

УДК 316.473

ХУДЯКОВА В. І.

Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського

МЕХАНІЗМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕРЦЕПЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ІНТЕРАКЦІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

У статті обґрунтовується специфічність прояву механізмів соціальної перцепції керівника закладу освіти. Проаналізовано соціально-перцептивні механізми та виокремлено типи соціально-психологічного сприймання керівником учасників навчально-виховного процесу. Визначено роль соціально-перцептивних механізмів у процесі управлінської діяльності. Розглянуто особливості впливу соціально-перцептивних властивостей особистості управлінця на ефективність (регулятивність) його управлінської діяльності, що відповідає вимогам цілісності і системності організації навчально-виховного процесу.

Ключові слова: соціальна перцепція, функції соціальної перцепції в управлінській діяльності керівника закладу освіти, механізми соціальної перцепції, рівні аналізу механізмів міжособистісного соціально-психологічного сприймання, феномени «інгрупового фаворитизму» та «фізіогномічної редукації», ідентифікація, емпатія, атракція, проєкція. Особливості соціальної перцепції керівника закладу освіти відображені в авторській моделі.

Постановка проблеми. Проблема безпосереднього, наочно-образного відображення людьми один одного залежно від вікових, професійних та індивідуальних особливостей, характерних для цього процесу, завжди була актуальною у психології. Соціальна перцепція як пізнавальний процес має когнітивну та емоційно-вольову сторони. Теоретичний аналіз проблеми показує, що на сьогодні концептуально складно операціоналізувати опис будь-якого соціально-перцептивного процесу: у наукових дослідженнях існує широкий спектр різноманітних поглядів, однак всі дослідники схиляються до думки, що пізнання та взаємовплив – обов'язковий елемент взаємодії у групі та спільній діяльності [12; 21; 5; 8; 11; 16]. Від того, як люди відображають та інтерпретують поведінку один одного, багато у чому залежить характер і результат соціальної взаємодії.

Сучасна освіта зорієнтована на розвиток знань, умінь і навичок, відповідність суспільним стандартам (так звані, вторинні здатності). Прагнення України до світової та європейської інтеграції зумовлює необхідність формування нових цілей в освіті, що набуває значущості у розвитку особистості учня, студента, визначення пріоритетних цілей майбутнього фахівця. Суб'єкт учіння («ансамбль» психічних процесів та властивостей) не має бути пасивним під час сприймання навчальної інформації, він має оволодіти первинними актуальними здатностями (самовдосконалення, внутрішня позитивна якість, уміння налаштовувати стосунки, організовувати процес навчальної діяльності), виробляти стійку мотивацію до безперервного учіння протягом життя

[15]. Чинників, які забезпечують цю мотивацію, безліч, інструментальна ж мотивація залежить від культури закладу освіти.

Освітній простір має бути демократичним та забезпечувати якість освіти. Згідно цілей освіти сьогодення і майбутнього підвищуються вимоги до персоналу, який здійснює і забезпечує освітній процес, керівників закладами освіти зокрема, які мають бути максимально відповідальними за свої дії, прагнути до самовдосконалення, оволодівати професійною майстерністю, яка включає загальні і соціальні компетенції: інструментальні, системні та міжособистісні, соціально-перцептивні тощо [3].

У системі управління закладами освіти підвищення вимог до рівня розвитку соціально-перцептивних характеристик керівників значною мірою зумовлено соціально-психологічними особливостями управління у самій галузі: специфічність мети діяльності закладу – виховання і розвиток особистості, специфічність об'єкта (суб'єкта) управління, що ускладнює відпрацювання єдиних критеріїв їх оцінки, необхідність управлінської взаємодії з різноманітними категоріями учасників навчально-виховного процесу, що обумовлено складністю адекватного їх відображення, особливостями перебігу соціальної перцепції.

