Пінчук Н. І.
м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

У статті висвітлено аналіз результатів дослідження психологічних детермінант розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організації в умовах післядипломної педагогічної освіти. Визначено особливості впливу особистісних детермінант на розвиток мотивації вдосконалення психологічної компетентності управлінців.

Ключові слова: *керівники освітніх організацій, психологічна компетентність, особистісні детермінанти розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності, післядипломна педагогічна освіта.*

Постановка проблеми

Вступ. Теоретичний аналіз літератури дав змогу визначити психологічну компетентність керівника освітньої організації як професійно-значуще особистісне утворення, що виникає на основі синтезу теоретичних та практичних знань, умінь та навичок, забезпечуючи готовність та можливість управлінцю психологічно грамотно мислити та діяти у професійній діяльності [2–4]. Відповідно мотивація вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій являє собою сукупність потреб і мотивів, які спонукають управлінців здобувати необхідні знання, розвивати вміння та навички, особистісні якості з метою психологічного забезпечення ефективного функціонування закладу освіти [1–3; 6; 8].

Суттєвим аспектом розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівника освітньої організації є усвідомлене активне опанування свого внутрішнього світу й особливостей соціально-психологічних процесів та явищ, що мають відношення до ефективного здійснення управлінських функцій. Тому при аналізі емпіричного матеріалу увагу було зосереджено на визначенні впливу особистісних детермінант на розвиток мотивації вдосконалення психологічної компетентності управлінців.

Отже, *мета* полягає у дослідженні особистісних детермінант розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності управлінців.

Виклад основного матеріалу

У дослідженні взяли участь 159 слухачів курсів підвищення кваліфікації у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України протягом 2010–2011 рр. — керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Досліджуваних було розподілено на групи залежно від статі, віку, стажу управлінської діяльності, типу загальноосвітнього навчального закладу тощо.

Для визначення рівня розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників ЗНЗ було застосовано модифікований варіант методики О. Бон-

дарчук, Л. Карамушки [2], спрямований на визначення ієрархії мотивів удосконалення психологічної компетентності керівників ЗНЗ, а також авторську анкету, за допомогою якої здійснювалася оцінка усвідомлюваних мотивів удосконалення психологічної компетентності. Аналіз психологічних детермінант здійснювався за допомогою «Самоактуалізаційного тесту» (САТ) Л. Гозмана, М. Кроз, М. Латинської [5]. Увагу зосереджено на визначенні співвідношення між рівнем розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності та особливостями вираженості в управлінців показників за шкалами опитувальника.

Математична обробка даних та графічна презентація здійснювалися за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 13.0) і MS Excel.

Перший етап дослідження передбачав визначення рівнів мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій. Так, аналіз особливостей змісту і структури мотивації, а також розподілу мотивів вдосконалення психологічної компетентності дозволило розподілити досліджуваних на три групи розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників ЗНЗ

Рівні розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності	Кількість досліджуваних, у %
Високий	25,8
Середній	34,6
Низький	39,6

До групи з низьким рівнем розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності було віднесено керівників з недостатнім рівнем обізнаності щодо сутності та чинників розвитку психологічної компетентності, переважанням зовнішньообумовлених мотивів над внутрішніми, а також недостатнім усвідомленням особистісного та професійного розвитку поряд з переважанням окремих груп мотивів вдосконалення психологічної компетентності.

Групу з середнім рівнем розвитку мотивації психологічної компетентності склали керівники, які мають вибіркове уявлення про зміст та фактори розвитку психологічної компетентності, поєднують екстринсивну та інтринсивну мотивацію власної управлінської діяльності, виявляють нерівномірну значущість мотивів вдосконалення психологічної компетентності.

Керівники з високим рівнем розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності характеризуються наявністю ґрунтовних та системних знань про сутність мотивації вдосконалення психологічної компетентності, домінуванням внутрішньої мотивації, узгодженістю всіх груп мотивів вдосконалення психологічної компетентності.

