

О. П. ЩОТКА, старш. наук. співроб.  
(Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, м. Київ)

## ОСОБЛИВОСТІ ЯКІСНОГО ПІДХОДУ В ДОСЛІДЖЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КАР'ЄРИ В ОСВІТІ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 11, с. 133–137

*Розкриваються різні підходи до вивчення психологічної готовності студентів до управлінської кар'єри і дається детальна характеристика фокус-групового інтерв'ю.*

За багато років у суспільній свідомості склалось уявлення про управління як непрофесійний вид діяльності, а про управлінців — як людей, яких не потрібно спеціально готувати. Лише останнім часом спостерігаються перші спроби підготовки менеджерів освіти у вітчизняних вищих закладах освіти (ВЗО), що, безумовно, становить інтерес, але ці спроби поки що слабо висвітлені в літературі. При проектуванні підготовки фахівців важливо враховувати стан сучасних знань в цій галузі менеджменту, досвід підготовки керівників освіти на Заході. Водночас необхідно спиратися на реальний стан готовності ВЗО до підготовки фахівців такого профілю та ставлення самих студентів педагогічних ВЗО до розвитку управлінської кар'єри в освіті, їхнє уявлення про управління, про себе, що відбивається в їхніх кар'єрних намірах.

Наше дослідження було спрямоване на вивчення рівня сформованості психологічної готовності студентів педагогічних ВЗО до професійно-управлінського самовизначення. Загальні підходи до дослідження і методів та критерії для аналізу визначались відповідно до створеної моделі психологічної готовності студентів та вимог до організації психолого-педагогічного експерименту. Емпіричне дослідження проводилось упродовж 1997–2000 рр. у кілька етапів відповідно до комбінованого плану, де збір якісної інформації передуює кількісному огляду.

Вибір саме *якісної стратегії* у проведенні першого етапу дослідження пов'язаний з тим, що

проблема, яку ми розв'язували, у психології професійного розвитку належить до числа малодосліджених. Передбачалось, що попередньо зібрані у процесі якісного дослідження дані сформулюють загальне уявлення про проблему, визначать мову та головні ідеї дослідження. Таким чином, головною метою першого етапу було вироблення загального розуміння ситуації психологічного забезпечення професійного становлення управлінця у вищих закладах освіти та виявлення множини ставлення студентів до перспективи управлінського зростання, управлінської діяльності та до себе як потенційного керівника в освіті. Головний акцент цього етапу дослідження — на фіксації того особливого в досвіді майбутніх освітян, що уможливує отримання індивідуалізованого матеріалу про становлення психологічної готовності студентів педагогічних університетів до професійно-управлінського самовизначення та встановлення особливостей ставлення майбутніх фахівців до управління, власних можливостей та обмежень у цій сфері.

Яке місце в системі психологічних досліджень посідає якісна стратегія сьогодні? Пріоритет у розробці та використанні якісних методів належить маркетингу. Починаючи з 60-х років ХХ ст., якісні підходи до дослідження стали застосовуватися в соціології, приблизно через десять років до них звернулися і психологи. Поступове зростання інтересу до якісного підходу відбувалось у психології на тлі загального розчарування здат-

ністю кількісних підходів адекватно пояснювати людську сутність, зміст психологічних явищ та соціально-психологічних феноменів.

Гуманізація у психології зумовила переорієнтацію від раціонального пізнання та причинного пояснення до розуміння та інтерпретації того, яким чином конкретна людина сприймає, осмислює оточуючий її світ та себе в ньому. Особливості застосування розуміючого підходу в психологічних дослідженнях активно обговорюються в сучасній вітчизняній науковій літературі. Зокрема, якісно-феноменологічний підхід є окремою методологією психологічного дослідження, специфіка якої яскраво простежується на всіх стадіях наукового пошуку: специфічна позиція дослідника, особлива стратегія збирання даних та їх інтерпретації [6].

