

ЛИТЕРАТУРА

1. Аладыин А. А. Психологическая работа с детьми, лишенными родительской опеки / И.В. Фурманова, И.А. Фурманов. – Минск: Тесей, 1998. – 224 с.
2. Бонкало Т.И. Психологическое обеспечение подбора кандидатов в приемные родители / Т.И. Бонкало, И.В. Горохова // Известия Самарского научного центра РАН. – 2009. – Т. 11. - № 4(6). – С. 1492 – 1495.
3. Винникот Д.В. Маленькие дети и их матери/ Д.В. Винникот – электронный режим доступа: <http://www.detkino.ru/node/116>
4. Варга А. Я. Системная семейная психотерапия/ А.Я. Варга - издательство: Речь.- 2001 – 74 с.
5. Миневич О.К. Социально-психологические условия адаптации детей в приемных семьях : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / О.К.Миневич - Тамбов, 2009.- 207 с.:
6. Ослон В.Н. Социально-психологические проблемы становления института приемной семьи / В.Н. Ослон // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований / Под ред. М.А. Слюсарянского. Пермь, 1998. С. 240–241.
7. Ромек В. Г. Теория выученной беспомощности М. Селигмана / В.Г. Ромек // Журнал практического психолога. – № 3-4. – 2000. – С. 218-235.
8. Спиваковская А.С. Психологическая помощь семьям, взявшим на воспитание детей из государственных учреждений/ А.С. Спиваковская. – М.: Просвещение, 1991. – С. 127–132.
9. Шульга Т. И. Методика работы с детьми группы риска / В. Слат, Х. Спаниард. – М.: Издательство УРАО, 2001. – С. 58-73.
10. Юнг К.Г. Психологические аспекты архетипа матери / К.Г. Юнг – электронный режим доступа: <http://psycho.org.ua/txt/jung/j014.htm>
11. Япарова О.Г. Психологические социальные особенности семей, берущих на воспитание приемных детей / О.Г. Япарова // Процессы модернизации отечественного образования. Материалы XIV международной конференции "Ребенок в современном мире. Образование и детство". – СПб.: Издательство Политехнического университета, 2007. – С. 405-408.

Подано до редакції 13.03.13

УДК:159.2

Н. В. Юнг, О. Д. Вішталенко

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ РИС ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА-МЕНЕДЖЕРА

У статті представлені результати емпіричного дослідження, спрямованого на пошук та вивчення структури рис особистості успішного та неуспішного педагога-менеджера. Встановлені відмінності у структурній організації рис особистості педагогів-менеджерів.

Ключеві слова: особистість, педагог-менеджер, риси особистості.

Зміни, що відбуваються в суспільстві і освітньому житті країни за останні роки спонукали істотний ріст кількості менеджерів у системі вищої та середньої освіти.

Упровадження педагогічного менеджменту в практику діяльності сучасної освітньої установи викликає необхідність здійснення адекватного управління в умовах української освіти, що реформується, коли освітні установи йдуть від одноманітності, надають населенню варіативні освітні послуги, розвиваються, на основі демократизації, беруть участь в інноваційних процесах. Але така значна зміна об'єкта управління – ВНЗ, школи, дошкільної освітньої установи тощо – вимагає зміни і суб'єкта управління.

Педагогічний менеджмент або менеджмент учбово-виховного процесу, на думку багатьох дослідників (С.М. Беніова, 2004; Ю.В. Камінський, 2004; О.Я. Осін, 2004; С.І. Самигін, Л.Д. Столяренко, 2005; Н.Г. Садова, 2005 та ін.), є сукупністю принципів, методів і форм ефективної педагогічної системи управління процесом навчання, виховання і розвитку в освітній установі.

Загальноосвітня школа як складна динамічна соціальна система виступає об'єктом внутрішньошкільного управління. Внутрішньошкільне управління є цілеспрямованою, свідомою взаємодією учасників цілісного педагогічного процесу на основі пізнання його об'єктивних закономірностей з метою досягнення оптимального результату [2,3,5].

Орієнтація на внутрішньошкільне управління припускає передусім розвиток сукупності таких особливостей особистості, які забезпечують професійну успішність керівників, педагогів-організаторів, учителів, що є класними керівниками.

