

Ірина Олександрівна Блохіна,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології і педагогіки Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНИХ НАСТАНОВЛЕНЬ МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

У статті представлені результати дослідження рівня сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців навчальними закладами на основі науково обґрунтованих критеріїв: спрямованості, полярності, усталеності, дієвості. Трохи більше половини майбутніх управлінців виявили середній рівень, третина – високий і решта – низький рівень сформованості професійно-етичних настановлень.

Ключові слова: *управління навчальними закладами, професійно-етичне настановлення, професійно-етичне настановлення майбутніх управлінців.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Управлінська діяльність тісно пов'язана з розумінням цінностей та моральних принципів особистості, групи, суспільства. Прийняті в закладах освіти етичні стандарти та реальна етична практика сприяють становленню професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців, що мотивують до інновацій та підвищують ефективність професійної діяльності. Актуальною постає проблема визначення психологічних особливостей професійно-етичних настановлень управлінців навчальними закладами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Управлінська діяльність визначається у літературі як специфічний вид професійної діяльності, який ставить підвищені вимоги до особистості керівника – особи, що наділена правом прийняття рішень і виступає єдиноначальником у межах наданих йому повноважень (А. Бандурка, О. Білорус, П. Друкер,

О. Пономарьов,). Методологічні та психолого-педагогічні основи управління сучасними освітніми закладами розробляли О. Бондарчук, М. Боришевський, Л. Даниленко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, С. Максименко, В. Москаленко, В. Олійник, В. Пікельна, Ю. Приходько, М. Савчин та ін. Науковцями підкреслюється міждисциплінарний характер проблеми управління в освіті, що потребує використання досягнень гуманітарних наук – психології, соціології, менеджменту тощо.

Існує декілька підходів до розуміння управлінської діяльності в освіті. Один з них розглядає управлінську діяльність в школі як елемент педагогічно-виховної діяльності і як предмет педагогіки (Ю. Васильєв, І. Єрмаков). Другий трактує управління школою на засадах загальних теорій управління (В. Лазарєв, В. Нечаєв, Н. Приходько). Різноманітні психологічні аспекти етичних настановлень аналізуються в численних працях вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема С. Анісімова, Л. Архангельського, В. Блюмкіна, М. Гольфмана, А. Гусейнова, О. Дробницького, Г. Зборовського, Л. Колберга, Х. Таба, Х. Хартшорна, Л. Хендри, С. Якобсона. Соціальні настановлення визначаються як психологічне переживання індивідом цінності, значення, смислу соціального об'єкта, а також як стан свідомості індивіда відносно певної соціальної цінності (У. Томас і Ф. Знанецький). Представники вітчизняної психології розглядають соціальні настановлення у контексті діяльнісного підходу як більш-менш стійку властивість особистості (Г. Андреева, Л. Божович, О. Леонт'єв, Л. Лепіхова, В. Мясіщев, К. Обухівський, В. Ядов).

Професійно-етичні настановлення управлінця навчальним закладом – невід'ємна складова моральної свідомості особистості, яка в значній мірі визначає ефективність професійної діяльності особистості та впливає на функціонування колективу. За твердженням Г. Балла, для посадових осіб дотримання пов'язаних з посадою правових норм становить сутнісний елемент їх професійного і громадянського обов'язку [1]. Це означає, що, як тільки професійні відносини набувають якісної стійкості, це призводить до

формування певних етичних настановлень в особистості. Тому професійно-етичне настановлення майбутнього фахівця з управління навчальним закладом визначаємо як систему інтеріоризованих і трансформованих в індивідуальному досвіді суб'єкта управління правил та норм професійної та міжособистісної взаємодії.

Недостатньо дослідженою виявилася проблема психологічних особливостей професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами.

Мета статті полягає у визначенні психологічних особливостей професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами на основі певних критеріїв сформованості.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою виокремлення критеріїв, на основі яких визначається рівень сформованості професійно-етичних настановлень керівників, нами було проведено експеримент. До участі в ньому були залучені 32 завідувачі кафедрами, лабораторіями та іншими підрозділами вищого навчального закладу. Основним емпіричним методом стало анкетування. За результатами теоретико-емпіричного пошуку були виділені наступні критерії сформованості професійно-етичних настановлень: спрямованість (співвідношення особистих, професійних та соціально-психологічних цінностей); полярність (конструктивність – деструктивність); усталеність; дієвість (готовність до дії).