Аналіз останніх досліджень, публікацій. Проблему значущості соціальної перцепції у ситуації інтеракції досліджували Г. М. Андрєєва, О. О. Бодальов, В. П. Дигос, В. Н. Князєв, В. Н. Панферов, А. В. Петровський, Н. Ф. Федотова, А. У. Хараш, J. S. Bruner, M. Cook, I. Honess, H. N. Kelly,

D. I. Kempbell, L. H. Levy, J. C. Turner та інші дослідники.

На думку В. М. Князева, соціальна перцепція в управлінській діяльності, яку можна визначити як множинну варіативність функцій, у процесі взаємодії пов'язана з адекватним відображенням учасників, накопиченням і правильним узагальненням інформації один про одного [5]. Для досягнення мети трудової діяльності кожен учасник має відповідати певним вимогам, правилам і володіти певними якостями. У «правильності» (точності) соціального відображення велику роль відіграють інтерперсональні здібності, досвід трудової діяльності суб'єктів, рівень їх вихованості, освіти, розвитку, пізнання, спілкування, який накопичується роками (так званий «фонд») і завжди – індивідуально своєрідний. Можна припустити, що «більш когнітивно складні» керівники, які мають розвинений «соціальний інтелект» (здатність розуміти ситуації та прогнозувати вчинки інших людей, адекватно поводитися у спілкуванні, успішно застосовувати соціальні ролі та соціально-перцептивні здібності, зорієнтовані на набуття знань та навичок «суб'єкт-суб'єктної» спрямованості професійної взаємодії, мають демонструвати ширший репертуар варіантів конструктивного (співпраця, згода, допомога, компроміс, договір, діалог) розв'язання ситуацій та продуктивних способів взаємодії з учасниками навчально-виховного процесу). При цьому оптимізація соціальної перцепції можлива у результаті практики та врахування системи психологічних та соціально-психологічних чинників у процесі психологічної підготовки керівника до управлінської діяльності.

Мета статті: розкриття особливостей механізмів соціальної перцепції в професійній інтеракції керівників закладів освіти, виявлення зв'язку між рівнем розвитку соціально-перцептивних властивостей управлінця та успішністю професійної інтеракції.

У процесі професійної діяльності керівник закладу освіти постійно будує причинно-наслідкові моделі для розуміння і передбачення поведінки інших людей, які включають знання особи (суб'єкта) про власні психічні стани та про стани інших. Можливість побудови таких моделей визначається здатністю до моделювання психічного. На думку Д. В. Ушакова, ця можливість визначається складною взаємодією особистісних, когнітивних та мета-когнітивних структур, які формуються внаслідок багатовимірних впливів середовища, піддаючись зворотним впливам генетичних чинників [12]. Саме у процесі такої взаємодії формується готовність

сприймати впливи адаптації та соціалізації. Належна роль відводиться особистісним характеристикам керівників закладів освіти, які збагачують інтерактивну взаємодію. Розглянемо перебіг механізмів соціальної перцепції керівників закладів освіти.

Під терміном «механізм» у психології розуміють елементарний рівень аналізу соціально-психологічного явища, до якого не можна звести специфіку соціально-психологічного дослідження, але який здатний виконати функцію засобу у такому дослідженні [2]. Під механізмами соціальної перцепції, таким чином, ми будемо розуміти процес пояснення дії соціальної перцепції як чинника управлінської діяльності керівника.

Слід зазначити, що в роботах О. М. Леонтєва та інших дослідників [7; 22; 21; 17] відзначається, що закономірності і механізми відображення людиною соціальної дійсності є лише частиною загальних закономірностей та механізмів, що виявляються у процесі відображення об'єктивного світу. На всіх рівнях відображення від простих сенсомоторних реакцій і перцептивних процесів до вищих форм соціально обумовлених особистісних проявів здійснюється на основі механізму випереджувального відображення [1; 8; 18].

Інформація, яка поступає у процесі взаємодії складається з тих сигналів, які суб'єкт одержує безпосередньо; у неї входить інформація, яка отримується завдяки екстеро-, пропріо- та інтеррецепторів, що сигналізують про власну участь у діяльності та її результатах. Соціальна перцепція характеризується множинною компонентністю. О. О. Бодальов поділяє інформацію про об'єкт перцепції на загальну, конкретну та поточну оперативно-регулятивну, що використовується зразу ж [2].

Інтелект виступає найефективнішим знаряддям взаємодії суб'єкта з оточуючим світом і визначається як «стан рівноваги, до якої тяжіють всі послідовно розташовані адаптації сенсомоторного і когнітивного порядку, так само, як всі асимілятивні й акомодуючі взаємодії організму і середовища» [10, с. 69]. Існують також зв'язки між сенсорно-перцептивними процесами й особистісними проявами, що дозволяють використовувати у якості механізмів соціальної перцепції загальнопсихологічні закономірності когнітивних й емоційно-вольових процесів [18]. До таких зв'язків можна віднести зв'язки типу сенсорно-перцептивних образів, що забезпечують суб'єктну форму сенсорно-перцептивної регуляції діяльності особистості.

