

М. М. ЗАБРОЦЬКИЙ, канд. пед. наук, проф.
(Житомирський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти)

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОСВІДОМОСТІ ДИРЕКТОРІВ ШКІЛ ЗОНИ РАДІОЕКОЛОГІЧНОГО КОНТРОЛЮ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 73–74

Мета нашого дослідження полягала у вивченні особливостей самосвідомості директорів шкіл, які працюють і проживають на території, належної до зони радіоекологічного контролю. У дослідженні взяли участь 33 особи, яким було запропоновано виконати тест “20-ти висловлювань”. Отримані результати порівнювали з даними контрольної групи (69 директорів).

Загальна кількість відповідей респондентів змінювалася від 3 до 19 (середнє значення для експериментальної групи склало 12, а для контрольної – 18 відповідей). Для ілюстрації наведемо кілька типових прикладів: “Я не завжди впевнена у собі, болісно реаую на зауваження інших, буваю нестриманою, чесна і добра, хороша мама, не жадібна, не вмю обманювати”; “Я – директор, учитель, дочка, жінка, людина, добра і справедлива, дещо лінива, мама, уважна і чуйна, чесна, дружина, порядна, вихована, холерик, серйозна, внутрішньо зібрана”; “Я – жінка, добросовісна у роботі, вимоглива до себе, директор школи, мама, вчитель, люблю музику, поезію, неврівноважена в окремих випадках, нещасна, невдаха, дружина, бабуся, інколи сварлива, довірлива, люблю дітей” тощо.

Усі самохарактеристики було поділено на дві категорії: об’єктивні, у яких респондент відносив себе до певної соціальної групи (професійної, сімейної, статевої, вікової і т. ін.), та суб’єктивні, коли називалися специфічні ознаки і якості. У рамках кожної категорії, у свою чергу, були виокремлені різні групи самохарактеристик (у таблиці наводяться дані про вагу кожної з цих груп самохарактеристик).

Вагу кожної групи самохарактеристик N для різних категорій респондентів визначали за формулою $N = A / B$, де A – кількість відповідних самохарактеристик; B – кількість респондентів певної категорії.

Особливості самосвідомості директорів шкіл

Категорія самохарактеристик	Вага групи	
	експериментальної	контрольної
Соціальні та професійні ролі	0,25	2,38
Міжособові та сімейні ролі	1,56	1,06
Фізичний стан, зовнішність	0,81	0,52
Якості, які характеризують ставлення до людей; комунікативні уміння	3,75	4,33
Якості, які характеризують ставлення до діяльності	1,81	2,30
Індивідуально-типологічні якості	1,94	3,38
Якості, які характеризують ставлення до суспільства	0,25	0,33
Екстравагантні та випадкові характеристики	2,40	1,60

Типовими прикладами самохарактеристик першого типу були “вчитель”, “директор”, “жінка”, “дружина”, “мати”, “чоловік” тощо, причому вага “соціальних і професійних ролей” в експериментальній групі дуже мала (0,25 проти 2,38 у контрольній групі), а домінуючими є “міжособові та сімейні ролі” (1,56 проти 1,06 у контрольній групі).

У психологічній літературі відмічається наявність зв’язку між емоційними проблемами і

негараздами індивіда і тим, що у відповідях на цей тест він дуже мало або й зовсім не використовує об'єктивні самохарактеристики. Показники індивідуальних "локусних балів" (кількість об'єктивних самохарактеристик, названих респондентом) для експериментальної групи склали 0 – 5, а для контрольної – 6–8.

Нагадаємо, що респонденти схильні вичерпувати запас своїх об'єктивних характеристик до того, як будуть (якщо взагалі будуть) називатись суб'єктивні характеристики. У нашому випадку цей порядок порушили 65,0 % респондентів експериментальної групи (у контрольній групі – 12,0 %).

Більшість самохарактеристик, названих респондентами, належать до категорії "суб'єктивних". Характерні приклади останніх: "чесна", "добра", "не вмю обманювати", "внутрішньо зібраний", "добросовісний у роботі", "вимоглива до себе", "неврівноважена" тощо.