З метою визначення рівня сформованості професійно-етичних настановлень на основі описаних критеріїв було проведено дослідження, яким охоплено 138 майбутніх управлінців підрозділів вищих навчальних закладів – студентів магістратури.

Спрямованість професійно-етичних настановлень майбутніх керівників досліджувалася через систему провідних ціннісних орієнтацій особистості управлінця за допомогою методики «Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості» [5, с. 13-14]. Переважна більшість опитаних мають середній інтегральний показник рівня розвитку соціальних цінностей (51,4%). Значна

кількість досліджуваних (37,7%) знаходяться на високому рівні розвитку соціальних цінностей, і лише 10,9% респондентів притаманний низький інтегральний показник рівня розвитку соціальних цінностей.

Детальний аналіз показав, що в групі досліджуваних з високою позитивною спрямованістю на першому місці за значущістю знаходяться суспільні цінності (55,8%), на другому місці – духовні цінності (36,5%) і на третьому місці – професійні цінності (46,2%). У групі з позитивною спрямованістю професійно-етичних настановлень на першому місці за значимістю знаходяться «суспільно-духовні» цінності (28,2% та 26,8%); на другому місці – «сімейно-професійні» цінності (40,8% та 36,6%). У групі з середньою спрямованістю професійно-етичних настановлень на першому місці за значимістю знаходяться «духовно-інтелектуальні» цінності (33,3% та 13,3%), на другому місці – цінності «суспільно-професійні» (20% та 20%).

Полярність професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління характеризує рівень їх конструктивності – деструктивності для особистісних цінностей та поведінки в цілому, що репрезентується через достатній рівень задоволення потреб та реалізації цінностей. Застосування методики діагностики «Рейтингу ціннісно-потребнісних орієнтацій персоналу» [2, с. 617-622] виявило наступні тенденції у проявах полярності професійно-етичних настановлень респондентів. Більшість досліджуваних виявила середній рівень конструктивності своїх професійно-етичних настановлень (59,4%). Це свідчить про те, що значна кількість потреб та цінностей респондентів має можливості для задоволення та реалізації, внаслідок того у особистості формується задовільний психічний стан. Високий рівень конструктивності виявили 29% респондентів, чим підтвердили наявність у себе комфортного психічного стану під час виконання професійної діяльності внаслідок задоволення більшості потреб.

Водночас слід відмітити, що 11,6% учасників продемонстрували початковий рівень деструктивності, що, безумовно, передбачає проведення додаткового аналізу тих цінностей, які, на їх думку, не реалізуються при

виконанні службових обов'язків. Зокрема, до них відноситься група цінностей, пов'язана з наявністю авторитету у керівництва та задоволеністю стосунками з ним: респонденти наголошують, що керівництво не завжди визнає їх зусилля до досягнення результату діяльності. Недостатньо задоволеними виявилися потреби у відповідності позиції лідера статусу, що, на думку досліджуваних, виступає одним з важливим факторів успішності діяльності в цілому. Ця думка підтверджується й тим, що респонденти не завжди задоволені взаєминами на роботі та виявляють сумнів щодо наявності авторитету серед співробітників. Водночас спостерігається певна компенсація за рахунок задоволеності реальним статусом в колективі, тобто посада є бажаною для більшості учасників експерименту, що забезпечує їх прагнення до самовдосконалення заради досягнення відповідності статусу та авторитету.

Важливим висновком, на нашу думку, виступає той факт, що жоден досліджуваний не виявив виражену деструктивність своїх настановлень у діяльності. Це ми розглядаємо як позитивний показник, який забезпечує необхідні мобілізаційні можливості та здібності особистості майбутнього управлінця для подолання труднощів та конструктивного вирішення складних управлінських завдань.

Усталеність професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління в нашому дослідженні оцінювалася як результат саморегуляції діяльності із застосуванням методики «Виявлення стилю саморегуляції діяльності» Г. Пригіна [3, с. 171-173]. Значна кількість досліджуваних виявила середній (46,4%) та високий (40,6%) рівні усталеності професійно-етичних настановлень. Це свідчить про те, що 40,6% респондентів продемонстрували розвинутий самоконтроль, впевненість, здатність до самостійності у плануванні та виконанні діяльності. Вони здатні організовувати роботу свою та діяльністю підлеглих для досягнення мети, спроможні однаково ретельно виконувати цікаві та нецікаві завдання. Після завершення роботи та отримання результату ці учасники, як правило, здійснюють її аналіз щодо ефективності та доцільності способів виконання.