Найбільш обґрунтовано дано характеристику суб'єктної форми сенсорно-перцептивної ре-

гулячії діяльності О. А. Конопкіним [6], який вивчав принцип «кільцевого регулювання» чутливості сенсорної системи. Автор показав, що у процесі входження індивіда у діяльність виникає послідовне встановлення зв'язків кожного з елементів психологічних характеристик діяльності з сенсорною системою. Експериментально доведено, що сенсорика чутливо реагує не лише на такий важливий параметр діяльності як мета, завдання, але й на всі елементи психологічної структури діяльності, які здатні виступати у цьому конкретно-цільовому значенні. Рефлексія своєї поведінки за розгорнутим або згорнутим зовнішнім прикладом, що виступає у якості перцептивної поведінкової задачі для індивіда є однією з розповсюджених у практиці форм перцептивної регуляції поведінки [4].

Отже, сенсорно-перцептивні засоби регуляції можна розглядати як суб'єктну якість діяльності. Вони здатні об'єктивізувати і розкривати ставлення суб'єкта до різних елементів діяльності з точки зору її основної мети. У результаті можна виділити такі рівні аналізу механізмів соціальної перцепції: соціально-психологічний, загальнопсихологічний та психофізіологічний. Розглянемо особливості дії механізмів соціальної перцепції на соціально-психологічному рівні.

Виокремлюють два види механізмів соціальної перцепції залежно від типу сприймання: міжособистісного чи міжгрупового. До механізмів міжгрупового сприймання відносять феномени «інгрупового фаворитизму» та «фізіогномічної редукції» [2]. При дослідженні цих феноменів перевірявся вплив категоризації на створення групи [22], досліджувались процеси диференціації в умовах багатозначності підстав для порівняння [21], уточнювався взаємозв'язок між дискримінацією та встановленням позитивних відмінностей на користь своєї групи [20] тощо.

Для цього дослідження інтерес становлять міжособистісні механізми соціальної перцепції, які поділяються на механізми:

- пізнання і розуміння один одного (ідентифікація, емпатія, атракція, проекція, селекція);
- пізнання самого себе у процесі взаємодії (рефлексія);
- інтерпретації і прогнозування вчинків і почуттів партнера по взаємодії (децентрація, каузальна атрибуція, стереотипізація) [1; 14].

Проаналізуємо ці механізми та їх роль у процесі управлінської діяльності керівника закладу освіти.

Як відомо, поняття ідентифікації у соціальній психології виражає той факт, що одним із найпростіших способів розуміння іншої людини

є уподібнення себе до неї, коли припущення про внутрішній стан партнера по спілкуванню будується на підставі спроби поставити себе на його місце. У результаті ідентифікації відбувається моделювання смислового поля партнера по спілкуванню, що забезпечує процес взаєморозуміння і викликає відповідну поведінку [9]. У комунікативному процесі керівника закладу освіти дискурс є важливою складовою. Р. Харре визначає це поняття як «міркування стосовно проблеми, її обговорення, всі види роботи з текстом (мовлення, слухання, бесіда)». У ході дискурсу обговорюється зміст категорій, про які йдеться.

У ситуації управлінської взаємодії керівника ідентифікація з підлеглими найвищою мірою визначає високий рівень групової ефективності – найнижчий рівень групової ефективності зберігається у випадку неприйняття групою керівника як лідера та ідентифікації його з вищим керівництвом: у цьому випадку керівник, як правило, будує свою взаємодію з підлеглими тільки на суб'єкт-об'єктних принципах.

Існує тісний зв'язок між ідентифікацією та емпатією, яка виступає як один із засобів розуміння іншого, хоча і досить специфічний: йдеться про здібності людини емоційно відзиватися на проблеми іншої людини. Емпатія – особливий засіб розуміння іншої людини, коли домінує не раціональне, а емоційне сприйняття її внутрішнього світу [9]. Найтипівішими формами емпатії є співпереживання і співчуття. Такі якості, як ригідність, егоцентричність, стриманість, є причиною низького рівня емпатії. Керівники з низьким рівнем емпатії не здатні відповісти на прихильність, хоча від інших її вимагають й, отже, є професійно непридатними для виконання своєї професійної ролі.