Кидається у вічі та обставина, що серед суб'єктивних характеристик домінуючими є "якості, які характеризують ставлення до інших людей; комунікативні уміння" (вага для експериментальної групи – 3,75, а для контрольної – 4,33 бала). На наш погляд тут ми маємо справу з відображенням у самосвідомості директорів тієї обставини, що управлінська і педагогічна діяльність носять соціономічний характер, і тому спілкування для них є професійно істотною стороною. Цікаво, що у контрольній групі серед останніх набагато частіше зустрічаються негативні (вага 0,35 бала проти 0,13 у експериментальній групі; приклади: "злопам'ятна", "байдужа", "егоїстична" та ін.). Ми схильні це інтерпретувати тим значенням, яке має спілкування для представників експериментальної групи, що підтверджується уточнюючими бесідами.

Характерною особливістю експериментальної групи є велика вага "екстравагантних і випадкових характеристик" (2,4 бала проти 1,6 у контрольній групі; приклади: "люблю в'язати", "Козеріг", "люблю літо" і т. ін.).

Вага "індивідуально-типологічних якостей" в експериментальній групі значно менша, ніж у контрольній (1,94 проти 3,38 бала). Однак відмінність не лише у цьому. Серед цих якостей респонденти з експериментальної групи частіше називають такі, що пов'язані з так званою навченою безпорадністю (їх вага склали 1,5 бала проти 1,06 у контрольній групі; приклади: "пасивний", "беззахисна", "неврівноважена", "залежна від інших", "знервований" тощо); водночас у контрольній групі домінують інші, пов'язані з оптимістичним світосприйняттям (2,32 бала проти 0,44 в експериментальній групі; приклади: "активний", "веселий", "врівноважена", "спокійна", "енергійна", "стримана" тощо).

За двома останніми параметрами ("якості, які характеризують ставлення до діяльності" та "якості, які характеризують ставлення до суспільства") відмінності між експериментальною та контрольною групами носять несуттєвий характер, відображаючи лише ту обставину, що респонденти з першої назвали загалом меншу кількість самохарактеристик. Кидається у вічі, поперше, дуже мала вага "якостей, які характеризують ставлення до суспільства" (0,25 бала – в експериментальній групі і 0,33 – у контрольній групі; приклади: "патріот", "законослухняний" тощо), по-друге, виражене домінування серед "якостей, які характеризують ставлення до діяльності", позитивних (1,69 бала – в експериментальній групі, 1,64 – у контрольній групі; приклади: "кмітливий", "компетентний", "розумна", "старанна", "винахідлива", "працелюбна" тощо).

Отримані результати можна інтерпретувати як виявлення певних деформацій самосвідомості респондентів з експериментальної групи (слабке проникнення у власну особистість, страх перед рефлексією своїх психологічних особливостей, низький рівень ідентифікації власного "Я" з виконуваними професійними та соціальними ролями, звуження поля особистісної самосвідомості, наявність симптомів емоційної нестабільності тощо).

О. І. ЗЮЗЬКО*(Обласний інститут підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників освіти, м.Чернігів)*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 75–77

Сучасна освітня політика повинна бути розроблена не на принципах теоретичної регламентації із заздалегідь встановленими нормами і стандартами, а на засадах гнучкої системи, яка б передбачала еволюційну реформацію застарілих методів управління і поступове впровадження елементів нової парадигми освіти.

На цьому етапі можливе існування елементів несумісності нової та старої систем освіти. У такому разі слід передбачити плани поступового переходу на нову систему.

Основна несумісність буде полягати у невідповідності стереотипів керівників старої системи новим вимогам. З погляду соціально-психологічних підходів перебудова стереотипів керівників по вже відпрацьованих стандартах — надзвичайно важливе завдання, яке на практиці розв'язується лише в окремих випадках.

Нинішня система освіти носить адміністративний характер з відповідним стандартом мислення і керівництвом. Залишилися старі підходи у прийнятті рішень, розв'язанні проблем, застосуванні основних принципів. Стереотип мислення не дає змогу особистості приймати відповідні рішення самостійно, відшукувати шляхи розв'язання проблем, не чекаючи команди чи вказівки зверху. Якщо Міністерство освіти і науки прийняло низку документів, що дозволяли багато проблем розв'язувати на нижчих рівнях, то в управлінських структурах до них почали ставитися з "обережністю". Вирішуючи ті чи інші питання, все ж намагалися погоджувати їх з вищестоящими структурами.

Сучасні проблеми освіти вимагають нових принципів підходу в організації своєї діяльності.

