

**ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНИХ МОТИВІВ КЕРІВНИКІВ  
ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ДО САМОРЕГУЛЯЦІЇ В  
ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

УДК 159.923

***Москальова Алла Степанівна***

*Кандидат психологічних наук,  
професор кафедри психології управління  
Університету менеджменту освіти  
Національної академії педагогічних наук України, м. Київ ( Україна)  
ORCID ID 0000-0003-0213-0434*

***Москальов Максим Володимирович***

*Кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології управління  
Університету менеджменту освіти  
Національної академії педагогічних наук України, м. Київ ( Україна)  
ORCID ID: 0000-0002-3213-9635*

***Анотація.*** У статті подано результати емпіричного дослідження особливостей професійних мотивів керівників закладів загальної середньої освіти до саморегуляції в професійній діяльності.

*Досліджено професійні мотиви керівників закладів загальної середньої освіти загалом та особливості професійних мотивів керівників закладів загальної середньої освіти до саморегуляції в професійній діяльності, зокрема.*

*У процесі проведеного емпіричного дослідження було виявлено декілька груп мотивів, які надали можливість визначити ієрархію значущості професійних мотивів та їх складових у діяльності керівників закладів загальної середньої освіти, а саме: професійні мотиви, мотиви особистісного та професійного самовдосконалення, соціальні мотиви, прагматичні мотиви, престижні мотиви.*

*Встановлено відмінності особливостей саморегуляції серед професійних мотивів керівників закладів середньої освіти залежно від статі і віку.*

*Виявлено, що проблема саморегуляції особистості пов'язана з психологічною здатністю особистості бути продуктивною, діяльнісною і активною в умовах трансформаційних змін у суспільстві. Вважається, що основними характеристиками суб'єктної активності є творчий характер, здатність змінювати навколишній світ, що особливо важливо в контексті вивчення особистісної саморегуляції як чинника ефективності професійної діяльності. Особливо це важливо в питанні забезпечення підвищення компетентності управлінської діяльності особистості керівника, зокрема керівника закладу загальної середньої освіти.*

*Вивчено загальний рівня стилю саморегуляції за результатами методики «Стиль саморегуляції поведінки» управлінців, що впливає на характер їх професійної діяльності.*

*Констатовано, що тільки близько третини досліджуваних керівників закладів загальної середньої освіти мають високий рівень сформованості загального стилю саморегуляції, що загалом негативно може позначитися на їхню професійну діяльність.*

**Ключові слова:** професійна діяльність, професійні мотиви, саморегуляція, керівники закладів загальної середньої освіти.

### **Постановка проблеми.**

Глобальна соціально-економічна криза, що розгорнулася у нашому суспільстві, поглибила не тільки проблеми психологічного розвитку особистості, а й різного роду проблеми становлення фахівців.. На поверхню наукових досліджень були підняті певні професійні протиріччя, неврахування яких може призводити до виникнення таких специфічних характеристик особистісно-професійного розвитку фахівця, як: професійна деформація, професійна деструкція, професійна криза тощо. Особливої уваги, у контексті підвищення рівня управління закладами загальної середньої освіти, заслуговує така характеристика психологічного стану особистості, як професійні труднощі у діяльності фахівця – керівника закладу загальної середньої освіти. Проте ця проблема потребує досконалого вивчення задля того, щоб надати можливість керівникам закладів загальної середньої освіти оволодіти засобами конструктивного подолання професійних криз з метою поліпшення освітнього процесу освітньої закладу.

Варто відмітити, що теоретичний аналіз наукової літератури та аналіз практики управлінської діяльності керівників закладу загальної середньої освіти висвітлює наявність означеної проблеми, що є необхідною для повноцінного навчання, виховання й розвитку особистості. Особистість керівника освітньої організації є важливою ланкою, яка несе подвійну відповідальність: як за діяльність навчального закладу загалом, так і за стосунки, які виникають під час освітнього процесу. Тому розв'язання проблеми подолання професійних труднощів керівниками закладів загальної середньої освіти є дуже непростим завданням та залежить від впливу багатьох факторів та умов, а також створює певні протиріччя між:

- необхідністю створення психолого-педагогічних умов подолання професійних труднощів управлінців, які відповідали б сучасним науковим вимогам – та відсутністю чіткої системи впливів на процедуру навчання;

- переважання можливостей використання психологічних методів і технологій професійного розвитку фахівця та відсутність розробок проблеми конструктивного подолання професійних труднощів професійної діяльності керівниками загальної середньої освіти;

- необхідністю оптимізації процесу розвитку керівниками загальної середньої освіти – та відсутністю технологій процесу подолання професійних труднощів.

