

ОСОБЛИВОСТІ «Я-ОБРАЗУ» КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті висвітлено особливості «Я-образу» керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Представлено результати емпіричного дослідження їх сприймання себе, самоствавлення, широти самопрезентації.

Ключові слова: керівники загальноосвітніх навчальних закладів, «Я-образ», особистісний розвиток.

Постановка проблеми. Актуальним питанням є і залишається образ особистості керівника-професіонала освітнього закладу. Мета управління має бути тут сфокусована на розвиток супроводу і мотивування як себе, так і своїх співробітників, вільний обмін власними позиціями і думками в колективі, будівництва штату творчих педагогів для яких особистісний розвиток стоїть на першому місці, ефективної, конкурентоспроможної, результативної діяльності закладу освіти загалом. Тому на даний час зростають і вимоги до особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів (надалі – ЗНЗ). Звідси випливає, як управлінець закладу освіти ставиться до розвитку себе, оскільки погляд підростаючого покоління формують не лише знання, а й сама організація навчально-виховного процесу, яка безпосередньо залежить як від педагогів, так і керівника закладу, який є взірцем особистості управлінця, лідером команди освітнього закладу.

Загальновідомо, що особистісний та професійний розвиток взаємопов'язаний між собою. Особливо значущим при цьому є наскільки керівник ЗНЗ володіє сучасними методами, механізмами і формами управлінської діяльності, швидко реагує на різноманітні зміни й освітні трансформації, наскільки він професійно компетентний, прагне до професійного вдосконалення, саморозвитку, готовий до самоствердження у професійній діяльності, що забезпечує в свою чергу і підвищення ефективності функціонування освітньої організації загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день створено достатнє психолого-педагогічне підґрунтя досліджень особистісного розвитку управлінців освітньої галузі. Так, досліджувалися теоретичні і методичні положення особистісного розвитку (О. І. Бондарчук, П. В. Лушин, С. Д. Максименко, В. А. Семиченко та ін.), вивчалися окремі аспекти формування психологічної компетентності керівників ЗНЗ, в тому числі, у процесі підвищення їхньої кваліфікації (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, В. В. Олійник та ін.).

Слід підкреслити, що за дослідженнями О. І. Бондарчук встановлено параметри особистісного розвитку керівників ЗНЗ, такі як ціннісне ставлення до професійного й особистісного розвитку, автентичність самопрезентації, когнітивне забезпечення життєдіяльності, особистісна саморегуляція [1]. Разом з тим, як показують теоретичні та емпіричні дослідження (О. І. Бондарчук та ін.) «встановлено певну невідповідність їй, іноді, суперечливість структури ціннісних орієнтацій керівників ЗНЗ цілям і місії їх професійної діяльності, завданням освіти загалом. При цьому показано, що мотиви особистісного розвитку, саморегуляції, самоактуалізації в професійній діяльності важать для керівників значно менше, ніж широкі соціальні і власне управлінські» [1; с. 274].

Також, наприклад, в результаті дослідження нами виділено, що управлінці недостатньо ознайомлені зі специфікою гендерних досліджень, гендерною проблематикою й станом її вирішення як в Україні, так і за її межами, психологічними особливостями негативних проявів гендерних стереотипів у навчально-виховному процесі тощо [8].

Це обумовило мету нашого дослідження – висвітлити особливості «Я-образу» керівників ЗНЗ.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження особливостей «Я-образу» керівників ЗНЗ проводилося в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». Ним було охоплено 270 керівників ЗНЗ із різних регіонів України, з них 90 чоловіків, 180 жінок. У процесі проведення емпіричного дослідження використано методика М. Куна – Т. Макпартленда «Хто Я?» [2], методика дослідження самоствавлення (С. Р. Пантілеєв – В. В. Столін) [7]. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0) та MS Excel.

Важливим моментом нашого дослідження стало визначення особливостей сприймання себе керівниками ЗНЗ, які вивчалися за допомогою методики М. Куна – Т. Макпартленда «Хто Я?» через аналіз співвідношення індивідуальних і соціальних характеристик, в тому числі, гендерних характеристик. При цьому ми погоджуємося з тим, що чим більше якостей людина виокремлює до свого «Я» (широта самопрезентації), чим більше у неї категорій судження щодо себе, тим вище її рівень самосвідомості.

Результати дослідження дозволили встановити, що майже половина досліджуваних (48,9 %) управлінців мають високий рівень широти самопрезентації, 13,3 % – середній, а 37,8 % – низький (табл. 1).