Емпатія тісно пов'язана з атракцією – ставленням до іншої людини. Атракція є соціально-психологічним явищем формування сприймання однієї людини іншою як привабливої. У результаті у суб'єкта сприймання формується своєрідна соціальна установка на іншу людину, у якій виокремлюють три компоненти: когнітивний, афективний і конативний, що характеризується схильністю до альтруїстичної діяльності по відношенню до об'єкту перцепції [17]. Дослідниками виявлена залежність прояву цих компонентів від часу спілкування суб'єктів [5; 16; 18].

Важливе значення у процесі соціальної перцепції керівника відіграє механізм селекції, завдяки якому на різних етапах сприймання можна вирішувати різні завдання. Спочатку управлінець-перцептор обирає собі об'єкт сприймання (селекціонує). Після вибору об'єкта відбувається

новий вибір (селекція) особистісно значущих для акту сприймання фактів – на незначущих суб'єкт сприймання увагу не акцентує: люди не упускають нерелевантні стимули, а просто нічого з ними не роблять [19]. Обумовлює напрямок селекції перспектива, тобто, з якою метою керівник буде взаємодіяти з підлеглим – об'єктом сприймання.

Важливим механізмом соціальної перцепції виступає рефлексія (механізм зворотнього зв'язку – за О. О. Бодальовим) – усвідомлення кожним із учасників взаємодії того, як він сприймається іншим. У результаті відбувається подвійне дзеркальне відображення внутрішнього світу партнерів по взаємодії. Рефлексія здійснюється на основі встановлення зворотного зв'язку, дієвість цього механізму значною мірою пов'язана з орієнтацією керівника на самопізнання і саморозвиток.

Механізм децентрації означає подолання зосередженості індивіда тільки на власних інтересах, та переживаннях, розвиток здатності суб'єкта (керівника) розуміти іншу людину (підлеглого) як суб'єкта й особистість, відмінну від нього [1]. Індивідуально своєрідна інтерпретація та оцінка людиною причин і мотивів поведінки інших на основі буденного досвіду являє собою механізм каузальної атрибуції, який є центральним, оскільки, на думку багатьох дослідників, визначає специфіку саме соціальної перцепції [19]. У процесі каузальної атрибуції звичайна схема дій (коли вчинок кожної людини спрямовується певною диспозицією і веде до певних наслідків) сприймається у зворотному порядку (коли спостерігач йде від наслідків до диспозиції) і саме таким чином робить висновки. Н. Н. Келлі вказує, що у різних ланках цього ланцюжка є різні можливості приписування як причин, так й інших характеристик. Міра відповідності наслідків, що спостерігаються, іншим елементам схеми виявляється різною [19]. Ця міра залежить від двох показників – ступеня унікальності (або типовості) вчинку і ступеня його «соціальної бажаності» (відповідності нормам). Міра відповідності висновку і поведінки, що спостерігається, залежить від різного виду атрибуції: «особової» або «безособової» [19;1]. Окремим видом приписування є «атрибуція відповідальності», коли особистості приписується не просто причина, а й відповідальність за певну дію чи вчинок у ситуації морального оцінювання один одного. Допущення причинності – це і важлива можливість надати смислу оточуючому світу, і готовність бачити світ більш структурованим, ніж він є насправді. Це веде до того, що людина не стільки пізнає, скільки приписує причини

поведінки іншого [17]. У ситуації спільної діяльності механізм каузальної атрибуції обумовлює відхилення процесу приписування від логічних норм під впливом суб'єктивних чинників — інформаційних, мотиваційних та ін., а також пояснення невдалих результатів діяльності зовнішніми чинниками, а успішних – внутрішніми, тобто веде до цілої низки помилок соціальної перцепції (Е. Джоунс, Р. Нісбет, Л. Росс, Т. Еймейл, Д. Стейнмец).

«Каузальні очікування» керівника закладу освіти залежать від його уявлення про «ідеального» підлеглого, того, ким він хоче бачити педагога – бездумним виконавцем чи творчою особистістю і в залежності від того оцінює його дії. Отже, важливе місце у міжособистісному сприйманні керівником підлеглого відіграють його стереотипи щодо особистості підлеглого.

Як відомо, стереотип – це стійкий і спрощений образ певного явища або людини, яким користуються як відомим «скороченням» під час взаємодії з цією людиною. Стереотипи з'являються, як правило, внаслідок прагнення зробити висновок на підставі обмеженої інформації. Перцептор не просто пасивно одержує інформацію про оточуючих, а активно сприймає її, сам обирає, на що звернути увагу, а іноді і сам створює додаткову інформацію [9].