Як свідчать дані, наведені у табл. 1, майже 40% опитаних керівників мають недостатній рівень розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності, тоді як високий рівень розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності виявили лише 25,8% досліджуваних.

Наступним підетапом експериментального дослідження було визначення особивостей розподілу рівнів розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників ЗНЗ залежно від статі (рис. 1).

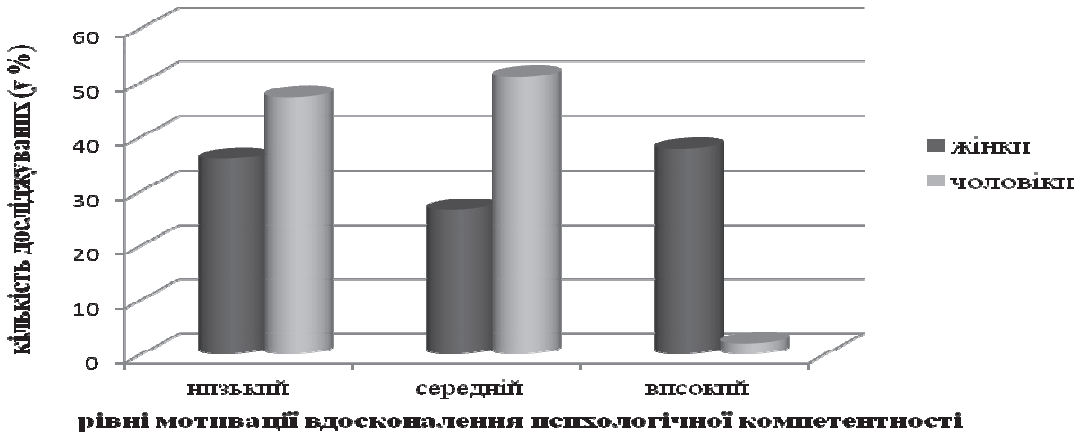

Рис. 1. Особливості розподілу рівнів мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників ЗНЗ залежно від статі

Як випливає з даних, наведених у рис. 1, встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,01$) у розподілі рівнів розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності. Так, 35,8 % жінок та 47,2 % чоловіків мають низький рівень, водночас, лише 1,9 % чоловіків мають високий рівень мотивації.

Отже, дані емпіричного дослідження підтверджують, що жінки-менеджери освітніх організацій більш ніж чоловіки вмотивовані вдосконалювати власну психологічну компетентність, що є важливою умовою підвищення ефективності управління закладом освіти.

Наступним кроком в аналізі було визначення психологічних детермінант розвитку мотивації керівників освітніх організацій до вдосконалення психологічної компетентності за показниками особистісної самоактуалізації. За результатами дисперсійного аналізу встановлено статистично значущій зв'язок ($p < 0,01$) між показниками за шкалою «Компетентність у часі» та рівнем мотивації вдосконалення психологічної компетентності управлінців (рис. 2).

Як свідчать дані рис. 2, досліджуваним з високим рівнем розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності більш характерна здатність бачити власне життя у безперервній єдності часу, пов'язуючи дійсні плани із власними сподіваннями. Натомість керівники з низькими показниками за цією шкалою більшою мірою пов'язують вдосконалення психологічної компетентності із поточними професійними цілями, причому минулий життєвий досвід може суттєво обмежувати особистісний розвиток.

За базовою шкалою «Підтримка», яка вимірює ступінь незалежності цінностей і поведінки суб'єкта від впливу ззовні, констатовано, що керівники з низьким та високим

рівнем розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності демонструють порівняно більшу незалежність у своїх вчинках, прагнуть керуватися у житті власними цілями, принципами, переконаннями. З іншого боку переважна орієнтація на «внутрішню» підтримку їхньої професійної діяльності може виступати гальмівним засобом розвитку психологічної компетентності через прагнення блокувати інформацію, відмінну від власних установок.