Загальна спрямованість якісно-феноменологічного підходу – це дослідження максимально широкого спектра феноменології явища, його процесуальних характеристик. Розкриття найповнішої феноменологічної картини створює умови для аналізу внутрішньої структури та взаємозв'язків досліджуваного явища. Загальна стратегія якісно-феноменологічного підходу полягає у відкритому, неструктурованому характері аналізу проблемної ситуації. Дослідник фокусується на розкритті унікальних сторін досвіду індивіда в єдності його об'єктивних та суб'єктивних аспектів [2].

Дослідник-якісник апелює насамперед до повсякчасного досвіду та взаємодії з іншими людьми, що виражається респондентом через слово, у формі окремих висловлювань або цілісних наративів. Застосування якісно-феноменологічних методів спирається на усвідомлення респондентом тих або інших аспектів свого життєвого світу, професійного досвіду тощо. Психолог виявляє ці усвідомлені елементи досвіду і водночас стимулює респондента до розвитку й поглиблення розуміння або саморозуміння у процесі вербалізації досвіду в умовах живого діалогу.

На цьому етапі дослідження ми виходили з теоретико-методологічної позиції про те, що кожна з людських ситуацій, що потрапила у фокус нашого дослідження, є унікальною, містить специфічний соціальний і професійний досвід, особливі переживання, що у сукупності складаються у своєрідний “життєвий світ” фахівця. І саме цей особливий світ був об'єктом нашого дослідження. З іншого боку, не виходило з поля зору й те, що індивідуальний досвід, погляд, думка є частиною соціального та професійного досвіду. Таким чином, ми концентрувалися саме на

описі одиничного, особливого та водночас на цілісній картині ставлень і уявлень студентів до діяльності, себе, інших людей та кар'єри. Такий погляд дає можливість напрацювати мову подальшого дослідження і виділити основні його напрями. Наше ставлення до респондентів не було нейтральним, як прийнято у класичному підході, а максимально фасилітуючим, підтримуючим, емпатійним. Робота проводилась пошуковим чином і нагадувала журналістське збирання матеріалу з різних поглядів.

Головні зміни, удосконалення та розвиток якісного підходу, за Н. Н. Богомоловою, О. Т. Мельниковою і Т. В. Фоломєєвим, відбуваються в напрямі принципових змін у тактиках, техніках та особливостях їх застосування [1]. Найпоширенішими тактиками якісного дослідження є кейс-стаді (аналіз окремого випадку, “клінічного випадку”); кроскультурні дослідження; біографічні дослідження; сімейна історія; фокус-група тощо. Основними методами якісних досліджень є спостереження за реальною практикою, аналіз документації та індивідуальні й групові інтерв'ю. Якщо додаткові цілі дослідження пов'язані з реконструкцією неусвідомлюваної респондентом інформації, то доцільним вважають залучення до програми якісного дослідження напівпроективних прийомів.

У нашому дослідженні були застосовані наступні прийоми й техніки якісного дослідження: індивідуальне сфокусоване та групове інтерв'ю, аналіз творів та автобіографічне інтерв'ю, аналіз документації (програм навчальних курсів із психології, рекомендацій до педпрактики й методичних матеріалів до них, звіти студентів про проходження педпрактики).

*Метод індивідуального сфокусованого інтерв'ю* передбачає таку тактику організації діалогу з досліджуваним, коли можна дізнатися лише про певну ситуацію. Виходячи з цього питання інтерв'юера спрямовані на занурення в певну тему і передбачають конкретизацію суб'єктивного уявлення про предмет дослідження. Цей метод добре себе зарекомендував у дослідженнях людей з високим освітнім та інтелектуальним рівнем. Зокрема, в дослідженнях простору смислів управлінської еліти, підприємців, лідерів бізнесу [8].

У нашому дослідженні цей метод застосовувався для вивчення психологічної готовності до професійно-управлінського самовизначення, але насамперед мотиваційно-сміслового, когнітивного й рефлексивного компонентів.