46,4% учасників дослідження продемонстрували середній рівень усталеності професійно-етичних установок. Це означає, що вони здатні до наполегливості та непохитності у намірах й вчинках, але виявляють ці якості ситуативно, здатні до сумніву в успішності діяльності, невпевнено аналізують ті умови, в яких доведеться виконувати професійне завдання. Після виконання завдання розглядають способи діяльності лише за умови її незадовільного результату.

Низький рівень усталеності професійно-етичних настановлень виявили 13% респондентів, що проявляється у залежності від порад оточуючих, від настанов керівництва, у нездатності до самостійності у судженнях, у прийнятті рішень. Це можна пояснити недостатнім досвідом управлінської діяльності, що виявляється у неадекватній оцінці завдання та можливостей його виконання, у недостатній наполегливості в процесі досягнення мети. Робочий день цих досліджуваних може проходити безсистемно, якщо не здійснюється контроль з боку керівництва. Учасники з низьким рівнем усталеності професійно-етичних настановлень, як правило, не аналізують причин невдач своєї діяльності та не визначають факторів успішності, що також може бути наслідком недостатнього досвіду роботи.

Дієвість професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців як особливості їх прояву у поведінці досліджувалась за допомогою опитувальника «Етичні ставлення майбутніх фахівців з управління підрозділам вищих навчальних закладів» [4] і визначався рівень етичної прийнятності майбутнім управлінцем сумнівної з етичної точки зору ситуації. При доборі ситуацій ми виходили з того, щоб виділити основні типи ситуацій, в яких управлінець підрозділом вищого навчального закладу має здійснювати професійні взаємовідносини.

Більшість досліджуваних виявила середній рівень дієвості професійно-етичних установок (58%). Високий рівень продемонстрували 23,2% респондентів і, відповідно, 18,8% – низький рівень дієвості. Хоча більшість виявила достатній рівень дієвості настановлень, відмічається певна

невідповідність установок. Тобто професійно значущі настановлення сформовані змістовно та в цілому конструктивно впливають на діяльність респондентів, але у складних та з етичної точки зору неоднозначних ситуаціях вони не завжди здатні прийняти правильне рішення. Отже, у майбутніх управлінців зафіксована недостатня дієвість їхніх професійно-етичних настановлень, що передбачає визначення психологічних чинників їх становлення в умовах фахової підготовки та професійної діяльності.

Проведений кореляційний аналіз (r-Пірсона) виявив наявність значущих зв'язків між такими характеристиками професійно-етичних настановлень, як спрямованість (провідний критерій), полярність, усталеність та дієвість. Це свідчить про те, що зазначені параметри можуть виступати критеріями сформованості настановлень майбутніх фахівців з управління підрозділами ВНЗ, на основі яких визначається рівень їх сформованості.

Високий рівень сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців характеризується їх високою позитивною спрямованістю, високою конструктивністю, високими рівнями усталеності та дієвості. У такої особистості домінує тісний зв'язок між суспільними, духовними та професійними цінностями, переважає комфортний психічний стан, обумовлений відповідністю цінностей їх реальному задоволенню, властивий розвинутий самоконтроль, впевненість, схильність до самостійного виконання діяльності, спрямованість на конструктивне вирішення професійних завдань у поєднанні з максимальним врахуванням етичних правил.

Середній рівень сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців характеризується їх позитивною спрямованістю, яка репрезентується зв'язком суспільно-духовних та сімейно-професійних ціннісних орієнтацій, середньою конструктивністю, що виявляється у задовільному психічному стані внаслідок неповного задоволення суб'єктивно значущих потреб. Такій особистості властиві середні рівні усталеності та дієвості професійно-етичних настановлень, що виражається у поєднанні певного рівня самостійності при виконанні діяльності з чутливістю до думки

оточуючих, а також у дотриманні правил, іноді за рахунок якості виконання професійних обов'язків.

