education managers' personal development as well as substantiates a special education managers' personal development training to be used in the system of post-graduate training.

Keywords: heads of educational institutions; organizational development; personal development; postgraduate teachers' training; psychological training.