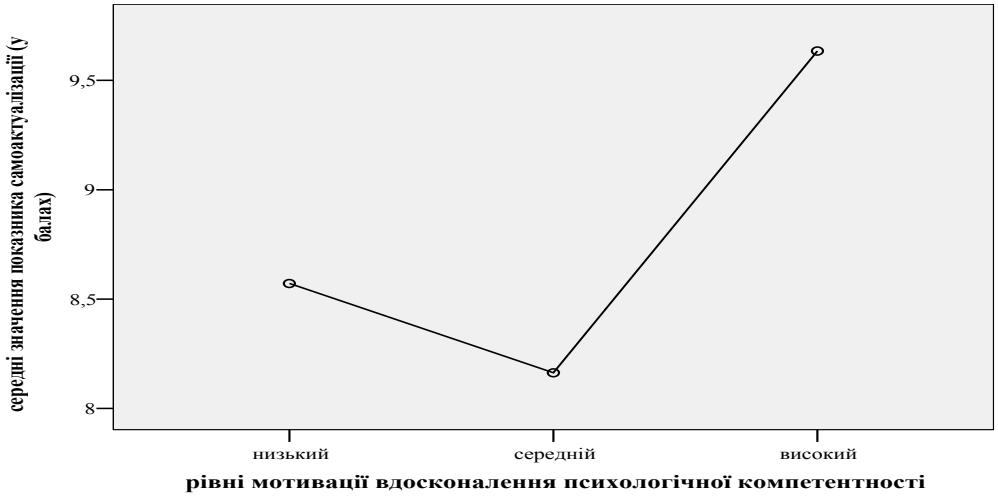

Рис. 2. Особливості орієнтації у часі залежно від рівня мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій

Подальший аналіз був спрямований на визначення значущості різних аспектів самоактуалізації для керівників освітніх організацій (табл. 2). Так, за шкалою «Ціннісні орієнтації» переважна кількість керівників поділяють цінності, властиві особистості, що само актуалізується (75,4% мають середній рівень, 25,5% — високий). Керівників, які зовсім не поділяють цих цінностей за результатами нашого дослідження виявлено не було.

За шкалою «Гнучкість поведінки» майже 20,0% досліджуваних керівників мають низький рівень, що може свідчити про появу догматизму, більш жорсткого дотримання загальних принципів, що може виступати гальмівним фактором вдосконалення психологічної компетентності.

Узагальнюючи отримані результати за блоком цінностей можна зробити висновок про те, що опитані керівники, поділяючи цінності самоактуалізованої особистості, разом з тим, не готові або не мають можливостей дотримуватись цих цінностей у взаємодії з іншими людьми.

За результатами аналізу отриманих даних за блоком почуттів зафіксовано певні утруднення у керівників освітніх організацій в усвідомленні власних потреб і почуттів, а також у їх здатності спонтанно і безпосередньо виражати свої почуття. Так, за шкалою «Сензитивність» не виявлено досліджуваних з високим рівнем, а за шкалою «Спонтанність» лише 3,9 % управлінців мають високий рівень вираженості показника. Такий

стан речей можна пояснити вимогами, що висуваються до особистості керівника, водночас, острах демонструвати власні почуття перед іншими може суттєво пришвидшувати розвиток «професійного вигорання» менеджера освіти.

Таблиця 2

Рівні окремих складових самоактуалізації керівників освітніх організацій (за додатковими шкалами САТ у % від загальної кількості опитаних)

Додаткові шкали САТ	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Блок цінностей			
Ціннісні орієнтації	–	74,5	25,5
Гнучкість поведінки	19,6	80,4	–
Блок почуттів			
Сензитивність	41,8	58,2	–
Спонтанність	28,1	68,0	3,9
Блок самосприйняття			
Самоповага	11,8	57,5	30,7
Самоприйняття	26,1	66,0	7,8
Блок концепції людини			
Уявлення про природу людини	7,8	47,1	45,1
Синергія	6,5	90,2	3,3
Блок міжособистісної чутливості			
Сприйняття агресії	20,3	75,8	3,9
Контактність	52,9	43,8	3,3
Блок ставлення до пізнання			
Пізнавальні потреби	19,6	65,4	15,0
Креативність	25,5	72,5	2,0