Першим принципом організації системи освіти є **необхідність, точність поставлених освітніх цілей**. Усі вони повинні прийматися на рівні управління освіти області, координуватися надсистемою (Міністерством освіти і науки) та узгоджуватися з підсистемою (районними, міськими відділами та установами освіти). Об'єднання цілей та ідеалів є саме тим необхідним елементом зв'язку, цементацією системи освіти області.

Основні цілі та ідеали повинні призначатися не на короткостроковий період, а на тривалу перспективу, осмислюватися з вищого погляду, бути справжнім дороговказом в освітній діяльності.

Із психологічної точки зору наявність ідеалу, прагнення до окреслених вершин завжди окриляють людину, спонукають до діяльності. Об'єднання цілей та ідеалів завжди дає досить вагомі результати.

Постановка та усвідомлення мети можуть мати різні джерела. Одним із них є вимоги суспільства до результатів освітньої діяльності. Це може бути відображено у відповідних структурах (урядових постановах, інструкціях та інших документах галузевих міністерств), а може просто бути певним об'єктивним суспільним фактором. У своїй основі кожне прогресивне явище містить низку нерозв'язаних протиріч.

Отже, усвідомлення кінцевої мети — це розв'язання протиріччя, що виникає між бажанням досягти відповідного стану системи та реальним її становищем на цей час.

Другим важливим принципом є **зосередження, концентрація професійної діяльності**. Добір кадрів обласного рівня здійснюється таким чином, щоб працівник проходив практично всі низові та проміжні ланки. Якщо відповідний

працівник послідовно проходить всі етапи на керівній посаді, то це ще більше підносить компетентність і професіоналізм управлінської системи.

Досить важливо за принципом концентрації професійної діяльності мати високопрофесійний консультативний апарат. Навіть позаштатний, але в межах своєї системи. Бажано користуватися не тільки досвідом управління за якийсь останній час, а й знаннями, які сьогодні знає обмежене коло, а завтра будуть відомі всій системі.

Із принципом концентрації професійних зусиль тісно пов'язаний **принцип науковості** в підході до керівництва системою. Досить часто паперовий бум, вирішення поточних питань не дають змоги дійти до наукових узагальнень та розробок. Відрив практичної діяльності від наукових досягнень обмежує вибір підходів до стратегічного і тактичного розв'язання проблем управління і значно зменшує можливості досягнення поставлених цілей і виконання завдань.

Принцип наукового підходу можна також вважати соціально-психологічним, оскільки він не тільки озброює керівника новими підходами, технологією, методикою у виробничій діяльності, а й підносить людину, створює психологічний стан, що забезпечує високі результати і продуктивність праці.

Принцип справедливого, об'єктивного відношення до результатів діяльності працівників управління системою — необхідний підхід щодо активізації людського фактора. Цей принцип забезпечує психологічну єдність колективної діяльності. Так, дослідження, проведені серед працівників районних і міських відділів освіти, засвідчили, що 80 % їх вважають об'єктивність у відношенні до підлеглих вагомим принципом організації управління. Нормальні взаємовідносини забезпечують становлення стійкого доброзичливого морально-психологічного клімату в колективі.

Для управління системою необхідно залучати таких спеціалістів, які мають інтуїцію, спостережливі, добре розуміють справу.

Впровадження **принципа позитивізму** є основною умовою досягнення цілей і виконання завдань. Один з негативних боків адміністративної системи полягав у тому, що керівник або переконаний відшукували якомога більше недоліків і усуванню їх виправляли стан справ. Такий підхід ігнорував соціально-психологічні фактори. Негативізм не тільки принижував людину, а й "психологічно" тиснув на особистість, гальмував її прагнення до активної, творчої діяльності.

Тільки домінування позитивних факторів підносить людину, дає можливість їй зрозуміти свою значущість, здійснювати максимальний вплив на результати діяльності. Навіть на проміжних стадіях виконання завдань заохочення завжди було важливою умовою активізації діяльності підлеглих.

У багатьох випадках керівникові складніше знайти позитивні моменти, ніж бачити недоліки.

