

УДК 159.964.21

Радченко О.Б.

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

*Радченко О.Б. Психологічні чинники організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах. Стаття присвячена аналізу впливу психологічних чинників на вияви і перебіг організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах. Представлено результати дослідження, отримані на основі тестування працівників професійно-технічних навчальних закладів (майстрів виробничого навчання та викладачів загальноосвітніх та спеціальних дисциплін). Визначено коефіцієнти потенційної конфліктності членів колективів професійно-технічних навчальних закладів за сферами професійної діяльності, у яких найчастіше можливі конфліктні ситуації, а також проаналізовано стратегії поведінки інженерно-педагогічних працівників у конфліктних ситуаціях. Досліджено вплив потенційної конфліктності працівників на наявність організаційних конфліктів у різних сферах професійної діяльності. Встановлено зв'язки між виявами і характеристиками організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах та стратегіями поведінки працівників у конфлікті.*

**Ключові слова:** професійно-технічні навчальні заклади; організаційні конфлікти; психологічні чинники організаційних конфліктів; потенційна конфліктність; стратегії поведінки в конфлікті; види організаційних конфліктів.

*Радченко О.Б. Психологические факторы организационных конфликтов в профессионально-технических учебных заведениях. Статья посвящена анализу влияния психологических факторов на проявление и протекание организационных конфликтов в профессионально-технических учебных заведениях. Представлены результаты исследования, полученные на основе тестирования работников профессионально-технических учебных заведений (мастеров производственного обучения и преподавателей общеобразовательных и специальных дисциплин). Определены коэффициенты потенциальной конфликтности членов коллективов профессионально-технических учебных заведений по сферам профессиональной деятельности, в которых чаще всего возможные конфликтные ситуации, а также проанализированы стратегии поведения инженерно-педагогических работников в конфликтных ситуациях. Исследовано влияние потенциальной конфликтности работников на наличие организационных конфликтов в различных сферах профессиональной деятельности. Установлены связи между проявлениями и характеристиками организационных конфликтов в профессионально-технических учебных заведениях и стратегиями поведения работников в конфликте.*

**Ключевые слова:** профессионально-технические учебные заведения; организационные конфликты; психологические факторы организационных конфликтов; потенциальная конфликтность; стратегии поведения в конфликте; виды организационных конфликтов.

**Постановка проблеми.** В умовах трансформації системи освіти особливе значення набуває формування сприятливого соціально-психологічного клімату навчальних закладів, що передбачає пошук причин виникнення та шляхів попередження організаційних конфліктів серед педагогічних працівників. Як відомо, виникнення конфліктів завжди обумовлене дією об'єктивних та суб'єктивних чинників. Що стосується організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах, об'єктивні чинники пов'язані із реальною соціально-демографічною, організаційно-професійною та управлінською ситуацією. Суб'єктивні – із психологічними характеристиками працівника професійно-технічного навчального закладу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Організація та зміст діяльності визначають специфіку конфліктів. Свої характерні особливості є і у конфліктів, які виникають у педагогічних колективах. Аналізу конфліктів у загальноосвітніх навчальних закладах присвячено низку праць вітчизняних авторів [1; 2; 3; 4]. Що стосується проблеми конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах, то ця проблема практично не відображена в літературі. Тим часом, ці колективи мають певну специфіку, в них особлива структура, і до них навряд чи можуть бути застосовані результати і висновки, отримані на матеріалі діяльності інших типів освітніх організацій. Таким чином, виникає очевидна суперечність між потребами практики управління педагогічними колективами професійно-технічних навчальних закладів і відсутністю в сучасній науці досліджень і розробок, необхідних для задоволення цих потреб.

**Мета статті:** охарактеризувати особливості впливу психологічних чинників на вияви і перебіг організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Дослідження проводилося на основі анкетування та тестування майстрів виробничого навчання та викладачів загальноосвітніх та спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів м. Донецька та м. Шахтарська Донецької області. Критерії відбору для участі в дослідженні: всі випробовувані повинні були займати посади майстрів або викладачів ПТНЗ і працювати в цьому колективі не менше одного року. Кількість

випробовуваних – 110 осіб (81 – жіночої статі, 29 – чоловічої). 54 осіб з вибірки працюють на посаді викладачів загальноосвітніх та спеціальних дисциплін, 56 осіб – на посаді майстрів виробничого навчання. За віком випробувані розподілилися наступним чином: до 40 років – 34 респондентів, від 41 до 50 – 45, респондентів, понад 50 років – 31 респондент. Серед випробовуваних 42 особи мають середньо-спеціальну освіту, 68 – вищу.