Шкали самоповаги та самоприйняття утворюють блок самосприйняття, за яким майже третина управлінців мають високий рівень самоактуалізації. Дисперсійний аналіз дозволив встановити зв'язок на рівні тенденції ($p < 0,1$) між показниками за цим блоком та рівнем мотивації вдосконалення психологічної компетентності. Наведені дані говорять про наявність внутрішніх ресурсів розвитку психологічної компетентності керівників закладів освіти.

За шкалою «Уявлення про природу людини» у більшості менеджерів виявлено високий та середній рівень самоактуалізації (45,1% і 47,1% відповідно), що свідчить про схильність керівників сприймати природу людини в цілому як позитивну. Варто наголосити, що за високим рівнем самоактуалізації за додатковими шкалами опитувальника цей показник є найвищим. Отримані результати збігаються з даними інших досліджень [2; 5] і свідчать про позитивну спрямованість сприйняття природи людини досліджуваних.

Аналіз розподілу показників за блоком міжособистісної чутливості дозволяють констатувати недостатнє розуміння власної агресивності та роздратування інших як природного прояву людських стосунків. Такий стан речей може свідчити про неадекватність займаних ролей керівником у попередженні та розв'язанні конфліктів в освітніх організаціях. Разом з тим, аналіз даних за шкалою «Контактність» показав значні утруднення

більше половини опитаних (52,9%) у встановленні тісних емоційно насичених стосунків із оточуючими.

Водночас, за результатами дисперсійного аналізу встановлено статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) між показниками за блоком міжособистісної чутливості та рівнем мотивації вдосконалення психологічної компетентності управлінців (рис. 3).

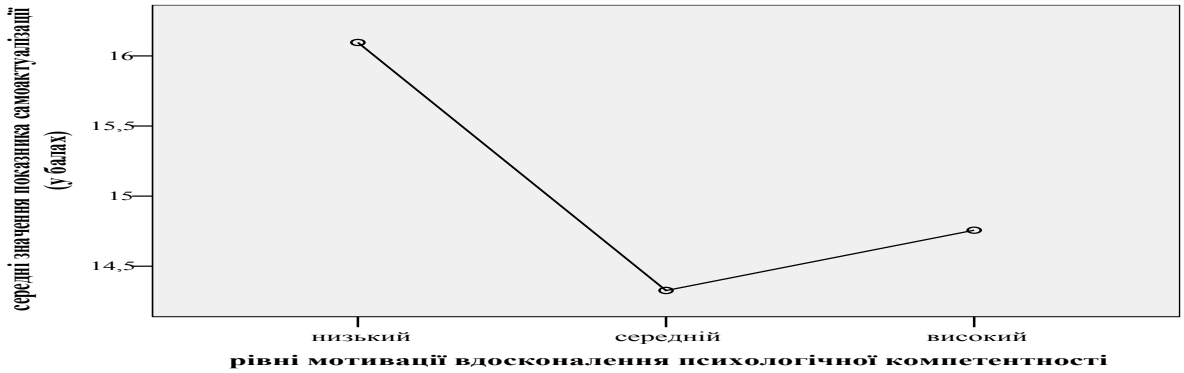

Рис. 3. Особливості міжособистісної чутливості залежно від рівня мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій

Як випливає з даних наведених на рис. 3, керівники з меншими середніми значення показників за блоком міжособистісної чутливості більш вмотивовані до вдосконалення психологічної компетентності. Можна припустити, що такий стан речей відбувається через наявність певних проблем у встановленні гармонійних стосунків управлінців з педагогічним колективом, і це сприяє усвідомленню необхідності розвивати власну психологічні компетентність.