Тому, пошук та дослідження особливостей особистості, які сприяють професійній ефективності педагога-менеджера має ознаку постійної актуальності.

У цьому повідомленні представлена лише частка результатів великого емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення індивідуально-психологічних особливостей, які визначають професійну успішність педагогів-менеджерів.

Для побудови факторної моделі рис особистості педагога-менеджера в дослідженні використовувався

"Особистісний опитувальник S NEO-FPI", розроблений П. Коста і Р. Мак-Креємв у адаптації А.О. Рукавишникової, І.Г. Сеніна, Т.О. Мартиніна [1]. Предметом діагностики стали п'ять глобальних факторів особистості: нейротизм (Н), екстраверсія (Е), відкритість досвіду (В), згода (Зг), свідомість (С). Наступна методика, яка використовувалась у нашому дослідженні, стала "Шкала поведінки на створення корисних контактів" [4]. Предметом діагностики виступили показники: підтримка (П), спілкування (С), залученість (З), участь у житті церкви і суспільства (У), ріст кругозору (Р). Аналіз результатів цієї методики, разом з експертними оцінками успішності професійної діяльності дозволив нам віднести респондентів до розряду успішних або не успішних педагогів-менеджерів.

У дослідженні взяли участь 90 педагогів-менеджерів (педагоги-організатори, класні керівники, завучі, директори) обох статей у віці від 26 до 55 років, які працюють у загальноосвітніх школах м. Одеси.

Для з'ясування статистично значущих зв'язків між показниками методик, що вивчаються використовувався кореляційний аналіз за методом Т. Спірмена. Результати значущих коефіцієнтів кореляцій представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Значимі коефіцієнти кореляцій між показниками методик, що вивчаються

Показники	Н	Е	В	Зг	С
П		338*		456*	438*
З			322**		
У	-457*				
Р	-320*				

Примітка: 1) Н – нейротизм, Е – екстраверсія, В – відкритість, Зг – згода, С – свідомість; 2) П – підтримка, С – спілкування, З – залученість, У – участь в житті церкви і суспільства, Р – ріст кругозору; 3) * - $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$.

Візуальний аналіз таблиці засвідчує наявність неоднозначних статистично значущих зв'язків, між означеними показниками. Зокрема, отримані як позитивні, так і негативні зв'язки між показниками п'ятифакторної моделі особистості та шкалами поведінки на створення корисних контактів. Так, показник нейротизм (Н) негативно пов'язаний з двома показниками шкали поведінки: участь в житті церкви і суспільства (У) і ріст кругозору (Р) ($p < 0,05$). Показник екстраверсії (Е) позитивно пов'язаний тільки з одним показником шкали поведінки - підтримка (П) ($p < 0,05$). Показник відкритість (В) позитивно пов'язаний з показником З – залученість ($p \leq 0,01$), показники згода (Зг) і свідомість (С) з показником П – підтримка ($p \leq 0,05$).

Таким чином, отримані дані дають нам можливість говорити про те, що психологічні явища, які вивчаються пов'язані між собою, а саме: нейротизм має лінійно зворотні зв'язки з показниками поведінки на соціально корисні контакти, і навпаки, екстраверсія та відкритість, згода, свідомість - лінійно прямі зв'язки.

Для виявлення групи успішних та неуспішних педагогів-менеджерів проведено експертну оцінку кожного респондента за зовнішніми критеріями успішності (повага колективу; співпраця з учнями, колегами; соціальна справедливість; використання індивідуального підходу; особистісне стимулювання; постійне поновлення методів впливу, організації та управління і інше). До експертизи було залучено 20 респондентів, які співпрацюють з досліджуваними педагогами-менеджерами більше п'яти років. Результати експертних оцінок (відносно критерію успішності) дозволили відібрати дві групи досліджуваних по 40 педагогів-менеджерів в кожній.

Наступним етапом подальшого відбору в групі успішних та неуспішних педагогів-менеджерів стала

діагностика за шкалами поведінки на створення корисних професійних контактів, яка надала можливість визначити ті особливості особистості, які властиві професійно успішним/неуспішним досліджуваним.

Результати середніх значень за кожною із оцінюючих шкал методики представлено на діаграмі рис. 1.