Для оцінки інженерно-педагогічними працівниками основних елементів вияву організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах використовувався метод опитування. Була використана авторська анкета «Опис реальних міжособистісних конфліктів», яка передбачає опис реальних конфліктів за заданими критеріями. Для обробки отриманих даних використовувався метод контент-аналізу, який дав можливість у процесі аналізу відповідей опитуваних на питання визначити види організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах та особливості їх перебігу.

З метою виявлення суб'єктивних чинників, які можуть впливати на організаційні конфлікти у професійно-технічних навчальних закладах, було використано метод тестування.

Методика «Прогнозування міжособистісних конфліктів» А. Лебедева [5] володіє прогностичною силою, дозволяючи передбачати організаційні конфлікти. Метод прогнозування конфліктів ґрунтується на методологічному принципі аналізу предметності міжособистісних відносин. Тобто виділяються об'єкти або предмети, які можуть стати причиною розбіжностей між людьми.

У методиці А. Лебедева виділено п'ять параметрів, за якими члени колективу повинні оцінити один одного в процесі дослідження.

1. Рівень професійної підготовленості, професійні знання, навички, уміння, досвід.
2. Ставлення до праці, якість і обсяг роботи, яка виконується самостійно.
3. Рівень розвитку етичних якостей (доброта, чесність, пошана до людей і т.д.).
4. Рівень здібностей до керівництва колективом, уміння організувати роботу, ефективно управляти людьми в процесі роботи.

5. Рівень розвитку інноваційних якостей, уміння швидко сприймати нові ідеї, творчо мислити.

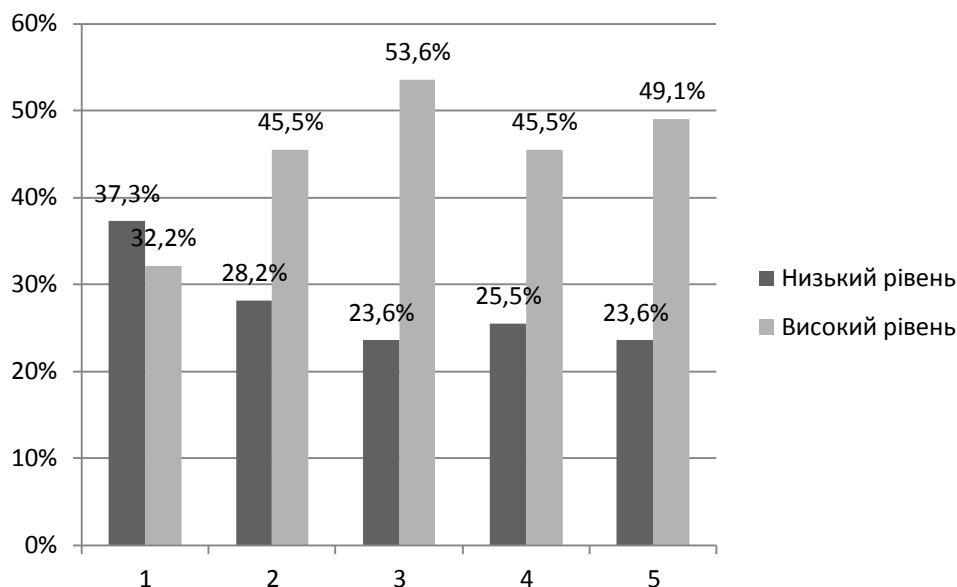
Аналізуючи попарний розподіл взаємних оцінок і самооцінок членів колективу, можна прогнозувати, що саме стане предметом конфлікту і між ким такий конфлікт можливий.

З метою виявлення стратегій поведінки в конфлікті було використано методику діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки К. Томаса [6]. Обробка відповідей дозволила визначити, якою мірою в досліджуваних представлено такі стратегії поведінки в конфлікті: «співпраця», «уникання», «боротьба», «поступливість», «компроміс».