Таблиця 1

**Рівні широти самопрезентації керівників ЗНЗ
(за результатами методики М. Куна – Т. Макпартленда «Хто Я?»)**

Рівні широти самопрезентації	Кількість досліджуваних (у %)
Високий	48,9
Середній	13,3
Низький	37,8

Отже, можна відзначити проблему саморозкриття для досить значної кількості керівників, які не налаштовані на розкриття себе, усвідомлення та прийняття своєї статі, своїх особливостей та характеристик тощо.

Подані керівниками характеристики за допомогою контент-аналізу було розділено на наступні 6 категорій:

- 1) сімейні ролі (дружина, мати, чоловік, син, подруга та ін.);
- 2) професійні ролі (вчитель, менеджер, дослідник);
- 3) інші соціальні ролі, в основному це стосується сфери дозвілля (колекціонер, спортсмен, читач, глядач);
- 4) фемінінні характеристики (чуйна, турботлива, залежна, ніжна);
- 5) маскулініні характеристики (сильний, сміливий, цілеспрямований, самостійний, незалежний, агресивний);
- 6) нейтральні характеристики (веселий, красивий, добрий, акуратна, працьовитий, лінива).

Перші три категорії визначають зміст соціальної ідентичності досліджуваних, при цьому найбільш значущими для керівників ЗНЗ (табл. 2) є сімейні ролі (60,0 %), меншу вагу мають професійні ролі (49,6 %), ще менш значущими – інші соціальні ролі (36,3 %).

Таблиця 2

Групи характеристик керівників ЗНЗ (за результатами методики М. Куна – Т. Макпартленда «Хто Я?»)

Групи характеристик	Кількість досліджуваних (у %)
Сімейні ролі	60,0
Професійні ролі	49,6
Інші соціальні ролі	36,3
Фемінінні характеристики	37,0
Маскулінні характеристики	28,1
Нейтральні характеристики	68,1

Наступні три категорії визначають зміст особистісної ідентичності управлінців. Головним орієнтиром у цьому визначенні ролей виступав той факт, щоб вони (ролі) бути представлені гармонійно, без перекосів, коли існує перевага одних ролей над іншими.

Так, як видно з табл. 2, для 68,1 % досліджуваних управлінців важливими є нейтральні характеристики, вони не схильні до категоричних полярних ознак якостей особистості. Також для 37,0 % керівників головними є фемінінні характеристики, а для 28,1 % – маскулінні.

При аналізі відповідей ми звертали увагу на усвідомлення керівниками власної гендерної ідентичності, насамперед за твердженням «Я – чоловік / жінка». Вражає той факт, що лише 35,6 % управлінців згадують про себе, як про чоловіка або жінку. Переважна більшість досліджуваних (64,4 %) про це взагалі не згадали, причому як управлінці-чоловіки, так і управлінці-жінки.

Наступним етапом дослідження стало вивчення самоствавлення за методикою С. Р. Пантілеєва – В. В. Століна. Поглиблене визначення сфери самоствавлення особистості керівника, яке містить різні аспекти, дозволяє виявити особливості системи емоційно-ціннісних установок на адресу «Я-образу», і, в кінцевому рахунку, ступінь прийняття себе.

За результатами кластерного аналізу всіх керівників було розподілено на 3 групи з високим, середнім та низьким рівнями прийняття себе. Отримані дані щодо розподілу оформлено в табл. 3.

Таблиця 3

Розподіл керівників ЗНЗ за методикою дослідження самоствавлення

Шкали самоствавлення	Кластери (стени, в середньому)		
	1	2	3
Відвертість	7	6	7
Самовпевненість	6	6	7
Самокерування	6	6	8
Відзеркалене самоствавлення	6	6	7
Самоцінність	6	6	8
Самоприйняття	4	6	6
Самоприхильність	5	6	7
Внутрішня конфліктність	4	6	4
Самозвинувачення	4	6	3

Високий рівень прийняття себе встановлено у досліджуваних, яких віднесено до третього кластеру. Такі керівники (47,4 %) характеризуються високим самокеруванням, самоцінністю, відвертістю, самовпевненістю, відзеркаленим самоствавленням, самоприхильністю та низькою внутрішньою конфліктністю й самозвинуваченням.

Групу керівників з середнім рівнем прийняття себе (20,0 %), утворив 1 кластер, з показниками досить високої відвертості, середньої самовпевненості, самокерування, відзеркаленого самоствавлення, самоцінності, самоприхильності та достатньо низької внутрішньої конфліктності та самозвинувачення.

Низький рівень прийняття себе констатовано у керівників, віднесених до 2 кластеру (32,6 %) з показниками недостатньої відвертості, самокерування, відзеркаленого самоствавлення, самоцінності, самоприйняття й самоприхильності, значної внутрішньої конфліктності та самозвинувачення.