Візуальний аналіз діаграми та t-критерій Ст'юдента дозволив установити, що найбільш значущим параметром соціально-корисних взаємодій для групи успішних менеджерів є "залученість у професійну активність", далі слідує "підтримка контактів" і "спілкування" і на останніх за значимістю місцях знаходяться "участь у житті церкви і суспільства" і "зростання кругозору" ($p < 0,05$). Отримані дані говорять про те, що для успішних менеджерів найбільш характерна абсолютна орієнтація на професію, на професійне спілкування в збиток участі в житті суспільства в цілому і зростанню кругозору у поєднанні з особистісним зростанням.

Для групи неуспішних менеджерів найбільші значення отримані за параметрами "участь у житті церкви і суспільстві", "підтримка контактів" і "спілкування", далі слідує "залученість у професійну активність" і "зростання кругозору". Такий розподіл говорять про те, що для не успішних менеджерів найбільш характерна орієнтація на суспільне життя і спілкування, підтримка контактів взагалі, у збиток підтримки професійних контактів у спілкуванні. Неуспішні менеджери також не надають більшого значення підвищенню особистісного росту та кругозору.

Таким чином, за результатами експертної та представленої самооціночної методики виявлено дві групи педагогів-менеджерів, які названо "успішні" та "не успішні". До кожної групи потрапило по 20 досліджуваних.

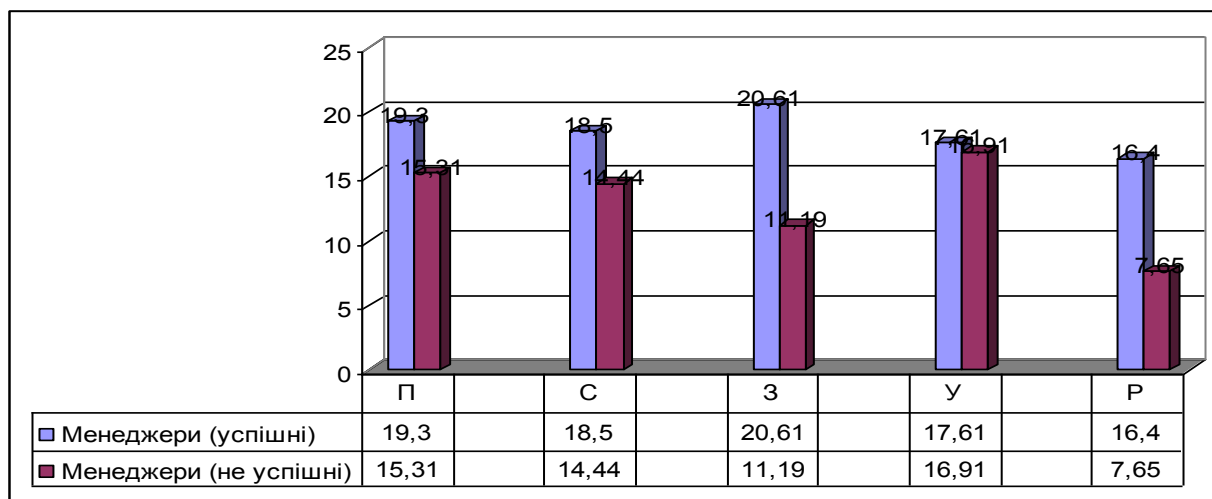


Рис. 1. Діаграма результатів за шкалами поведінки на створення корисних контактів у менеджерів, які відрізняються за професійною успішністю

П – підтримка, С – спілкування, З – залученість, У - участь в житті церкви і суспільства, Р – ріст колузору

Як ми вже відмічали, для побудови факторної моделі рис особистості педагога-менеджера в дослідженні використовувався "Особистісний опитувальник S NEO-FPI". На рис. 2 представлені профілі особистості менеджерів, які відрізняються за професійною успішністю.

Як бачимо з рис. 2 в групі успішних менеджерів отримані високі значення практично за всіма показниками великої п'ятірки, крім показника нейротизму. У групі не успішних менеджерів, навпаки, всі показники мають низькі значення, крім показника нейротизму. Розрахунки t-критерію Ст'юдента, у групах педагогів-менеджерів, що вивчаються, підтвердили статистичні

розбіжності між показниками на рівні ($p < 0,01$).