Схема інтерв'ю для студентів-старшокурсників педагогічних університетів розроблялась як ори-

ентир. Вона лише задавала певний напрямок та потрібний рівень рефлексивності суджень. Головні наші очікування торкались не можливості зіставляти відповіді респондентів, а можливості досягнення у процесі діалогу максимального рівня актуалізації суджень, підштовхнути їх на дотичні до заданих проблем мінідослідження.

Спершу респондентам пропонувався топік-гайд (опитувальник-орієнтир), де позначались ключові теми діалогу:

1. Мій професійний вибір і моя професійна кар'єра в майбутньому.
2. Керівник — це професія чи посада?
3. Моє ставлення до управлінської діяльності й управлінської кар'єри в освіті.
4. Моє професійне покликання та мій управлінський потенціал.

З метою активізації суб'єктного потенціалу респондентів та отримання додаткової інформації про мотивацію студентів ми скористались прийомом “власного вибору” [8]. Досліджуваний відповідно до власних уподобань обирав порядок розкриття тем і міру заглиблення. Оскільки досліджуваний займав активну позицію, то кількість питань інтерв'ю та їх відтінки могли змінюватися. Сфокусовані інтерв'ю проводились зі студентами старших курсів ВЗО. Усього проведено 38 індивідуальних інтерв'ю зі студентами педагогічних університетів. За винятком одного, всі, кому була запропонована участь у дослідженні, погодилися на сфокусоване інтерв'ю на задані теми. Під час інтерв'ю респонденти поводитись розкуто, досить відверто висловлювались, особливо їх приваблювала ситуація, коли зважають на їх думку. Інтерв'ю тривало близько двох годин. Після інтерв'ю студенти висловлювалися з приводу змісту запропонованих тем, процедури та взаємодії у процесі роботи. Висловлювання студентів фіксувались двома способами: заносились у протокол або записувалися на магнітну плівку з подальшим декодуванням.

*Метод сфокусованого групового інтерв'ю.* Основний зміст методу “фокус-групи” можна визначити наступним чином: це напівструктуроване інтерв'ю, яке проходить у формі групової дискусії і спрямоване на отримання інформації від його учасників по сприйняттю ними самих різноманітних об'єктів. Головним механізмом фокус-групи є групова дискусія поглядів, а основним об'єктом аналізу — вербальні комунікації. При застосуванні методу передбачається усвідомлення респондентами тих чи інших аспектів свого життєвого світу, професійного досвіду тощо [3; 4].

*Перевагою цього методу* над методами індивідуального сфокусованого інтерв'ю є використання додаткового фактора — групової динаміки. До переваг методу над іншими якісними тактиками можна віднести також те, що в тактиці фокус-груп закладена можливість поєднання кількісного і якісного підходів, попередня комплектація груп, які репрезентують генеральну сукупність.

Спонукаючи учасників до обговорення заздалегідь підготовлених тем та до висловлювання власних думок, відмінних від запропонованих чи загальноприйнятих, ми намагались встановити, як і чому майбутні фахівці сприймають управлінський персонал, управлінську діяльність та себе в цій ролі. У фокус-груповому дослідженні ми переважно спиралась на усвідомлені елементи досвіду. Але водночас ми використовували орієнтовані на реконструкцію несвідомих складових буденного досвіду респондентів прийоми, оскільки нас також цікавили недостатньо відрефлексовані складові досвіду (стереотипи, міфи, настанови щодо керівника, управлінської діяльності та власних можливостей у цій сфері). Загалом уся процедура обговорення була побудована таким чином, щоб не лише діагностувати, а й стимулювати розвиток рефлексивного аналізу, поглиблення усвідомленості цього аспекту професійної реальності в учасників.