При цьому за результатами кореляційного аналізу констатовано слабкий, але статистично значущий кореляційний зв'язок ($p < 0,05$) між рівнями самоствавлення та рівнями усвідомлення гендерної ідентичності: чим вищий рівень гендерної ідентичності, тим вищий рівень самоствавлення, і навпаки, чим нижчий рівень усвідомлення гендерної ідентичності, тим гірший рівень самоствавлення.

Крім того, виявлено залежно від соціально-демографічних факторів (статі, віку та регіону проживання), що: жінки-управлінці мають вищий рівень «Я-образу», ніж чоловіки-управлінці; встановлено, що з віком рівень сформованості «Я-образу» стає дещо меншим; на рівні тенденції також констатовано відмінності у рівнях сформованості «Я-образу» залежно від регіону проживання керівників – вищий рівень в управлінців, які проживають у центральному регіоні країни проти тих, що проживає в інших регіонах.

Про особливості дослідження «Я-образу» також опосередковано свідчать результати нашого спостереження, коли керівникам було запропоновано отримати інформацію про себе, зашифрувавши певним чином свої результати для того, щоб потім отримати зворотній зв'язок. Лише незначна кількість (приблизно 8,2 % опитаних) управлінців виявили

бажання отримати таку інформацію. Це свідчить, на нашу думку, про закритість управлінців, оскільки чим вище широта відкритості та самоусвідомлення, тим вище «Я-образ» особистості.

Це співпадає з результатами досліджень О. І. Бондарчук, що існують проблеми особистісного розвитку керівників ЗНЗ, які пов'язані з «негативними тенденціями, зумовлені специфікою їх професійної діяльності і виявляються, насамперед, в «емоційному вигоранні» особистості, унеможливленні вибору асертивних стратегій поведінки в складних ситуаціях професійної взаємодії, утрудненнях гендерної природи в особистісному розвитку фахівців-професіоналів, у забезпеченні їх успішної професійної кар'єри тощо» [1; с. 275].

Разом з тим, в процесі дослідження також встановлено, що на «Я-образ» керівників ЗНЗ впливають ряд чинників, які пов'язані: 1) на макрорівні – з різноманітними перешкодами на рівні суспільних відносин; 2) на мезорівні – з проблемами в освітній галузі; 3) на мікрорівні – з особистісними особливостями керівника.

На основі представлених результатів дослідження особливостей «Я-образу» керівників ЗНЗ можна виокремити три групи керівників з високим, середнім та низьким рівнями, і, на жаль, загалом можна констатувати їх недостатній рівень.

До групи з високим рівнем особливостей «Я-образу» ми віднесли керівників з переважно високими рівнями широти їх самопрезентації, які налаштовані на розкриття себе, усвідомлення та прийняття власних особливостей і характеристик. Такі управлінці виявили високий рівень самоприйняття, що свідчить, на нашу думку, про їх високий рівень особистісного розвитку. Вони обізнані по важливих аспектах управлінських питань, прагнули взаємодіяти та оцінюють можливість продуктивної співпраці з усіма суб'єктами навчально-виховного процесу незалежно від їхньої статі, усвідомлюють основні закономірності розвитку суспільства та свого місця в ньому. При цьому керівники успішно вирішили всі завдання з практики управлінської діяльності, чітко і розгорнуто обґрунтували відповіді тощо.

Групу з середнім рівнем особливостей «Я-образу» склали керівники, які характеризувалися недостатнім рівнем широти їх самопрезентації, вони були не дуже налаштовані на розкриття себе, усвідомлення та прийняття власних особливостей і характеристик, виявили середній рівень самоприйняття, що свідчить, на нашу думку, про їх середній рівень особистісного розвитку. Вони недостатньо обізнані по важливих аспектах управлінських питань, в процесі навчання недостатньо прагнули взаємодіяти з суб'єктами навчально-виховного процесу, виявили деякі упередження до представників іншої статі тощо.

Групу з низьким рівнем особливостей «Я-образу» склали керівники з переважно низькими рівнями широти їх самопрезентації, вони були не налаштовані на розкриття себе, усвідомлення та прийняття власних особливостей і характеристик, виявили низький рівень самоприйняття, що свідчить, про їх низький рівень особистісного розвитку. Також вони виявилися необізнаними по важливих аспектах управлінських питань, в процесі навчання не прагнули взаємодіяти з суб'єктами навчально-виховного процесу, виявили деякі упередження до представників іншої статі, не вирішували завдань з практики управлінської діяльності, не обґрунтували свої відповіді тощо.