Отже, можна відмітити нагальну необхідність підготовки керівників закладів загальної середньої освіти до конструктивного подолання професійних труднощів як необхідної умови їх професійного зростання.

Сьогодні розвиток професійних мотивів управлінців є визначною умовою їх професійної діяльності. Від того якими є значущі мотиви професійного вдосконалення управлінців, у тому числі керівників закладів загальної середньої освіти буде залежати ефективність їх професійної діяльності. Одним із показників професійних мотивів управлінців є особистісна саморегуляція. Саморегуляція (*self-regulation*) розглядається як процес організації особистістю своєї поведінки, який характеризується специфічною активністю, спрямованою на узгодження поведінки особистості з вимогами ситуацій, очікуваннями інших людей, забезпечення оптимального рівня взаємодії як між власними підструктурами, так і взаємодії із зовнішніми впливами (О. Бондарчук, А. Москальова, Г. Нікіфоров, Ю. Філімоненко, О. Польшин) (Бондарчук, 2008; Москальова 2012, 2014, 2015; Никифоров, Філімоненко, Польшин, 1996). Тому стало важливим визначити особливості професійних мотивів керівників закладів загальної середньої освіти до саморегуляції у професійній діяльності.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Варто відмітити, що зацікавленість вивчення проблеми психічної саморегуляції за останні роки значно зросла, про що свідчить той факт, що до феномена саморегуляції звертаються у своїх дослідженнях представники самих різних психологічних дисциплін. Відомо декілька підходів до вивчення поняття «саморегуляція»: *системний підхід* (у рамках якого підкреслюється необхідність її вивчення як процесу, що має багаторівневу детермінацію); *суб'єктний підхід* є методологічною підставою до дослідження психіки людини – К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, Н. Волянук, С. Рубінштейн (Абульханова-Славская, 1980; Брушлинский, 2000, Волянук, 2006) і представлення про функціональну структуру системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини (Конопкин, 1995), а також авторська концепція індивідуального стилю саморегуляції (Моросанова, 2000; Коноз, 2000).

Вважається, що заключною ланкою цілісного процесу самосвідомості є саморегуляція особистістю складних психічних актів, власної поведінки. Під саморегуляцією в структурі самосвідомості у вузькому сенсі мається на увазі така форма саморегуляції поведінки, яка

передбачає момент включеності в неї результатів самопізнання і емоційно-ціннісного ставлення до себе, причому ця включеність актуалізована на всіх етапах здійснення поведінкового акту, починаючи від мотивуючих компонентів і закінчуючи власною оцінкою досягнутого ефекту поведінки (А. Москальова; О. Конопкін) (Москальова, 2014; Конопкін, 1995). Також варто враховувати, що розробкою проблеми саморегуляції поведінки особистості займалися вчені, які досліджували М. Гриньова (Гриньова, 2012): окремі прояви саморегуляції в різних видах діяльності (О. Конопкін, Г. Нікіфоров, А. Осніцький та ін.) (Конопкін, 1995; Никифоров, 1996; Осніцький, 2009); проблема саморегуляції в дослідженнях рефлексії (І. Бех, В. Давидов, Б. Зейгарник, та ін.) (Бех, 2010; Давидов, 2012, Зейгарник, 1995).

В психологічній науці поняття саморегуляції чільно пов'язане з самосвідомістю особистості. Виділяють три основні функції самосвідомості, а саме (В. Моросанова та О. Аронова) (Моросанова, Аронова, 2008): 1) здатність людини до самоідентифікації, самооцінки та свого ставлення до світу; 2) здатність людини бути суб'єктом усвідомленої та спрямованої зміни себе; 3) спрямовуюча регуляція своєї поведінки і життєдіяльності завдяки самосвідомості, яка забезпечує їх усвідомлення.