Д. Кемпбел констатує, що стереотип має складну структуру, у якій можна виокремити три компоненти: пізнавальний, образний, емоційний. У кожному акті сприймання може домінувати кожний з зазначених компонентів у залежності від віку суб'єкта сприймання, рівня його інтелекту, ступеня інформованості про об'єкт сприймання, способу набуття стереотипу, індивідуального стилю попередніх зустрічей з ним [20].

Виокремлюють декілька класів стереотипів: антропологічні, соціальні, емоційно-естетичні [1; 5; 20]. Установка на статусно-рольову характеристику особистості може привести до когнітивного дисонансу (за Л. Фестінгером). Як правило, така невідповідність примушує суб'єкт сприймання направити внутрішню психологічну роботу на усунення дисонансу. Дані досліджень дозволяють припустити, що сприйманню керівника закладу освіти підлеглих може бути властиве завищення оцінки тих підлеглих, які у процесі розв'язання ділових завдань підтримують лідерство керівника і заниження оцінок тих підлеглих, які виявляли незгоду з рішеннями, запропонованими керівником або не підтримували керівника як лідера [5; 6; 13].

На ґрунті стереотипів формуються ефекти міжособистісного сприймання: ореолу, первин-

ності і новизни. Ефект ореолу найяскравіше виявляється тоді, коли судження стосується моральних якостей за шкалою «поганий-хороший». У цьому випадку підлеглому, який визначений «хорошим», можуть приписуватися інші якості («надійний», «добрий») із констеляції «позитивних». Така тенденція перебільшувати одні характеристики і недооцінювати інші може свідчити про певну оцінку упередженість керівника у міжособистісному сприйманні підлеглого. Зокрема, з даних досліджень можна припустити, що сприйманню керівником закладу освіти підлеглих властиве перенесення загального враження про підлеглого на оцінку окремих його ділових й особистих характеристик. Крім того, у міжособистісному сприйманні виявляється, так званий «феномен припущення про подібність (відмінність)», який полягає у тенденції суб'єкта сприймати установки, які має значуща для нього інша особа стосовно третіх суб'єктів подібно (чи протилежно) своїм власним (залежно від знаку ставлення до цієї іншої особи).

Обґрунтування теоретико-методичного аспекту дослідження соціальної перцепції керівників закладів освіти дало можливість провести емпіричне дослідження механізмів соціальної перцепції. Предметом цього дослідження були насамперед показники механізмів соціальної перцепції керівників закладів освіти.

З метою визначення особливостей самоперцепції керівників ми здійснили порівняльний аналіз їх власної самооцінки з експертною оцінкою щодо основних тенденцій ставлення керівників до підлеглих (за методикою Т. Лірі). Дослідження показали, що існують розбіжності між самооцінкою керівників й експертною оцінкою їх ставлення до підлеглих. При цьому відмінності в самосприйманні керівників й експертній оцінці є значущими за всіма тенденціями: за I – «домінантність», II – «впевненість у собі», V – «поступливість», VI – «повага до партнера», VIII – «підкування про інших» ($p < 0,001$), за III – «вимогливість» ($p < 0,002$), за IV – «підозріливість», VII – «приязність» ($p < 0,01$). У цілому керівники сприймають себе як більш доброзичливих і поступливих і, відповідно, менш агресивних, у той час, як за експертною оцінкою вони є більш агресивними, доміантними і підозрілими, такими, що не виявляють достатньої поваги до підлеглих.

У результаті зіставлення самооцінки й експертної оцінки за тенденціями опитувальника

Таблиця 1
Точність соціальної перцепції керівників (в середньому)

Керівники	Точність соціальної перцепції за тенденціями опитувальника Т. Лірі								в середньому
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
жінки	0,31	0,43	0,35	0,44	0,46	0,38	0,42	0,55	0,42
чоловіки	0,38	0,37	0,34	0,45	0,35	0,29	0,30	0,45	0,37
у цілому	0,35	0,40	0,34	0,44	0,41	0,34	0,50	0,36	0,39

Т. Лірі виявлена точність самоперцепції керівників закладів освіти. Загальний показник точності соціальної перцепції є недостатньо високим і складає 0,39 (при максимально можливому значенні 1).

При цьому більш точно керівники оцінюють себе за тенденціями «приязність» (0,50), «підозріливість» (0,44), низькою є точність соціальної перцепції за тенденціями «вимогливість» і «повага до партнера» (0,34), «домінантність» (0,35).