Отже, психологічна структура особистості успішного педагога-менеджера представлена поєднанням наступних рис особистості: високої екстраверсії, самосвідомості, згідності, високої відкритості професійному досвіду у поєднанні з низьким нейротизмом, що визначає стресову і емоційну стійкість у педагогічних ситуаціях, пов'язаних зі спілкуванням та зорієнтованих на професійну взаємодію. Подібне поєднання рис особистості дозволяє досліджуваним максимально ефективно виконувати функції керівництва і досягати високої міри професійної успішності і самореалізації.

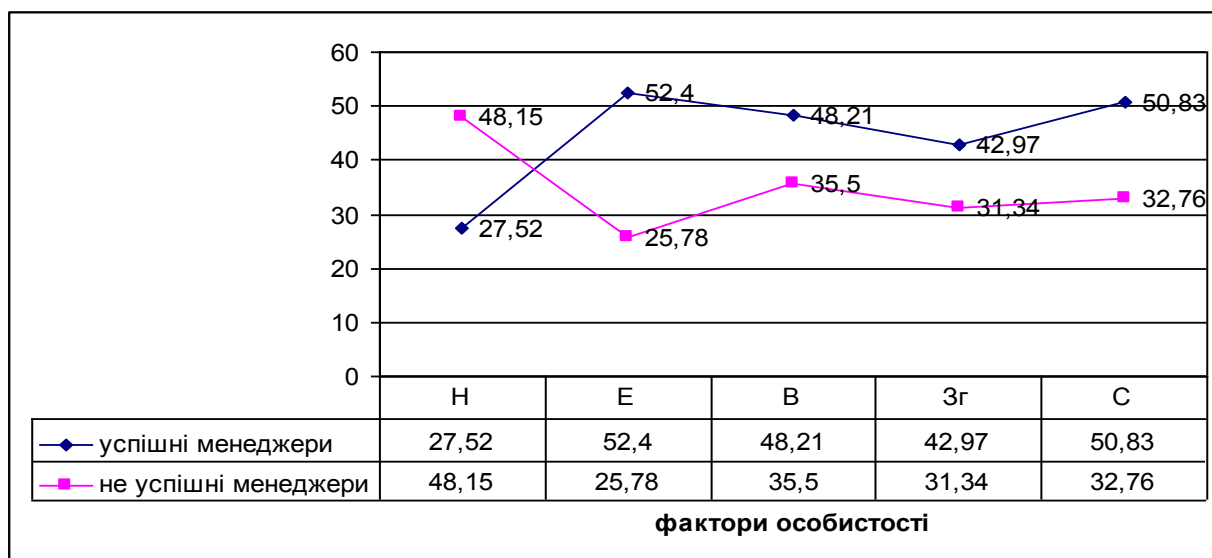


Рис. 2. Профілі рис особистості педагогів-менеджерів, які відрізняються за професійною успішністю (за п'ятифакторною моделлю)

Що стосується педагогів-менеджерів, які виявили неуспішність у професійній діяльності, то тут можна зазначити, що високий нейротизм та низькі показники екстраверсії, згідності, самосвідомості до відкритості

досвіду визначає стресову і емоційну нестійкість особистості, яка впливає на виникнення почуття невпевненості, втомленості, незадоволеності від професійних контактів, роздратованості від інформаційного

потоків в спілкуванні з учнями та підлеглими. У таких керівників, як правило, виникає ситуація коли робота починає драгувати настільки, що починається пошук іншої соціальної віддушину.

Отримані результати дали можливість не тільки засвідчити особливості факторної структури успішних та неуспішних педагогів-менеджерів, але і скласти їх психологічні портрети (за сукупністю психологічних характеристик).

Що стосується психологічних характеристик, притаманних успішному або неуспішному педагогу-менеджеру, то на початку опису необхідно відмітити, що ці портрети характерні для вибірок у цілому (незалежно від віку і досвіду роботи досліджуваних) та обумовлені вимогами професії "менеджер". Отже, йдеться про професійно зумовлений психологічний портрет успішного та неуспішного педагога-менеджера.

Перше, що можна відмітити в сукупності характеристик, притаманних успішному педагогу-керівнику, які дозволяють йому успішно справлятися зі своїми обов'язками, це високий рівень екстраверсії, що припускає орієнтацію на оточенні, урахування їх думок в ухваленні рішень, ширий інтерес до їхньої особистості.