Автори стверджують, що перші дві функції є більш вивчені в науці. *Перша функція* щодо механізмів підтримки внутрішньої цілісності вивчалась рядом авторів, що стосуються порушень та викривлень самосвідомості та їх впливу на поведінку людини. На думку за Б. В. Зейгарнік (Зейгарник, 1995), розвинута саморегуляція забезпечує не лише свідому організацію дії за допомогою засобів, направлених на її оптимізацію, але й оволодіння, свідоме управління, власною мотивацією. Ця здатність може використовуватися в подоланні професійних криз особистості. Варто звернути увагу і на те, що здатність до цілостності особистості допомагає людині адаптуватися і до самого себе, через самоприйняття, самоприспособування, завдяки чому людина стає більш впевненою. *Друга функція* сприяє удосконаленню себе за рахунок самопізнання та самозмін, що досягається завдяки особистісній саморегуляції; *третья* – розглядається як регулятивна функція поведінки та життєдіяльності, яка за рахунок самосвідомості здійснює процес дієвості змісту саморегуляції, що і проявляється у поведінці та діяльності людини.

Також виділено рівні саморегуляції: рівень психічної регуляції (пов'язується з підтриманням, мобілізацією психічної активності, котра є суб'єктивною умовою здійснення особистістю реальної діяльності); особистісний рівень регуляції (охоплює свідомі способи включення особистості в діяльність, її ставлення до неї); способи подолання криз фахівцем. Як зазначає О. Бондарчук, саморегуляція сприяє мобілізації ресурсів на шляху подолання перешкод, локалізацією контролю, здатністю до самоконтролю в процесі діяльності (Бондарчук, 2008: 168).

Варто відмітити, що регуляторна функція самосвідомості, яка забезпечує дійсність його змісту завдяки взаємозв'язку з структурою процесів саморегуляції поведінки і діяльності людини, пов'язана з плануванням мети, моделюванням значних умов їх досягнення, програмуванням дій, оцінюванням результатів і розвитком суб'єктивних форм.

В. Моросанова та О. Аронова доводять існування двох особистісних інтенцій, які обумовлюються різними рівнями саморегуляції та типом самосвідомості, а саме: 1) прагнення до реалізації себе через управління іншими, орієнтація на соціальний статус; 2) прагнення реалізувати себе в творчості та саморозвитку особистості (Моросанова; Аронова, 2008).

**Мета статті:** дослідження психологічних особливостей професійних мотивів керівників закладів загальної середньої освіти до саморегуляції в професійній діяльності.

### **Методи та прийоми**

Заради виявлення ознак мотивів професійної діяльності керівників ЗНЗ було використано методика О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка «Мотиви професійної діяльності» (Бондарчук, 2008; Пінчук, 2010).

У результаті ранжування мотивів професійного самовдосконалення вдалось виявити особливості уявлень керівниками ЗНЗ значущості саморегуляції в ієрархії мотивів професійної діяльності. При цьому було проаналізовано здатність управлінців розуміти мотиви впливу на ефективність професійної діяльності, а саме: соціальні мотиви (можливість впливу на підростаюче покоління, підготовку його до життя в сучасних умовах; виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості навчання і виховання, удосконалення навчально-виховного процесу; забезпечувати духовний і культурний розвиток підростаючих поколінь); престижні мотиви (зробити кар'єру, добитись визнання закладу освіти за рахунок впровадження нових підходів в управлінні освітнім процесом, навчанні і вихованні дітей); прагматичні мотиви (здобути більше матеріальних можливостей та пільг, розширити коло спілкування, здобути більше соціальних можливостей, уникнути неприємностей з боку керівництва в разі невідповідності якості навчання сучасним вимогам); власне професійні мотиви (підвищувати якість навчально-виховного процесу, планування роботи на основі сучасних вимог, організація діяльності на основі сучасних вимог, здійснення контролю за якістю навчально-виховного процесу відповідно до сучасних вимог, спільно діяти з педагогічним колективом для досягнення освітніх цілей); мотиви особистісного та професійного самовдосконалення (більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо організації освітнього процесу відповідно до сучасних вимог, самопізнання особистісних якостей і їх впливу на професійну діяльність, особистісне зростання, саморегуляція в професійній діяльності).

Також була використана методика В. Моросанової, Є. Коноз «Стиль саморегуляції

поведінки», завдяки якій було виявлено загальний стиль саморегуляції керівників закладів середньої освіти. Методика містить 46 тверджень, які утворюють 6 шкал, що поділяються на основні регулятивні процеси (планування, моделювання, програмування, оцінка результатів) та регулятивно-особистісних властивостей (гнучкість і самостійність). Показник «Загальний рівень саморегуляції» характеризує загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції активності особистості. За рівнем розвитку особистісної саморегуляції вибірку було розподілено на три групи: висока, середня, низька, де керівники з високим рівнем характеризуються усвідомленістю процесу саморегуляції, самостійність, адекватність реагування на зміну умов, усвідомлене висування і досягнення цілей; з низьким – потреба в усвідомленому плануванні і програмуванні своєї поведінки несформована, вони більш залежні від ситуації тощо (Моросанова, Коноз, 2000; Бондарчук, 2006: 108).