Певне переважання точності соціальної перцепції жінок (0,42 проти 0,37 у чоловіків) зумовлено, на нашу думку, тим, що жінки насамперед сприймають себе крізь призму людських стосунків і тому дещо краще, ніж чоловіки, інтерпретують реакції оточуючих.

У цілому, кількісний аналіз даних не виявив статистично значущих відмінностей у точності соціальної перцепції управлінців залежно від статі, хоча поглиблений аналіз даних дозволив установити, що за окремими тенденціями опитувальника Т. Лірі гендерні особливості точності соціальної перцепції керівників закладів освіти є більш яскраво вираженими. Так, чоловіки більш точно, ніж жінки оцінюють власну доміантність. На нашу думку, це може бути пов'язано з гендерними стереотипами, коли чоловікам легше сприйняти й оцінити наявність у себе тенденції до лідерства, тим часом як жінки більш точно оцінюють тенденцію піклуватися про інших, поступливість і доброзичливість.

Зіставлення особливостей самосприймання керівника і сприймання ним підлеглого показало відмінності у показниках точності соціальної перцепції залежно від її спрямованості на себе чи на інших (підлеглих).

Таблиця 2
Показники точності соціальної перцепції керівників закладів освіти залежно від об'єкту перцепції (в середньому)

Керівники	Показники точності соціальної перцепції залежно від її спрямованості	
	на себе	на підлеглого
жінки	0,42	0,37
чоловіки	0,37	0,28
у цілому	0,39	0,32

Як видно з таб. 2, точність соціальної перцепції зменшується, коли керівник сприймає й інтерпретує не власні особливості ставлення до підлеглих, а тенденції, що виявляються у ставленні підлеглих до інших людей. Але навіть і в цьому випадку точність соціальної перцепції жінок-керівників порівняно з чоловіками є дещо вищою (0,37 і 0,28 відповідно).

Крім того, нами досліджувалася динаміка точності соціальної перцепції залежно від віку керівників. Ми виокремили чотири вікові групи керівників. У першу групу ввійшли керівники віком до 34 років, для яких характерними є адаптаційні процеси у професійній діяльності. До другої групи віднесені керівники віком 35–44 роки, які характеризуються періодом активного включення в управлінську діяльність. Для третьої вікової групи (45–54 роки) характерними є стабільність і продуктивність управління. У четвертій віковій групі (55 років і більше) активність управлінської діяльності, як правило, зменшується.

Порівняльний аналіз точності соціальної перцепції керівників різних вікових груп показав, що існує динаміка цього показника залежно від віку: найменша точність соціальної перцепції характерна для першої групи керівників (до 34 років) і, ймовірно, пов'язана з їх відносно невеликим життєвим і професійним досвідом. Точність соціальної перцепції збільшується з віком і набуває максимуму для керівників віком 45–54 років. Зменшення у середньому точності соціальної перцепції керівників 55 років і старше пов'язане, можливо, з більшою ригідністю установок, характерною для людей цієї вікової групи.

Висновки. У цілому можна відзначити питому роль механізмів соціальної перцепції в управлінській діяльності керівника закладу освіти: вони є засобом, за допомогою якого забезпечується інтеграція індивідуальних дій у спільній груповій діяльності, координація індивідуальних зусиль, без чого спільна діяльність, спрямована на досягнення мети функціонування закладу освіти, неможлива. Під механізмами соціальної перцепції розуміють процес пояснення дії соціальної перцепції як чинника управлінської діяльності керівника. Дія механізмів соціальної перцепції у професійній діяльності керівника обумовлена ситуацією спільної діяльності, яка має для кожного з її учасників особистісний сенс. Тим самим посилюється рівень вимог до адекватності процесу соціальної перцепції, а також виявлення детермінант, що обумовлюють особливості соціальної перцепції керівника закладу освіти.

Модель соціально-перцептивних властивостей керівника закладу освіти включає такі складові: ціннісно-мотиваційний, гностичний, операційний, особистісний компоненти. Слід розвивати соціальні інтенції, які є умовою саморозвитку та самовдосконалення особистості – вищий рівень суб'єктності.

Важливою є функція навчального проектування поступу індивідуального інтелектуального та соціально-перцептивного розвитку кожного керівника, що полягає у змінах «розумової» картини світу, основними показниками котрої є обсяг розумового світогляду, гнучкість і багатоваріантність оцінок соціального середовища, вміння усвідомлювати події у минулому і майбутньому, орієнтація на суттєвому, схильність мислити у категоріях вірогідного.