Зміст основних тем для обговорення, комплекс прийомів організації групової дискусії й напівпроективних технік уточнювався у процесі проведення пілотажних фокус-груп [9]. Результатом такої апробуючої роботи стали кінцевий варіант топік-гайду й комплекс прийомів, вплетений у сценарій фокус-групи, та розроблені робочі матеріали, які подаються в додатках.

Загальна логіка побудови групової дискусії — від вільних питань до структурованих; від загальних до специфічних. Основними темами групового обговорення, які конкретизувалися питаннях за принципом заглиблення у проблему, були наступні:

1. *Яку професійну кар'єру я обираю і чому?* Чи входить у Ваші плани управлінське зростання в освіті, в інших сферах? Чим обумовлене таке рішення? (мета — вивчення професійних намірів студентів, їхніх планів щодо управлінського зростання, смислу кар'єрного зростання, уявлень про шляхи досягнення бажаного та основні перешкоди).

2. *Як Ви вважаєте, управління — це професія чи посада?* Чи може організація, наприклад школа, функціонувати без керівника? Які найважливіші завдання управлінець вирішує в органі-

зації, якими засобами? Які позитивні й негативні сторони в роботі керівника Ви бачите (в освіті та інших сферах)? (мета – з'ясування особливостей образу управлінської діяльності, її суб'єкта, об'єкта управління та уявлення про засоби діяльності керівника; несвідомі настанови, міфи та стереотипи; смисл управлінської діяльності та ставлення до роботи в освіті студентів).

3. Як відрізнити професіонала від непрофесіонала у сфері управління? Яких якостей вимагає ця діяльність? Які Ваші професійні якості можуть допомагати або перешкоджати в цій роботі? Яких якостей, знань, вмінь Вам бракує, щоб стати керівником після закінчення університету? (мета – визначення розуміння студентами системи вимог до особистісної сфери людини-керівника та еталонних образів керівника, оцінка студентами своїх можливостей у цій сфері та якостей, що усвідомлюються і враховуються студентами).

4. Як здобути професійний фах у сфері управління освітніми організаціями? Чи потрібно навчати цій справі і як саме? (мета – вивчення мотивації самовдосконалення у професії, навчально-професійних інтересів, стратегій поведінки в кар'єрі).

Для активізації обговорення запропонованих тем використовували різні технології проведення дискусії та низку спеціально підготовлених напівпроективних прийомів.

Шляхом підбору методик задавався процес поглиблення рівня отримуваної інформації. Основним методом були групова дискусія та прийоми: "Асоціації" (зі словами "управління", "керівник", "директор школи"), "Персоніфікація", психологічний малюнок ("Портрет директора й менеджера"), створення профілю "Ідеальний керівник освіти", самооцінювання управлінських якостей; "Реклама та антиреклама управлінської діяльності", розробка програми спецкурсу для студентів. Для обговорення заздалегідь було заготовлено проект програми спеціального курсу з психології управління, засоби для малювання та робочі матеріали, з якими працювали студенти, виконуючи завдання.

Фокус-групове інтерв'ю включало ряд традиційних етапів: визначення цілей і теми фокус-групи; знайомство учасників один із одним (застосовувались прийоми знайомства з урахуванням контексту завдань теми); збирання інформації про погляди, судження з теми дискусії; оцінювання учасниками отриманої інформації чи напрацьованого рішення; підведення підсумків роботи без оцінювання учасників.

На основному етапі робота спрямовувалась одночасно і на розвиток групового процесу, і на активізацію обговорення ключових тем.

Цілі, завдання та об'єкт дослідження визначили стратегію організації фокус-групового дослідження. Відповідно до поставленої мети було створено групи, учасники яких могли б презентувати різний допрофесійний досвід. На цих засадах було сформовано три групи майбутніх учителів, що вирізняються терміном навчання та напрямком спеціалізації в освіті. Кожна група об'єднувала 12–15 осіб. Фокус-групи проводились упродовж 3–3,5 годин. Тексти висловлювань респондентів фіксувались на магнітну плівку, невербальні реакції – у протоколі асистентом.