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 21).

Дослідження проводилося в Університеті менеджменту освіти НАПН України протягом 2016–2018 рр. У дослідженні взяли участь 2060 керівників закладів загальної середньої освіти з різних регіонів України.

#### **Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.**

У процесі проведеного дослідження було виявлено декілька груп мотивів, які надали можливість визначити значущість професійних мотивів у діяльності керівників закладів загальної середньої освіти (табл.1)

*Таблиця 1*

#### Групи мотивів

Групи мотивів	Бали, у середньому
професійні мотиви	36,43
мотиви особистісного та професійного самовдосконалення	28,77
соціальні мотиви	25,22
прагматичні мотиви	23,01
престижні мотиви	14,78

Як видно із табл. 1, досліджувані керівники закладів загальної середньої освіти розподілилися на декілька груп за пріоритетністю мотивів, що сприяють вдалій саморегуляції особистості. Велике значення, на думку управлінців, мають «професійні мотиви» (36,43%). Значно менше значення респонденти віддають таким мотивам: «мотиви особистісного та професійного самовдосконалення» (28,77 %), «соціальні мотиви» (25,22%), «прагматичні мотиви» (23,01 %), «престижні мотиви» (14,78 %).

Крім того, виявлено розподіл керівників закладів загальної середньої освіти за характеристики кожної із груп мотивів, значущих для успішного подолання труднощів у професійній діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Результати дослідження професійних мотивів

Групи мотивів	Бали, у середньому
професійні мотиви	36,43
спільно діяти з колегами для досягнення цілей професійної діяльності	11,83
підвищувати якість супроводу освітнього процесу	9,81
організувати діяльність на основі сучасних вимог	9,48
планувати роботу на основі сучасних вимог	8,64
здійснення контролю за особистісним розвитком учнів відповідно до сучасних умов	6,45

Як вказано у табл.2, респонденти за показником «професійні мотиви» розподілилися так: найбільша кількість – це ті, які виокремлюють такі мотиви: «спільно діяти з колегами для досягнення цілей проф діяльності» (11, 83 %); дещо менше група керівників, які надають перевагу «підвищувати якість супроводу освітнього процесу» (9, 81%), «організувати діяльність на основі сучасних вимог» (9,48%) та «планувати роботу на основі сучасних вимог» (8,64 %); нарешті, завершує цей ряд «здійснення контролю за особистісним розвитком учнів відповідно до сучасних умов» (6,45 %).

Щодо дослідження мотивів професійного самовдосконалення, то також було виявлено їх складові (табл. 3).

Таблиця 3

Результати дослідження мотивів професійного самовдосконалення

Групи мотивів	Бали, у середньому
мотиви особистісного та професійного самовдосконалення	28,77
особистісне зростання	12,44
більш плідно реалізувати власні ідеї щодо реалізації професійної діяльності	10,00
самоактуалізації у професійній діяльності	9,55
саморегуляція у професійній діяльності	9,02

Як вказано у табл. 3, респонденти за показником «мотиви особистісного та професійного самовдосконалення» розподілилися так: найбільша кількість – це ті, які виокремлюють такі мотиви: «особистісне зростання» (12,44 %), трохи нижчі показники «більш плідно реалізувати власні ідеї щодо реалізації професійної діяльності» (10,0 %), а також такі як «самоактуалізації у професійній діяльності» та «саморегуляція у професійній діяльності» (відповідно 9,55 % та 9,02 %).

Також було проаналізовано соціальні мотиви (табл. 4).

Таблиця 4

Результати дослідження соціальних мотивів

Групи мотивів	Бали, у середньому
соціальні мотиви	25,22
забезпечити духовний і культурний розвиток підростаючих поколінь	10,82
виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості навчання	10,61
вплив на підростаюче покоління та підготовка його до життя в сучасних умовах	10,45

Як видно із табл. 4, всі групи мотивів розподілилися один за одним майже з одними показниками: «забезпечити духовний і культурний розвиток підростаючих поколінь» (10,82 %), «виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості навчання» (10,61 %), «вплив на підростаюче покоління та підготовка його до життя в сучасних умовах» (10,45 %).