На **першому етапі дослідження** було розглянуто *особистісні характеристики, які можуть дати поштовх виникненню організаційних конфліктів*.

За допомогою методики «Прогнозування міжособистісних конфліктів» А. Лебедева [5] було визначено коефіцієнти потенційної конфліктності членів колективів професійно-технічних навчальних закладів за сферами професійної діяльності, у яких найчастіше можливі конфліктні ситуації, а саме – за рівнем професійної підготовки, ставленням до праці, якістю і обсягом самостійно виконуваної роботи, рівнем розвитком моральних якостей, рівнем здібностей до керівництва колективом, рівнем розвитку інноваційних якостей.

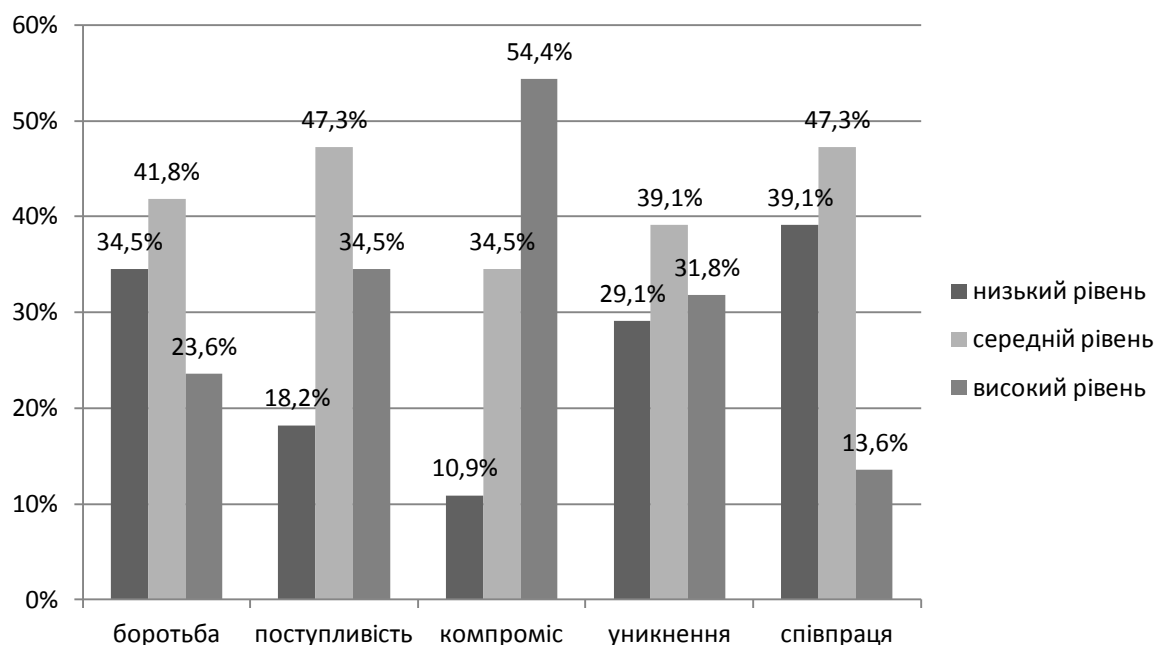
Аналізуючи отримані результати (*рис. 1*), можна констатувати, що майже у всіх сферах кількість випробуваних з високим рівнем потенційної конфліктності більша, ніж із низьким рівнем. Найбільше це стосується сфери розвитку моральних якостей. І тільки за першим параметром, тобто на рівні професійної підготовленості, умінь і навичок, не спостерігається високої потенційної конфліктності. Одержані дані свідчать про високу згуртованість, спрацьованість саме на цьому рівні. Таким чином, виходячи з найбільшої кількості працівників колективу з високим рівнем конфліктності, можна прогнозувати виникнення конфліктів в першу чергу – у сфері рівня розвитку моральних якостей, а також – пов'язаних із рівнем розвитку інноваційних якостей, якістю та обсягом самостійно виконуваної роботи, рівнем здібностей до керівництва колективом. Саме ці причини можливих конфліктів і повинні, на нашу думку, стати основними під час роботи з профілактики організаційних конфліктів.