У процесі підготовки та проведення фокус-групи ми стикнулись із складністю одноосібного поєднання дослідником різних за змістом професійних ролей. Перша роль за змістом є інтелектуальною (формулювання дослідницьких завдань, розробка сценарію, розробка оціночних критеріїв, аналіз отриманих даних), друга – роль модератора – організаційно-комунікативною (комплектація групи, інструктаж, організація групового процесу). Професійне виконання кожної ролі вимагає від психолога специфічної професійної позиції – дослідницької або тренерської, які відповідно потребують і різного комплексу знань, вмінь, навичок та особистісних якостей. Проблема ролівої несумісності може привести до стратегічних або технічних помилок та накопичення артефактів. Тому, на наш погляд, більш ефективною є командна форма роботи при організації та проведенні саме фокус-групових досліджень.

Аналіз зібраного в обговореннях матеріалу, як відомо, є найскладнішим етапом якісного дослідження. Основним методом роботи з даними, зібраними на основі індивідуальних та групових сфокусованих інтерв'ю, був *контент-аналіз*. Первинна інтерактивна інформація (слова, жести, комунікативні символи) нами структурувалася, здійснювався її "стислий" опис, осмислені та концептуалізовані емпіричні факти переводились на мову наукових термінів для теоретичної інтерпретації прихованого психологічного змісту або механізмів функціонування досліджуваного феномена. При обробці даних інтерв'ю насамперед ми оцінювали цілісні смислові частини текстів висловлювань, спеціально звертаючи увагу на їх суперечливість та частоту повторюваності впродовж інтерв'ю. Для інтерпретації символіки малюнків застосовувалась схема аналізу малюнків, розроблена на основі праць Е. С. Ро-

манової, Г. Т. Хоментаскаса, Т. С. Яценко [5; 7; 10].

Важливою стороною застосування якісних методів, через їх рефлексивну спрямованість, включеність студентів у групове обговорення, є їх розвивальний ефект. Було помічено, що у студентів, залучених до дослідження, збагачувався образ професії, проблематизувався у свідомості образ управлінської діяльності й кар'єри, уточнювались вимоги цієї діяльності до особистості, зростала зацікавленість у з'ясуванні власної придатності до управління, поступово легалізувались управлінські наміри, підвищувалася мотивація розвитку кар'єри саме в освіті.



### Література

1. Богомолова Н. Н., Мельникова О. Т., Фоломеева Т. В. Фокус-группы как качественный метод в прикладных социально-психологических исследованиях // Введение в практическую социальную психологию. — М.: Смысл, 2000. — С. 281–304.
2. Леонтьев Д. А. Психология смысла. — М.: Смысл, 1999. — 487 с.
3. Мельникова О. Т. Качественные методы в решении практических социально-психологических задач // Введение в практическую социальную психологию. — М.: Смысл, 2000. — С. 265–280.
4. Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Под ред. Д. А. Леонтьева, В. Г. Щур. — М.: Смысл, 1997. — 336 с.
5. Романова Е. С. Графические методы в практической психологии. — СПб.: Речь, 2002. — 416 с.
6. Семенова В. В. Качественные методы в социологии // Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. — М.: Добросвет, Княжий дом "Университет", 1998. — С. 387–445.
7. Хоментаскас Г. Т. Семья глазами ребенка. — М.: Педагогика, 1989. — 160 с.
8. Чирикова А. Е. Психологические особенности личности российского предпринимателя // Психол. журн. — 1998. — Т. 19, № 1. — С. 62–74.
9. Щотка О. П. Використання методу фокус-груп для дослідження підготовленості практичних психологів з проблем психології управління організаціями // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук праць Ін-ту психології АПН України. — 2001. — Т. 3. — Ч. 5. — С. 134–140.
10. Яценко Т. С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися. — К.: Освіта, 1993. — 208 с.