Екстраверти добре працюють у команді, вони прекрасні комунікатори. Нагадаємо, що генеральним функціональним обов'язком менеджера є керівництво, і керівництво людьми в тому числі. А воно припускає високий рівень комунікабельності, орієнтацію на оточення, уміння розуміти людей, працювати в команді, доброзичливість по відношенню до навколишніх.

Вимоги до професії менеджера і особливо менеджера педагога припускають частенько ненормований робочий день і максимум часу і зусиль, що присвячуються професії. Саме максимум часу і зусиль, що присвячуються професійній діяльності стають запорукою професійної самореалізації і успішності. Це ситуація, коли робота стає стилем життя, а інші взаємодії, у тому числі участь у житті церкви і суспільства в цілому, йдуть на другий план. Особистісне і інтелектуальне зростання здійснюється в більшій частині в рамках професії. Зростання кругозору в інших областях не таке значуще. Вагоме значення має така характеристика, як низький рівень нейротизму, що припускає високу стійкість нервової системи до зовнішніх дій. Саме цей показник визначає такі найважливіші якості успішного педагога-менеджера як стресостійкість, емоційну стійкість і впевненість, що дозволяє йому обробляти величезний потік

інформації, успішно спілкуватися з багатьма людьми. Так, як у професійній діяльності менеджера спілкування здійснюється переважно в професійному ключі, то соціально корисні контакти встановлюються і зберігаються в більшій частині у рамках професійної діяльності, що надає можливості у надбанні саме професійного досвіду.

Портрет неуспішного педагога-менеджера характеризується сукупністю характеристик, пов'язаних з високим нейротизмом або тривожністю, а саме: нестійкістю особистості до стресів, що впливає на виникнення почуття невпевненості, утомленості, незадоволеності від професійних контактів, роздратованості та інше, що знижує ясність мислення, уважність, приводить до втрати здатності до концентрації уваги. Високий нейротизм стає причиною народження почуття образи, гніву, провини, немотивованої тривоги та депресивних станів. У стресових ситуаціях, які потребують актуального професійного вирішення, емоційно нестабільні керівники схильні до реакції емоційно збудженого стану, який з трудом піддається саморегуляції, їм важко повернутися до нормального стану. У стані збудженості проявляється ворожість, агресивність. Такі педагоги-менеджери дуже часто переходять на крик, на образи, демонстративну поведінку "зверху", "завжди правий", у ситуаціях монотонії – пасивність, скритність, нетовариськість.

Необхідність у інтенсивному спілкуванні, яка продиктована обов'язками керівника, примушує неуспішного педагога-менеджера до їх мімізації, зведення ділових контактів спілкування до поверхового їх розв'язання. У таких менеджерів, як правило, починається пошук іншої соціальної віддушину, робота відходить на другий план. Соціально корисні контакти встановлюються і зберігаються в більшій частині в рамках суспільного життя.

Таким чином, підводячи підсумки результатам проведеного емпіричного дослідження, можна зазначити, що педагог-менеджер, як і професіонал, у будь-якій іншій області вирішує певні завдання і підтримує певні планки стандартів. Сукупність цих елементів і робить педагога-менеджера професіоналом. Високий професіоналізм, у свою чергу, ґрунтується на сукупності рис особистості (екстраверсія, самосвідомість, висока відкритість професійному досвіду у поєднанні зі стресовою і емоційною стійкістю, орієнтацією в спілкуванні на професійні взаємодії), що дозволяють педагогу-менеджеру досягти максимального професійного зростання і професійної самореалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Глуханюк Н.С. Психодіагностика (практикум): [учебное пособие] / Д.Е.Белова – М.: Академический Проект: Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 272.
2. Петрова Л. И. Основы управления педагогическими системами / Л.И. Петрова. – Ростов-на-Дону: Изд. "Феникс", 2008. – 349 с.
3. Симоненко В.Д. Общая и профессиональная педагогика. Учебное пособие для студентов педагогических вузов / В.Д. Симоненко. – М.: Изд. центр "Вентана-Граф", 2006. – 450 с.

4. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
5. Яковлев В.А. Психология и педагогика управленца / В.А. Яковлева. – М., 2008. – 244 с.

Подано до редакції 15.03.13