**Рис. 1. Коефіцієнти потенційної конфліктності інженерно-педагогічних працівників у різних сферах професійної діяльності (% від загальної кількості опитуваних)**

*Примітка:* 1 – «рівень професійної підготовки»; 2 – «ставлення до праці, якість і обсяг самостійно виконуваної роботи»; 3 – «рівень розвитку моральних якостей»; 4 – «рівень здібностей до керівництва колективом»; 5 – «рівень розвитку інноваційних якостей»

Далі проаналізуємо стратегії поведінки інженерно-педагогічних працівників у конфліктних ситуаціях, які отримані за допомогою методики діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки К. Томаса [6]. Отримані результати графічно представлені на *рис. 2*.



**Рис. 2. Стратегії поведінки інженерно-педагогічних працівників у конфліктних ситуаціях (% від загальної кількості опитуваних)**

Як видно з *рис. 2*, визначальною стратегією поведінки в конфлікті для викладачів і майстрів професійно-технічних навчальних закладів є «компромiс» (54,4% – високий рівень). Цей тип поведінки в конфліктній ситуації часто розцінюють як найбільш ефективний, що призводить до взаємної перемоги сторін, які конфліктують. Проте насправді, компромiс – це конфлікт, розтягнутий у часі, де має місце

програш обох сторін. Не отримавши задоволення своїх потреб або інтересів – за принципом «ні тобі, ні мені», або навіть отримавши, але не в повному обсязі – «тобі половина, мені половина», обидва опоненти опиняються в програвші. І їм знов і знов потрібно повертатися до вирішення конфліктного питання. Тому, навіть враховуючи конструктивні можливості компромісної поведінки, прагнення інженерно-педагогічних працівників йти на компроміс завжди не є бажаним. Така думка підтверджується ще й тим, що, виходячи з отриманих даних, найменш використовуваною у майстрів і викладачів професійно-технічних навчальних закладів виявилася найконструктивніша стратегія поведінки у конфлікті – «співпраця» (низький рівень – 39,1%, високий рівень – усього 13,6%). Це свідчить про недостатню конфліктологічну компетентність інженерно-педагогічних працівників, тому що для успішного використання стилю співпраці необхідно затратити зусилля та час на пошук прихованих інтересів та потреб, для розробки способу задоволення справжніх бажань з обох сторін.

На **другому етапі** нашого дослідження проаналізовано вплив *психологічних чинників на виникнення та перебіг організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах.*

За результатами дослідження виявлено вплив потенційної конфліктності працівників, насамперед, на наявність організаційних конфліктів (*табл. 1*).

Таблиця 1

**Вплив потенційної конфліктності працівників професійно-технічних навчальних закладів на організаційні конфлікти (у % від загальної кількості опитаних)**

Вияви та характеристики організаційних конфліктів	Коефіцієнт потенційної конфліктності за різними організаційними сферами	
	Рівень професійної підготовки	
	Низький рівень	Високий рівень
Наявність конфліктів з майстрами	53,1*	31,3*
Наявність конфліктів з керівниками	50,0**	0,0**
	Ставлення до праці, якість і обсяг самостійно виконуваної роботи	
	Низький рівень	Високий рівень
Наявність конфліктів з викладачами	26,3*	55,3*
Наявність конфліктів з керівниками	0,0*	75,0*
	Рівень розвитку моральних якостей	
	Низький рівень	Високий рівень
Наявність конфлікту з викладачами	23,7**	50,0**
Наявність конфліктів з майстрами	12,5*	68,8*
Відсутність конфліктів з керівниками	22,1**	62,8**
	Рівень здібностей до керівництва колективом	
	Низький рівень	Високий рівень
Відсутність конфлікту з викладачами	12,2**	59,2**
Наявність конфліктів з майстрами	12,5**	40,6**
Відсутність конфліктів з керівниками	24,4**	52,3**
Учасники конфлікту належали до однієї професійної групи (горизонтальний конфлікт)	8,3*	41,7*
Учасники належали до різних професійних груп (горизонтальний конфлікт)	29,0*	43,5*
Вертикальний конфлікт	33,3*	54,2*
	Рівень розвитку інноваційних якостей	
	Низький рівень	Високий рівень
Наявність конфлікту з викладачами	18,4**	36,8**
Відсутність конфлікту з майстрами	13,0**	56,5**
Відсутність конфлікту з керівниками	20,9**	53,5**