З метою визначення груп мотивів прагматичних мотивів було проаналізовано і їх (табл. 5).

Таблиця 5

Результати дослідження прагматичних мотивів

Групи мотивів	Бали, у середньому
прагматичні мотиви	23,01
коло спілкування, здобувати більше соціальних можливостей	9,80
здобути більше матеріальних можливостей та пільг	7,49
уникати неприємностей з боку керівництва у разі невідповідності якості навчання сучасним вимогам	4,66



Як зазначено в табл. 5, лише 9,8 % досліджуваних керівників ввійшли в групу мотивів «коло спілкування, здобувати більше соціальних можливостей», а також виявлено «здобути більше матеріальних можливостей та пільг» (7,49%) та (4,66 %).

Слід також зазначити, що престижні мотиви в ієрархії професійних мотивів професійної діяльності зайняли останнє місце (табл. 6).

Таблиця 6

Результати дослідження престижних мотиви

Групи мотивів	Бали, у середньому
престижні мотиви	14,78
зробити кар'єру	9,88
добитися визнання за разунк впровадження нових підходів в професійну діяльність	9,37

З даних, наведених в табл.6 випливає, що не значна кількість керівників входять в групу, які обирають мотиви «зробити кар'єру» (9,88 %) та «впровадження нових підходів» (9,37 %) в професійну діяльність.

Наступним етапом нашого дослідження стало визначення особливостей саморегуляції серед професійних мотивів керівників закладів середньої освіти залежно від статі і віку. Нами були встановлені відмінності ( $p < 0,05$ ) визначення особливостей саморегуляції серед професійних мотивів керівників закладів середньої освіти залежно від статі і віку.

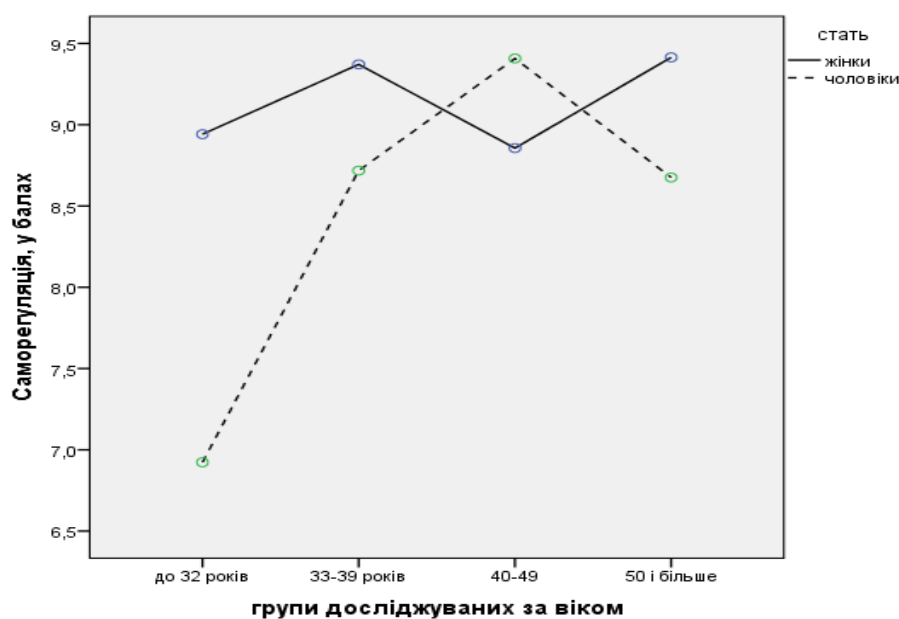


Рис.1. Особливості саморегуляції керівників закладів середньої освіти залежно від статі і віку

Як видно із рис.1 у жінок рівень саморегуляції вище, а ніж у чоловіків. Окрім того у жінок з віком рівень саморегуляції зростає, натомість у чоловіків навпаки спадає.

При дослідженні ми враховували думку О. Бондарчук, що для досліджуваних з високими показниками характерна усвідомленість процесу саморегуляції, самостійність, гнучкість, адекватність реагування на зміну умов, усвідомлене висування і досягнення цілей. Також науковець доводить у своїх дослідженнях (Бондарчук, 2006: 108), чим вище загальний рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше людина оволодіває новими видами активності, впевненіше почувається у незнайомих ситуаціях.