Отже, слід підкреслити, що підвищення ефективності діяльності управління закладу освіти можливе тільки за умови постійного розвитку та самовдосконалення особистості керівника-професіонала, який якісно і творчо реалізує професійні функції, створює психолого-педагогічні умови, що забезпечують розвиток кожної особистості та власний саморозвиток, вирішує та розв'язує різноманітні проблеми управлінського характеру. Разом з цим, необхідним є пригадати, що професійна свідомість керівника освітнього закладу повинна ґрунтуватися на нових знаннях, новій культурі мислення, поведінки, моральних орієнтирах, відсутності деструктивних проявів гендерних стереотипів та дискримінації, відкритості та широті, сприянню саморозвитку та особистісному розвитку кожного учасника навчально-виховного процесу, формуванню психологічної культури та свідомості підростаючого покоління.

Висновки. Таким чином, одержані результати зумовлюють необхідність навчання із розробленням спеціальної корекційно-розвивальної програми із сприяння розвитку особистості керівників ЗНЗ.

Література

1. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
2. Гендерная психология. Практикум / под. ред. И. С. Клециной. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2009. – 496 с.: ил. – (Серия «Практикум»).
3. Завацька Н. Є. Проблема соціалізації та соціальної адаптації особистості / Н. Є. Завацька // Вісник ЧДПУ ім. Т. Г. Шевченка : зб. наук. праць у 2-х т. – Чернівці : ЧДПУ, 2006. – Вип. 41, Т. 1. – С. 114–119. – (Серія «Психологічні науки»).
4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
5. Лушин П. В. О психологии человека в переходной период: Как выживать, когда все рушится? / П. В. Лушин. – [2-е изд.]. – К. : Наук. світ, 2007. – 207 с.
6. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці / С. Д. Максименко. – К. : Наук. думка, 1999. – 216 с.
7. Пантилеев С. Р. Методика исследования самоотношения / С. Р. Пантилеев. – М. : Смысл, 1993. – 32 с.
8. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : монографія / О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська. – К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. – 180 с.
9. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності : навч. посіб. / В. А. Семиченко. – К. : Вища шк., 2004. – 335 с.

References

1. Bondarchuk O. I. Sotsialno-psihologichni osnovy osobistisnogo rozvitku kerivnikiv osvithih organizatsii: monografiya / O. I. Bondarchuk. – Kiev : Nayk. svit, 2008. – 318 s.
2. Gendernaya psikhologiya. Praktikum / Pod red. I. S. Kletsinoy. – 2-e izd. – St.-Petersburg : Piter, 2009. – 496 s.: il. – (Seriya «Praktikum»).

3. Zavatska N. E. Problema sotsializatsii ta socialnoy adaptatsii osobistosti / N. E. Zavatska / Visnyk CHDPU im. T. G. Shevchenko: sb. nauk prac u 2 t. – Chernigiv : CHDPU, 2006. – Vip. 41, T. 1. – S. 114-119. – (Seriya «Psihologichni nauki»).
4. Karamushka L. M. Psihologiya osviti menedjmentu : navch. posib. / L. M. Karamushka. – Kiev : Lybid, 2004. – 424 s.
5. Lushin P. V. O psihologii cheloveka v perehodnoi period: Kak vyjivat', kogda vse rushitsiya? / P. V. Lushin. – [2-e izd.]. – Kiev : Nauk. svit, 2007. – 207 s.
6. Maksimenko S. D. Psihologiya v sotsialniy ta pedagogichnii praktysi / S. D. Maksimenko. – Kiev : Nauk. dumka, 1999. – 216 s.
7. Pantileev S. Metodica issledovaniya samootnosheniya / S. Pantileev. – Moscow : Smysl, 1993. – 32 s.
8. Psihologichni umovi formuvannya gendernoi kompetentnosti kerivnikov zagalnoosvitnih navchalnih zakladiv: monografiya / O. I. Bondarchuk, O. O. Nezhynska. – Kiev: TOV "NVP «Interservis», 2014. – 180 s.
9. Semichenko V. A. Psihologiya pedagogichnoi diyalnosti : navch. posib. / V. A. Semichenko. – Kiev : Vishcha shk., 2004. – 335 s.

Нежинская Е. А.

Особенности «Я-образа» руководителей образовательных учебных заведений

В статье отражены особенности «Я-образа» руководителей образовательных заведений. Представлены результаты эмпирического исследования их восприятия себя, самооотношения, широты самопрезентации. Источников - 9.

Ключевые слова: руководители образовательных учебных заведений, «Я-образ», личностное развитие.

Nezhynska O. O.

Features of the self-image of secondary educational institutions

The article describes the features of the self-image leaders of secondary educational institutions. The results of empiric research of their self-perception, self-latitude. Sources - 9.

Keywords: leaders of secondary educational institutions, self-image. personal development.

Нежинська Олена Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ.

Адреса: м. Київ-86, відділення «Нової пошти» № 36,
e-mail: alena_n_2007@mail.ru, тел.: 050 523 07 47.