\* - (p<0,05); \*\* - (p<0,01)

Але якщо проаналізувати, зокрема, ці зв'язки стосовно різних організаційних сфер, то можна зробити цікаві висновки щодо причин наявних та латентних організаційних конфліктів. Конфлікти з викладачами і керівниками у сфері «Ставлення до праці, якість і обсяг самостійно виконуваної роботи», з викладачами і майстрами у сфері «Рівень розвитку моральних якостей», конфлікти з майстрами у сфері «Рівень здібностей до керівництва колективом» та конфлікти з викладачами у сфері «Рівень розвитку інноваційних якостей» є наявними, оскільки за цими параметрами наявність організаційних конфліктів збільшується з рівнем конфліктності. А ось конфлікти з майстрами і керівниками у сфері «Рівень професійної підготовки», конфлікти з керівниками у сфері «Рівень розвитку моральних якостей», конфлікти з викладачами та керівниками у сфері «Рівень здібностей до керівництва колективом» та конфлікти з майстрами у сфері «Рівень розвитку інноваційних якостей», скоріше за все, є або потенційно можливими, або латентними, тому що за цими параметрами більшість випробуваних із високою потенційною конфліктністю вказують на відсутність конфлікту.

Отже, можна спробувати визначити основні причини наявних конфліктів:

- конфлікти з керівниками відбуваються найчастіше з причини «Ставлення до праці, якість і обсяг самостійно виконуваної роботи»;
- конфлікти з викладачами загальноосвітніх та спеціальних дисциплін – з причин «Ставлення до праці, якість і обсяг самостійно виконуваної роботи», «Рівень розвитку моральних якостей» та «Рівень розвитку інноваційних якостей»;
- конфлікти з майстрами виробничого навчання – з причин «Рівень розвитку моральних якостей» та «Рівень здібностей до керівництва колективом».

Також з'ясовано, що збільшення потенційної конфліктності у сфері «Рівень здібностей до керівництва колективом» пов'язано з усіма трьома видами конфліктів за управлінським статусом учасників конфлікту (горизонтальними в одній професійній групі, горизонтальними в різних професійних групах та вертикальними) (див. *табл. 1*).

Крім того, проаналізовано значущі зв'язки між виявами і характеристиками організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах та стратегіями поведінки працівників у конфлікті. На підставі отриманих результатів, які представлено у *табл. 2*, можна зробити висновки про вплив стратегій поведінки на організаційні конфлікти у професійно-технічних навчальних закладах.

*Таблиця 2*

**Вплив стратегій поведінки інженерно-педагогічних працівників у конфлікті на організаційні конфлікти у професійно-технічних навчальних закладах (у % від загальної кількості опитаних)**

Вияви та характеристики організаційних конфліктів	Стратегії поведінки у конфлікті	
	Уникнення	
	Низький рівень	Високий рівень
Учасники конфлікту належали до однієї професійної групи (горизонтальний конфлікт)	33,3	12,5
Вертикальний конфлікт	29,2	50,0
	Співпраця	
	Низький рівень	Високий рівень
Учасники конфлікту належали до різних професійних груп (горизонтальний конфлікт)	41,9*	8,1*
	Поступливість	
	Низький рівень	Високий рівень
Наявність конфлікту з викладачами	7,9*	36,8*
	Компроміс	
	Низький рівень	Високий рівень
Учасники конфлікту належали до однієї професійної групи (горизонтальний конфлікт)	25,0*	54,2*
Учасники конфлікту належали до різних професійних груп (горизонтальний конфлікт)	4,8*	53,2*
Вертикальний конфлікт	12,5*	58,3*

\* - (p<0,05)

Зокрема, у працівників, які не використовують стратегію «Співпраця» у конфлікті, значно більше горизонтальних конфліктів, учасники яких належать до різних професійних груп (41,9%). Конфліктів з викладачами більше у тих, хто вибирає стратегію «Поступливість» (36,8%). Стратегія «Компроміс» значущо пов'язана з усіма видами конфліктів за управлінським статусом учасників. Це виявляється, зокрема, у тому, що у 54,2% випробуваних з високими балами за шкалою «Компроміс» є горизонтальні конфлікти, учасники яких належать до однієї професійної групи; у 53,2% – горизонтальні конфлікти, учасники яких належать до різних професійних груп; у 58,3% – вертикальні конфлікти.