Професійна освіта керівників має мати психотерапевтичний аспект: керівник має бути психологічно здоровим, автономним, самодостатнім, адаптивним. Тому перспективою наших подальших досліджень є створення комплексної програми безперервного психологічного навчання керівників, у якій було б передбачено розвиток їх соціально-перцептивних властивостей.

Список використаних джерел

1. Андреева Г. М. Психология социального познания: Учеб. пособие для студ. психол. и пед. спец. вузов. — 2-е изд. ; перераб и доп. / Г. М. Андреева — М. : Аспект Пресс, 2000. — 288 с.
2. Бодалёв А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалёв- М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. — 200 с.
3. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент. Навчальний посібник. / Л. Даниленко — Київ: Главник, 2006. — 144 с.
4. Дигос В. П. Уверенность и адекватность в феномене социальной перцепции / В. П. Дигос // Вопросы психологии. Общение и познание людьми друг друга. — Краснодар: Изд-во Кубан. ун-та, 1975. — С. 64—68.
5. Князев В. Н. Представление личности о себе и значимых других как субъектах общения / В. Н. Князев // Психологический журнал. — 1981. — Т. 2. — №4. — С. 55 — 61.
6. Конопкин О. А. О психологическом аспекте самопрограммирования трудовой деятельности / О. А. Конопкин // Соотношение биологического и социального в человеке: Материалы симпозиума. — М. : Наука, 1975. — С. 221—237.
7. Леонтьев А. Н. Психология образа / А. Н. Леонтьев // Вестник МГУ. — Сер. 14. Психология. — М., 1979. — С. 24—27.
8. Панферов В. Н. Когнитивные эталоны и стереотипы взаимопознания людей / В. Н. Панферов // Вопросы психологии. — 1982. — №5. — С. 139—141.
9. Психологический словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского, 2-е изд. — М. : Политиздат, 1990. — 494 с.
10. Рибалко Е. Ф. Возрастная и дифференциальная психология: Учеб. пособие. / Е. Ф. Рибалко. — Л. : ЛГУ, 1990. — 256 с.

- Соціальна психологія груп. Хрестоматія: навчальний посібник / Укл. : Ю. О. Бабаян, Г. В. Васильєва, Н. О. Євдокимова та ін. ; за заг. ред. Н. О. Євдокимової. — Миколаїв: Ліон, 2013. — 638 с.
- Ушаков Д. В. Интеллект: структурно-динамическая теория. — М.: Институт психологии РАН, 2003. — 354 с.
- Федотова Н. Ф. Формирование знаний друг о друге у участников совместной деятельности: Автореф. дис... канд. психол. наук / Н. Ф. Федотова-Л. : ЛГУ, 1970.- 25 с.
- Хараш А. У. Социально-психологические механизмы коммуникативного воздействия: Автореф. дис... канд. психол. наук. /А. У. Хараш — М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, 1983. — 33 с.
- Цілі розвитку тисячоліття: Україна. Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України. — К.: «ЕКМО», 2003. — 30с.
- Knyazev V. N. Predstavlenie lichnosti o sebe i znachimyh drugih kak sub»ektah obshcheniya / V. N. Knyazev //Psihologicheskij zhurnal. —1981. — T. 2. — №4. — S. 55—61.
- Konopkin O. A. O psihologicheskom aspekte samoprogramirovaniya trudovoy deyatel'nosti / O. A. Konopkin // Sootnoshenie biologicheskogo i social'nogo v cheloveke: Materialy simpoziuma. — M.: Nauka, 1975. — S. 221—237.
- Leont'ev A. N. Psihologiya obraza / A. N. Leont'ev // Vestnik MGU. — Ser. 14. Psihologiya. — M., 1979. — S. 24—27.
- Panferov V. N. Kognitivnye ehtalony i stereotipy vzaimopoznaniya lyudej /V. N. Parfenov // Voprosy psihologii. — 1982. — №5. — S. 139—141.
- Psihologicheskij slovar' / Pod obshch. red. A. V. Petrovskogo, M. G. Yaroshevskogo, 2-e izd. — M.: Politizdat, 1990. — 494 s.
- Ribalko E. F. Vozrastnaya i differencial'naya psihologiya : Ucheb. posobie. / E. F. Ribalko -L.: LGU, 1990. —256 s.
- Social'na psihologiya grup. Hrestomatiya: navchal'nij posibnik/Ukl. : YU. O. Babayan, G. V. Vasil'eva, N. O. Evdokimova ta in. ; za zag. red. N. O. Evdokimovoї. — Mikołaiiv: Iliion, 2013. — 638s.
- Ushakov D. V. Intellect: strukturalno-dinamicheskaya teoriya. — M.: Institut psihologii RAN, 2003. — 354s.
- Fedotova N. F. Formirovanie znanij drug o drugе u uchastnikov sovmestnoj deyatel'nosti: Avtoref. dis... kand. psihol. nauk / N. F. Fedotova — L.: LGU, 1970. — 25 s.
- Harash A. U. Social'no-psihologicheskie mekhanizmy kommunikativnogo vozdejstviya: Avtoref. dis... kand. psihol. nauk. /A. U. Harash — M.: MGU im. M. V. Lomonosova, 1983. — 33 s.
- Tsili rozvitku tisyacholittya: Ukrayina. Ministerstvo ekoimiky ta z pytan' yevropeys'koyi integratsiyi Ukrayiny. — K.: «EKMO», 2003. —30 p.