Також наступним етапом нашого дослідження було виявлено певні характеристики стилю саморегуляції за результатами методики «Стиль саморегуляції поведінки», що характеризує особистісний потенціал управлінців та впливає на характер їх професійної діяльності. Виявлено, що загальний рівень особистісної саморегуляції у керівників закладів загальної середньої освіти знаходяться на низькому (35,4 %), або середньому (36,0 %) рівнях розвитку. Виявлено, що лише 28,6 % керівників ввійшли в групу досліджуваних з високим рівнем особистісної саморегуляції (Москальова, 2014). Отримані показники вказують на переважання в групі осіб з низьким рівнем особистісної саморегуляції, що характеризує управлінців такими ознаками: відсутність потреби в усвідомленому плануванні та програмуванні своєї поведінки, відсутність впевненої поведінки в невизначених життєвих та виробничих ситуаціях, невпевненість.

Отже, саме такі ознаки в умовах трансформації освітньої системи не сприятимуть ефективності професійної діяльності керівників закладів загальної середньої освіти.

### **Висновки.**

1. Виявлено, що професійні мотиви керівників закладів загальної середньої освіти містять різні групи мотивів, які не завжди сприяють долати труднощі, що виникають в їх професійній діяльності.

2. З'ясовано, що серед групи мотивів професійного самовдосконалення для управлінців саморегуляція не є значущим мотивом. Визначено, що у жінок рівень саморегуляції вище, а ніж у чоловіків. Окрім того у жінок з віком рівень саморегуляції зростає, натомість у чоловіків навпаки спадає.

3. Відповідно, доцільним уявляється сприяння розвитку саморегуляції керівників закладів загальної середньої освіти в умовах післядипломної педагогічної освіти

**Перспективним напрямом** подальшого розвитку автор вбачає у теоретичному обґрунтуванні, розробці та апробації програми розвитку саморегуляції керівників закладів загальної середньої освіти в умовах післядипломної освіти (підвищення кваліфікації).

## Перелік використаних джерел

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. Воляннюк Н. Ю. Психологія професійного, тренера : монографія / Н. Ю. Воляннюк. – Луцьк. – Волинська обласна друкарня, 2006. – 444с.
3. Гриньова М. Саморегуляція як основа розв'язання педагогічної майстерності /М. С. Гриньова //Вісник педагогічної майстерності, 2012. – Вип.9. – 55-59.
4. Зейгарник Б. В. Саморегуляція поведінки в нормі і патології / Б. В. Зейгарник, А. Б. Холмогорова, Е. С. Мазур // Психологический журнал, 1989. – Т. 10. – № 2. – С. 122– 132.
5. Конопкин О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека / О. А. Конопкин // Вопросы психологии, 1995. – № 1. – С. 5–12.
6. Моросанова В. И. Саморегуляция и самосознание субъекта / В. И. Моросанова, Е. А. Аронова // Психологический журнал. – 2008. –Т. 29. –№ 1. – С. 14–23.
7. Моросанова В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С. 113–118.
8. Москальова А. С. Роль саморегуляції в подоланні професійних криз керівниками загальноосвітніх навчальних закладів / А. С. Москальова //Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інст-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип.34. – Т. 1. – С. 197-201.
9. Москальова А. С. Характеристика особистісної саморегуляції керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах професійної кризи: психологічний аспект : / А. С. Москальова //Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ДонДТУ, 2014. – Вип. 40. – Т. 1. –С. 69-73.
10. Москальова А. С. Саморегуляція як чинник попередження професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів: спецкурс для слухачів курсів підвищ. кваліфікації системи післядип. пед. освіти / А. С. Москальова //НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». – К., 2015. – 55 с.
11. Никифоров Г. С. Психологические аспекты саморегуляции состояний / Г. С. Никифоров, Ю. И. Филимоненко, А. К. Польшин. – СПб.: Питер, 1996. – 205 с.
12. Пінчук Н. І. Методика дослідження мотивації керівників освітніх організацій до вдосконалення психологічної компетентності / Н. І. Пінчук //Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України; за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Т.1. – Ч.27. – С.112-117.