Оскільки дана шкала характеризує орієнтацію на комунікацію, створення сприятливого соціально-психологічного клімату, згуртування команди, вдосконалення психологічної компетентності за цим напрямком є дуже актуальним для керівників і може позитивно впливати на підвищення ефективності здійснення управління в освітній організації.

Шкали «Пізнавальна потреби» і «Креативність» утворюють блок ставлення до пізнання, за яким зафіксовано незначний відсоток керівників, які прагнуть до пізнання у професійній діяльності і творчо ставляться до виконання професійних завдань. Поряд з цим, дисперсійний аналіз дозволив зафіксувати статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) між показниками креативності та рівнем мотивації вдосконалення психологічної компетентності досліджуваних. Так, управлінці з переважно низькими значеннями креативності мають середній та високий рівень мотивації вдосконалення психологічної компетентності. З одного боку, сучасні умови діяльності освітніх організацій (постійне ускладнення завдань, швидкий темп діяльності, впровадження інноваційних підходів у навчально-виховний процес тощо), з іншого, підвищенні вимоги до особистості керівника закладу,

актуалізують необхідність розвивати власну креативність, розуміючи її зміст та шляхи реалізації.

Висновки

Отже, проведене експериментальне дослідження дозволяє констатувати певні утруднення в усвідомленні керівниками ЗНЗ шляхів та засобів самоактуалізації у співвідношенні з мотивацією вдосконалення психологічної компетентності, неузгодженість значущості якостей особистості для успішного саморозвитку, переважання зовнішньоорієнтованої мотивації задля впливу на інших. Зазначені тенденції можуть гальмувати прогресивний особистісний та професійний розвиток управлінців, що, в свою чергу, може призвести до зниження ефективності управління навчальним закладом.

Сприяти розвитку мотивації вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій можливо в процесі спеціально організованого психологічного навчання в умовах післядипломної педагогічної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О. І. Психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення керівних кадрів освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, В. М. Сич // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. — К. : Міленіум, 2002. — Т. 1. — Ч. 3. — С. 191–194.

2. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: моногр. / О. І. Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

3. Гаранина Ж. Г. Психологическая компетентность будущего специалиста (на материале экономико-управленческих профессий) : автореф. дис. на соискание учен. степ. канд. психол. наук : 19.00.03 / Ж. Г. Гаранина. — Казань : КГУ, 1999. — 16 с.

4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. / Л. М. Карамушка. — К. : Либідь, 2004. — 424 с.

5. Карамушка Л. М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): моногр. / Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич. — К. ; Запоріжжя : Просвіта, 2009. — 260 с.

6. Освітній менеджмент: навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. — К. : Шкільний світ, 2003. — 400 с.

7. Самоактуализационный тест / сост. Л. Я. Гозман, М. В. Кроз, М. В. Латинская. — М. : Российское пед. агентство, 1995. — 45 с.

8. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення особистості керівних кадрів освіти: наук.-метод. посіб. / М. Й. Боришевський, В. А. Семиченко, О. І. Бондарчук [та ін.]. — К. : Логос, 2005. — 128 с.

Пинчук Н. И.

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

В статье освещен анализ результатов исследования личностных детерминант развития мотивации совершенствования психологической компетентности руководителей образовательных организаций в условиях последипломного образования. Определены особенности влияния личностных детерминант на развитие мотивации совершенствования психологической компетентности управленцев.

Ключевые слова: *руководители образовательных организаций, психологическая компетентность, личностные детерминанты развития мотивации совершенствования психологической компетентности, последипломное педагогическое образование.*

Pinchuk N. I.

PERSONAL DETERMINANTS OF MOTIVATION PSYCHOLOGICAL COMPETITIVENESS' IMPROVING OF SCHOOL'S PRINCIPAL

The article presents the analysis results of the study of personality determinants of motivation psychological competitiveness' improving of school's principal in conditions of postgraduate education. The features of impact of personality determinants of the developing of motivation of psychological competitiveness of school's principal.

Key words*: school's principal, psychological competitiveness, personality determinants of motivation of psychological competitiveness' improving, postgraduate pedagogical education.*