Spysok vykorystanyh dzherel

- Andreeva G. M. Psihologiya social'nogo poznaniya: Ucheb. posobie dlya stud. psihol. i ped. spec. vuzov. — 2-e izd. ; pererab i dop. / G. M. Andreeva — M.: Aspekt Press, 2000. — 288 s.
- Bodalyov A. A. Vospriyatіe і ponimanie cheloveka chelovekom / A. A. Bodalyov- M.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1982. — 200 s.
- Danilenko L. Innovacijnij osvntnij menedzhment. Navchal'nij posibnik. / L. Danilenko — Kiiv: Glavnik, 2006. — 144 s.
- Digos V. P. Uverennost' i adekvatnost' v fenomene social'noj percpicii / V. P. Digos // Voprosy psihologii. Obshchenie i poznanie lyud'mi drug druga. — Krasnodar: Izd-vo Kuban. un-ta, 1975. — S. 64—68.

ХУДЯКОВА В. И.

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНТЕРАКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматривается проблема специфичности проявления механизмов социальной перцепции руководителя учреждения образования. Проанализированы социально-перцептивные механизмы и определены типы социально-психологического восприятия руководителем участников учебно-воспитательного процесса. Определена роль социально-перцептивных механизмов в процессе управленческой деятельности руководителя учреждения образования. Рассмотрены особенности влияния социально-перцептивных особенностей личности руководителя на эффективность (регулятивность) его управленческой деятельности, что соответствует требованиям целостности и системности организации учебно-воспитательного процесса.

Ключевые слова: социальная перцепция, функции социальной перцепции в управленческой деятельности руководителя учреждения образования, механизмы социальной перцепции, уровни анализа механизмов межличностного социально-психологического восприятия, феномены «ингруппового фаворитизма» и «физиогномической редукции», идентификация, эмпатия, аттракция, проекция

KHUDYAKOVA V. I.

MECHANISMS OF SOCIAL PERCEPTION IN LEADERS' IN THE SPHERE OF EDUCATION PROFESSIONAL INTERACTION

The article is dedicated to researching of meckanisms leaders' in the sphere education social perception. The term «meckanism» in psychology means elementary level social-psychological phenomena analysis. Social perception is considered as a process which depends on professional and individual peculiarities of a subject of social perception, which is cognitive process and has emotional side. The delineation of subject shape of perceptual regulation activity is given. The description and the results of professional activity depends on the standard development social-perceptual characteristics the leaders.

Leaders in the sphere of education must be very responsible for their deeds and competent activity. Stereotypes and casual attribution in professional interaction leaders are determined as important in management: attribution can cause the professional behavior. Cognitive complexity and social prediction are connected greatly. Perceptual readiness is based on the leader's experience.

Major meckanisms of interpersonal perception are defined and have been analysed in the article. Importance of study of meckanisms: stereotypes and their effects, casual attribution, identification, projection, reflexion, selection, attraction, emotional perception, decentralization, etc. is grounded. Social categorization and the self-concept, context effects in social perception leaders are determined. It can be a factor their managing activities efficiency.

Keywords: social perception, functions social perception in administrative activity, meckanisms social perception leaders in the sphere education, levels analysis meckanisms social perception, phenomena «ingroup favouritism» and «shape reduction», stereotypes, casual attribution, identification, projection, reflexion, selection, attraction, decentralization.

Стаття надійшла до редколегії 01 вересня 2014 року