### References (Transliteration):

1. Bondarchuk O. I. (2008). Sotsialno-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii diialnosti : monohrafiia [Social-psychological fundamentals for personal growth of heads of general educational institutions in professional activity: monography]. – Kyiv : Nauk. Svit [in Ukrainian].
2. Volianiuk N. Y. (2006). Psykholohiia profesiinoho stanovlennia trenera: monohrafiia [Psychology of the professional becoming of trainer: monograph], Lutsk. Volynska oblasna drukarnia [in Ukrainian].
3. Hrynova M. (2012). Samorehuliatsiia yak osnova rozviazannia pedahohichnoi maisternosti [Self-regulation as a fundament for unleashing pedagogical skills], Visnyk pedahohichnoi maisternosti, issue. 9, 55-59 [in Ukrainian].
4. Zeygarnik B. V., Kholmogorova A. B., Mazur E. S. (1989). Samoregulyatsiya povedeniya v norme i patologii [Self-regulation of behavior in a norm and pathology], Psikhologicheskii zhurnal, Vol. 10, 122–132 [in Russian].
5. Konopkin O. A. (1995). Psikhicheskaya samoregulyatsiya proizvolnoy aktivnosti cheloveka [Psychical self-regulation of arbitrary activity of man], Voprosy psikhologii, 1, 5–12 [in Russian].
6. Morosanova V. Aronova A. (2008) Samoregulyatsiya i samosoznaniye subyekta [Self-regulation and consciousness of subject], Psikhologicheskii zhurnal, Vol. 29, 14 –23 [in Russian].
7. Morosanova V. I. Konoz E. M. (2000). Stilevaya samoregulyatsiya povedeniya cheloveka [Stylish self-regulation of human behavior], Voprosy psikhologii, 2, 18–127 [in Russian].
8. Moskalova A. S. (2012). Rol samorehuliatsii v podolanni profesiinykh kryz kerivnykamy zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv [Role of self-regulation in overcoming of professional crises by the leaders of general educational establishments], U zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, Kyiv, A.S.K, Vol. 34, 197-201 [in Ukrainian].
9. Moskalova A. S. (2014). Kharakterystyka osobystisnoi samorehuliatsii kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv v umovakh profesiinoy kryzy: psykholohichni aspekt : U zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy [Description of personality self-regulation of leaders of general educational establishments in the conditions of professional crisis: psychological aspect], Alchevsk : DonDTU, issue. 40, Vol. 1, 69-73 [in Ukrainian].
10. Moskalova A. S. (2015). Samorehuliatsiia yak chynnyk poperedzhennia profesiinykh kryz kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: spetskurs dlia slukhachiv kursiv pidvyshch. kvalifikatsii systemy pisliadyp. ped. Osvity [Self-regulation as factor of warning of professional crises of leaders of general educational establishments], NAPN Ukrainy, DVNZ «Un-t menedzhmentu osvity», 55 [in Ukrainian].

11. Nikiforov G. S. Filimonenko Yu. I. Polshin A. K. (1996). Psikhologicheskiye aspekty samoregulyatsii sostoyaniy [Psychological aspects of self-regulation of the states], SPb. Piter [in Russian].

12. Pinchuk N. I. (2010). Metodyka doslidzhennia motyvatsii kerivnykiv osvitykh orhanizatsii do vdoskonalennia psykhologichnoi kompetentnosti [Methodology research for motivation heads of educational organizations to improve psychological competence], Aktualni problemy psykhologii : zb. nauk. prats Instytutu psykhologii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. S. D. Maksymenko, L. M. Karamushka (Eds), (Vol.1), part.27 [in Ukrainian].

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОТИВОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ К САМОРЕГУЛЯЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

***Москалёва Алла Степановна***

*Кандидат психологических наук,  
профессор кафедры психологии управления  
Университета менеджмента образования  
Национальной академии педагогических наук Украины, г. Киев (Украина)  
ORCID ID 0000-0003-0213-0434*

***Москалёв Максим Владимирович***

*кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии управления  
Университета менеджмента образования  
Национальной академии педагогических наук Украины, м. Київ, Україна  
ORCID ID: 0000-0002-3213-9635*

***Анотація.*** В статті представлені результати емпіричного дослідження особливостей професійних мотивів керівників установ загальної середньої освіти к саморегуляції в професійній діяльності.

Досліджено професійні мотиви керівників установ загальної середньої освіти в цілому і особливості професійних мотивів керівників установ загальної середньої освіти к саморегуляції, в частині. В процесі проведеного емпіричного дослідження було виявлено декілька груп мотивів, які надавали можливість визначити ієрархію значимості професійних мотивів і їх складових

в деятельности руководителей учреждений общего среднего образования, а именно: профессиональные мотивы, мотивы личностного и профессионального самосовершенствования, социальные мотивы, прагматичные мотивы, престижные мотивы.