Низький рівень сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців характеризується їх середньою спрямованістю, низькою конструктивністю або деструктивністю, що може виявлятися у підвищеному дискомфорті та високому рівні психічної напруженості, низькими рівнями усталеності та дієвості. Такій особистості властиві виокремлення в смислового ядрі тісно пов'язаних між собою духовно-інтелектуальних та суспільно-професійних ціннісних угруповань, у нездатності до самостійності при здійсненні діяльності, залежності від порад оточуючих та від керівних настанов, у спрямованості на нехтування професійно-етичними нормами поведінки.

Узагальнення отриманих даних дало можливість описати рівні сформованості професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців. 58% респондентів виявили середній рівень сформованості професійно-етичних настановлень, майже третина (29%) продемонструвала їх високий рівень та 13% – їх низький рівень.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. На основі теоретико-емпіричного пошуку для визначення рівня сформованості професійно-етичних настановлень були виділені критерії, до яких віднесено: спрямованість (співвідношення особистих, професійних та соціально-психологічних цінностей); полярність (конструктивність – деструктивність); усталеність; дієвість (готовність до дії). Емпіричним шляхом встановлено, що більшість майбутніх фахівців з управління підрозділами вищого навчального закладу виявила середній рівень сформованості професійно-етичних установок (58%), третина респондентів (29%) продемонструвала їх високий рівень та 13% – їх низький рівень сформованості.

Подальших розробок потребує проблема психологічних чинників становлення професійно-етичних настановлень майбутніх управлінців навчальними закладами в умовах вищого навчального закладу, а також

особливості прояву професійно-етичних настановлень у працюючих управлінців.

Список використаної літератури

1. Балл, Г. Актуальні методологічні питання дослідження моралі і моральної поведінки / Георгій Балл // Соціальна психологія. – 2007. – Спеціальний випуск. – С.8-16.

2. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Райгородский Д. Я. (редактор-составитель). – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с. – С.617–622.

3. Психология личности: тесты, опросники, методики / авторы-составители: к.п.н., доцент Н. В.Киршева и Н. В.Рябчикова. – М.: Гелион, 1995. – 236 с. – С.171–173.

4. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін: навч.посіб. / Л. М. Карамушка [та ін.]; наук.ред. Л. М. Карамушка; Лабораторія організаційної психології Інституту психології ім. Г. С.Костюка АПН України, Київський обласний ін-т післядипломної освіти педагогічних кадрів. – К.: Науковий світ, 2008. – 100 с.

5. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учеб. пособие для студентов вузов / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 488 с.

Рецензент: кандидат педагогічних наук, доцент Пузирьов Є. В.

Стаття надійшла до редакції 11.08.2014

Блохина И. А. Психологические особенности профессионально-этических установок будущих руководителей учебными учреждениями

Представлены результаты исследования уровня сформированности профессионально-этических установок будущих руководителей учебными учреждениями на основе научно обоснованных критериев: направленности, полярности, устойчивости, действенности. Больше половины будущих управленцев проявили средний уровень, треть – высокий и остальные – низкий уровень сформированности профессионально-этических установок.

Ключевые слова: *управление учебными учреждениями, профессионально-этические установки, профессионально-этические установки будущих управленцев.*

Blokhina I.O. Psychological aspects of professional and ethical settings in future university management professionals

The professional and ethical settings in university management professionals are the integral component of personality's moral consciousness which defines the effectiveness of person's professional activity and influences the group functioning.

To define the criteria of the professional and ethical settings 32 heads of the University chairs and laboratories and other University departments took part in the research. Based on the described criteria we investigated the level of the professional and ethical settings development. Thus, 138 Master students, i.e. the future university management professionals were surveyed.

Based on the obtained results we stated the following criteria, i.e. direction, polarity, stability and activeness. The direction of the professional and ethical settings in the future university management professionals were investigated by the system of the main value orientations whereas the polarity of the professional and ethical settings is characterized by the level of constructivity/destructivity of personal values. Participants' stability estimated as a result of their self-regulation in the activity. The activeness was considered as the manifestation of the professional and ethical settings in future professionals behavior.

More than a half of the participants showed the average level of the professional and ethical settings development, a third – demonstrated the high level, the rest – manifested the low level of the researched characteristics.

The problem of psychological factors of the professional and ethical settings in the future management professionals as well as the manifestations of the professional and ethical settings in the experienced managers is the next step for the upcoming research.

Keywords: *University management, the professional and ethical settings, the professional and ethical settings in the future management professionals.*