Крім того, виявлено тенденцію ( $p < 0,1$ ), яка показує, що у працівників, які використовують стратегію уникнення, частіше спостерігається вертикальний конфлікт (50%), але менше горизонтальних конфліктів, учасники яких належать до однієї професійної групи (12,5%).

#### **Висновки:**

1. Виявлено вплив потенційної конфліктності працівників на наявність організаційних конфліктів.

2. Конфлікти з керівниками у професійно-технічних навчальних закладах відбуваються найчастіше з причини «Ставлення до праці, якість і обсяг самостійно виконуваної роботи»; конфлікти з викладачами загальноосвітніх та спеціальних дисциплін – з причин «Ставлення до праці, якість і обсяг самостійно виконуваної роботи», «Рівень розвитку моральних якостей» та «Рівень розвитку інноваційних якостей»; конфлікти з майстрами виробничого навчання – з причин «Рівень розвитку моральних якостей» та «Рівень здібностей до керівництва колективом».

3. Визначальною стратегією поведінки в конфлікті для викладачів і майстрів професійно-технічних навчальних закладів є стратегія «компроміс», найменше використовується найконструктивніша стратегія «співпраця».

4. Стратегії поведінки в конфлікті найбільше пов'язані із видами конфліктів за управлінським статусом (горизонтальними та вертикальними конфліктами).

**Перспективи подальших досліджень** полягають у розробці тренінгових програм із попередження та розв'язання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах.

#### **Список використаних джерел**

1. Бондарчук О.І. Психологічні проблеми підготовки менеджерів у системі післядипломної освіти до управління конфліктами в освітніх організаціях / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003, – Ч. 10. – С. 8–11.
2. Карамушка Л.М. Дослідження особливостей психологічної готовності менеджерів освіти до взаємодії з персоналом в умовах конфлікту / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – №8. – С. 1–10.
3. Карамушка Л. Управління конфліктами в освітніх організаціях / Л. Карамушка. – К. : Шк. світ, 2011. – 128 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба. – К. : Наук. світ, 2009. – 268 с.
5. Лебедев А.Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений / А.Н. Лебедев // Психологический журнал. – Т. 13. – 1992. – №5. – С. 71–79.
6. Ложкин Г.В. Практическая психология конфликта: учеб.пособ. – [2-е изд., стереотип.] / Г.В. Ложкин, Н.И. Повякель. – К.: МАУП, 2002. – 256 с.

#### **Spisok vikoristanih dzherel**

1. Bondarchuk O.I. Psihologichni problemi pidgotovki menedzheriv u sistemі pisljadiplomnoji osviti do upravlinnja konfliktami v osvithnih organizacijah / O.I. Bondarchuk // Aktualni problemi psihologiji. Tom 1: Social'na psihologija. Psihologija upravlinnja. Organizacijna psihologija : zb. naukovih prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukrajinі / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Milenium, 2003, – Ch. 10. – S. 8–11.
2. Karamushka L.M. Doslidzhennja osoblivostej psihologichnoji gotovnosti menedzheriv osviti do vzaemodiji z personalom v umovah konfliktu / L.M. Karamushka, T.M. Dzjuba // Praktichna psihologija ta social'na robota. – 2011. – №8. – S. 1–10.
3. Karamushka L. Upravlinnja konfliktami v osvithnih organizacijah / L. Karamushka. – K. : Shk. svit, 2011. – 128 s.
4. Karamushka L.M. Psihologija upravlinnja konfliktami v organizaciji (na materialі dija'nosti osvithnih organizacij) : monografija / L.M. Karamushka, T.M. Dzjuba. – K. : Nauk. svit, 2009. – 268 s.
5. Lebedev A.N. Prognozirovanie i profilaktika mezhlichnostnyh proizvodstvennyh konfliktov v uslovijah novovvedenij / A.N. Lebedev // Psihologicheskij zhurnal. – T. 13. – 1992. – №5. – S. 71–79.
6. Lozhkin G.V. Prakticheskaja psihologija konfliktu : ucheb. posob. – [2-e izd., stereotip.] / G.V. Lozhkin, N.I. Povjake'l. – K. : MAUP, 2002. – 256 s.