Установлены различия особенностей саморегуляции среди профессиональных мотивов руководителей учреждений среднего образования в зависимости от пола и возраста.

Выявлено, что проблема саморегуляции личности связана с психологической способностью личности быть продуктивной, деятельностной и активной в условиях трансформационных изменений в обществе. Считается, что основными характеристиками субъектной активности является творческий характер, способность изменять окружающий мир, что особенно важно в контексте изучения личностной саморегуляции как фактора эффективности профессиональной деятельности. Особенно это важно в вопросе обеспечения повышения компетентности управленческой деятельности личности руководителя, в частности руководителя учреждения общего среднего образования.

Изучено общий уровень стиля саморегуляции по результатам методики «Стиль саморегуляции поведения» управленцев, что влияет на характер их профессиональной деятельности.

Констатировано, что только около трети исследуемых руководителей учреждений общего среднего образования имеют высокий уровень сформированности общего стиля саморегуляции, что в целом негативно может сказаться на их профессиональную деятельность.

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность, профессиональные мотивы, саморегуляция, руководители учреждений общего среднего образования.

## RESEARCH OF PECULIARITIES OF PROFESSIONAL MOTIVES OF LEADERS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION TO SELF-REGULATION IN PROFESSIONAL ACTIVITIES

***Moskaljova Alla***

*PhD in Psychology,*

*Professor, Department of Management Psychology*

*University of Educational Management*

*National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv (Ukraine)*

*ORCID ID 0000-0003-0213-0434*

***Moskaliov Maksym***

*PhD in Psychology,*

*Associate Professor, Department of Management Psychology  
University of Educational Management  
National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv (Ukraine)*

*The article ORCID ID: 0000-0002-3213-9635*

**Abstract.** *Presents the results of an empirical study of the peculiarities of the professional motives of the secondary education institutions' heads to self-regulation in professional activity.*

*The professional motives of the secondary education institutions' heads in general and the peculiarities of professional motives of the secondary education institutions' heads to self-regulation in professional activity, in particular, are investigated.*

*In the course of the empirical research several groups of motives were identified, which made it possible to determine the hierarchy of the importance of professional motives and their components in the activity of the secondary education institutions' heads, namely: professional motives, motives of personal and professional self-improvement, social motives, pragmatic motives, prestigious motives.*

*The peculiarities of self-regulation among the professional motives of the secondary education institutions' heads, depending on gender and age, are determined.*

*It was revealed that the problem of self-regulation of personality is connected with the psychological ability of the individual to be productive, energetic and active in the conditions of transformational changes in society. It is believed that the main characteristic of subjective activity is the creative nature, the ability to change the world around, which is especially important in the context of studying the personal self-regulation as a factor in the effectiveness of professional activity. This is especially important in the matter of ensuring the enhancement of the competence of the managerial activities of the head's personality, in particular, of the secondary education institution's head.*

*The general level of style of self-regulation according to the results of the methodology "Style of self-regulation of behavior" of managers is studied, which influences the nature of their professional activity.*

*It was found out that only about one third of the surveyed of the secondary education institutions' heads have a high level of formation of the general style of self-regulation, which in general may adversely affect their professional activity.*

**Keywords:** *professional activity, professional motives, self-regulation, secondary education institutions' heads.*

**Москальова Алла Степанівна** – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології управління Університету менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України, м. Київ ( Україна).

03049

e-mail : [moskalla@ukr.net](mailto:moskalla@ukr.net), тел. 067 957-25-10.

ORCID ID 0000-0003-0213-0434

*Moskaljova Alla Stepanovna – PhD of Psychology, Professor, Department of Management Psychology University of Educational Management National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kiev (Ukraine), 03049*

e-mail : [moskalla@ukr.net](mailto:moskalla@ukr.net), тел. 067 957-25-10.

ORCID ID 0000-0003-0213-0434

**Москальов Максим Володимирович** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління Університету менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України, м. Київ ( Україна),

e-mail : [maksimmv@ukr.net](mailto:maksimmv@ukr.net), тел. 067 278-76-20.

ORCID ID: 0000-0002-3213-9635

*Moskalov Maxim Vladimirovich – PhD of Psychology, Associate Professor, Department of Management Psychology University of Educational Management National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv (Ukraine), 03049*

e-mail : [maksimmv@ukr.net](mailto:maksimmv@ukr.net), тел. 067 278-76-20.

ORCID ID: 0000-0002-3213-9635