Важливим соціально-психологічним принципом управління освітою на обласному рівні є **принцип створення умов** у широкому розумінні цього слова. Маються на увазі умови, що забезпечують розкриття особистісного потенціалу працівників, їхніх професійних знань, накопичення досвіду, здібностей. Цьому сприяє делегування підлеглим частини повноважень керівника, тобто передавання їм виконання окремих управлінських завдань. В деяких випадках можуть виникати думки про спробу керівника перекласти його роботу на підлеглих. У керівника обласного управління можуть бути дії і протилежного спрямування, тобто він намагається всі обов'язки влаштувати тільки самостійно. Але такий підхід гальмує принципи виконання основної функції керівника. Техніка делегування повноважень передбачає добір працівників, розподіл сфер впливу, консультування, контроль та оцінку їхньої діяльності.

Делегувати необхідно спеціалізовану діяльність відповідно до розподілу службових обов'язків, який передбачає виконання певної практичної роботи з урахуванням досвіду кожного з працівників. Бажано доручити підлеглим виконувати всю підготовчу роботу, а керівникові залишитися найважливіша функція — прийняття рішень.

Такого ж спрямування буде **принцип раціональної організації праці в колективі, системі**. Цей принцип передбачає конкретні дії: звільнення працівників від другорядної малокорисної роботи; зведення до мінімуму кількості засідань, нарад, колегій, зібрань з обговорення планування та ін.; "захист" працівників від різного роду поточних справ — звітів, термінових довідок, підготовка яких потребує досить багато часу і відволікає від виконання основних завдань.

Освітня система сьогодні відчуває на собі всезростаючий вплив "паперового буму". Так, в останні 10 років тільки за обліком кількість виданої інформації зросла в 2,3 рази. Впроваджується практика інформування про виконання постанов, рішень вищестоящих організацій щоквартально і навіть щомісячно.

Принцип реалізації волі колективу дає можливість зробити поворот в управлінні освітою від адміністрування до нової парадигми управління. Насамперед він є основною умовою руйнування негативних мотивів, що гальмують активність працівників, їхню участь в управлінській діяльності, у внесенні пропозицій до розробки і реалізації рішень, викритті недоліків у роботі, впровадженні критики.

Кожна пропозиція, ідея, новий підхід, критичне зауваження повинні бути розглянуті і прийняті для вдосконалення діяльності або вмотивовано колегіально спростосовані.

Якщо в системі панують упереджене ставлення до критики, негативізм до ідей, припозицій працівників, то ніякі інші заходи не зможуть перетворити систему в самоуправляючий організм.

Управлінська активність повинна заохочуватися, а не каратися.

Проведені дослідження серед працівників управління свідчать, що серед мотивів, які сприяють участі в управлінській діяльності, є такі:

- почуття відповідальності за стан справ у системі — 36 %;
- бажання вносити елементи новизни у діяльність системи — 8 %;
- бажання бути неформальним виконавцем волі керівника — 14 %;
- прагнення піднести імідж своєї організації — 18 %;
- прагнення до визнання своєї особистості — 24 %.

Принцип повноважень і відповідальності забезпечує знання кожним працівником своїх обо-

в'язків і прав. Керівник має турбуватися про створення соціального, службового та персонального статусів своїх співробітників.

Соціальний статус — це дотримання конституційних прав і обов'язків, громадських повноважень.

Службовий статус — це регламентація службових прав і обов'язків, систематична і справедлива оцінка особистісно-ділових якостей.

Персональний статус — це задоволеність працівником своїми відносинами у групі, можливостями прояву своїх здібностей.

Діяльність людей тримається на встановленні, розподілі обов'язків між членами колективу, дотриманні їх виконання. Чіткий деталізований розподіл виконавчих функцій в організації підвищує персональну відповідальність кожного працівника і зумовлює **дисциплінарно-розподільчий принцип**.

Суспільні утворення, у тому числі освіта, сьогодні не мають стабільної форми, вони змінюються у процесі перетворень. Характер суспільства повністю залежить від того, що творчі люди думають і що роблять. Активним і творчим людям потрібно дати максимум можливостей для вільного виявлення їхніх планів, намірів, задумів, прагнень.

Будь-які обмеження і бар'єри для творчої діяльності повинні бути усунені. Функціонування суспільства визначатиметься не ідеологіями і доктринами, а внутрішніми інтересами всіх членів суспільства. Упровадження соціально-психологічних принципів організації системи дасть можливість певною мірою розв'язати проблему функціонування системи у нових умовах.