**Radchenko, O.B. Psychological factors behind organizational conflicts in vocational schools.** The article analyzes the effects of psychological factors on manifestations and character of organizational conflicts in vocational schools. The sample included masters of vocational training and teachers of general and special subjects. The author discusses potential conflictedness coefficients of vocational school staff by the professional activities prone to conflict situations as well as analyzes engineering teachers' conflict strategies. Investigating the effects of staff's potential conflictedness on the presence of organizational conflicts in various professional activities the author found the following main causes for organizational conflicts: conflicts with managers occurred mainly because of 'the attitudes toward work and quality and amount of individual work'; conflicts with teachers of general and special subjects were created by 'the attitudes toward work and quality and amount of individual work', 'the levels of moral attributes' and 'the level of innovative attributes'; conflicts with the masters of vocational training were caused by 'the levels of moral attributes' and 'the levels of managers' leadership skills.' Analysis of the links between organizational characteristics and manifestations of conflicts in vocational schools and conflict strategies found that the teaching staff's leading conflict strategy was 'compromise' while the least used strategy was 'cooperation.'

**Keywords:** vocational schools; organizational conflicts; psychological factors in organizational conflicts; potential conflicts; conflict strategies; types of organizational conflicts.

#### Відомості про автора

**Радченко Ольга Борисівна** – кандидат психологічних наук, науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Бердянськ, Україна.

**Radchenko, Olga Borysivna**, PhD, scientific correspondent, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS Ukraine, Berdyansk, Ukraine.

E-mail: olga.br@online.ua

Отримано 21 січня 2015 р.

Рецензовано 12 лютого 2015 р.

Прийнято 27 лютого 2015 р.

УДК 159.923.2

*Сингаївська І.В.*

### ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ ВИКЛАДАЧА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

**Сингаївська І.В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності.** У статті обґрунтовано актуальність дослідження особистісних якостей викладача як передумови його професійної успішності. Проаналізовано особливості особистості викладача як системоутворюючого фактора для досягнення успішності в професійній науково-педагогічній діяльності. Описано специфіку особистісних якостей і психологічних станів викладача, а також його індивідуальної мотиваційно-ціннісної системи. Накреслені перспективи подальших досліджень особливостей особистості викладача як чинника його професійної успішності.

**Ключові слова:** професійна успішність, професіоналізм, особистісні якості, мотиваційно-ціннісна система, наратив, професійний архетип.

**Сингаевская И.В. Личностные качества преподавателя как предпосылка его профессиональной успешности.** В статье обосновано актуальность исследования личностных качеств преподавателя как фактора его профессиональной успешности. Проанализированы особенности личности преподавателя как системообразующего фактора для достижения успешности в профессиональной научно-педагогической деятельности. Описано специфику личностных качеств и психологических состояний преподавателя, а также его индивидуальной мотивационно-ценностной системы. Начерчены перспективы дальнейших исследований особенностей личности преподавателя как фактора его профессиональной успешности.

**Ключевые слова:** профессиональная успешность, профессионализм, личностные качества, мотивационно-ценностная система, наратив, профессиональный архетип.

**Постановка проблеми.** Розвиток особистості, виявлення її психологічних особливостей є ключовою проблемою у дослідженні процесів, пов'язаних із досягненням професійної успішності. Особистість викладача є системоутворюючим фактором для успішного виконання професійної науково-педагогічної діяльності. Крім того, професійне буття особистості зазвичай втілюється в її професійній поведінці та відображується в її світогляді. З'ясувати сутність професійної успішності викладача вищого навчального закладу видається можливим саме завдяки вивченню специфіки його особистісних якостей і психологічних станів, а також індивідуальної мотиваційно-ціннісної системи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження особистості в рамках професійної діяльності є однією з актуальних і динамічних галузей психології, про що свідчать численні публікації