

Діагностика мотиваційного компонента професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів

А.В. Шулдик

здобувач,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Науковий керівник
І.В. Сингаївська
кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті розглянуто мотивацію управлінської діяльності керівників як важливу складову професіоналізму. Проаналізовано результати діагностики мотивів діяльності керівників, здійснену за допомогою методики кольорових метафор.

В статье рассмотрена мотивации управленческой деятельности руководителей как важная составляющая профессионализма. Проанализированы результаты диагностики мотивов деятельности руководителей, осуществленная с помощью методики цветных метафор.

The article is about the motivation of management executives as an important component of professionalism. It analyzed the results of diagnostic motives of managers which made using the technique of color metaphors.

Ключові слова: мотивація, професіоналізм, діагностика, методика кольорових метафор.

Постановка проблеми

Управлінська діяльність керівника характеризується наявністю декількох мотивів, обумовлених відповідними потребами й організованих у певну ієрархічну структуру. Базові потреби є найбільш сильними та значущими мотивами управлінської діяльності. Актуальні потреби можуть бути другорядними за силою та ступенем значущості мотивами діяльності після базових. Мотиваційна сфера керівника тісно пов'язана з системою його ставлення до різних аспектів дійсності: інших людей, самого себе, своєї діяльності тощо. Зазвичай для діагностики мотивації керівників використовуються анкетні або проєктивні методи. Проте, опитування не завжди може дати об'єктивну інформацію про ставлення керівника до оточуючих. На жаль, прямі методи діагностики, засновані на самозвіті, виявляють лише усвідомлювані, а не реально діючі мотиви. Крім того, навіть адекватно усвідомлені мотиви можуть спотворюватися при тестуванні внаслідок різної їх соціальної бажаності, що проявляється в маскуванні осуджуваних і демонстрації схвалюваних мотивів.

Тому, актуальним завданням є пошук захищених від нещирості досліджуваного методів діагностики реального його ставлення до дійсності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Нині в діагностиці мотивації особистості розвивається психосемантичний напрям. Методи експериментальної психосемантики призначені для вимірювання суб'єктивних значень різних об'єктів для людини. Найбільш поширеними психосемантичними методами є семантичний диференціал Ч. Осгуда та репертуарні решітки Дж. Келлі [1; 2]. Важливим є також розроблення цих методів у працях В.Ф. Петренка, Ф. Франселли, Д. Банністера, А.Г. Шмельова [3; 4; 5]. Для діагностики мотиваційного компонента професіоналізму керівників можна використати методику кольорових метафор, розроблену І.Л. Соломінім [6; 7; 8]. Методика кольорових метафор – це експрес-варіант психосемантичної діагностики мотивації та ставлення до різних занять, людей і подій, заснований на позначенні низки понять за допомогою стандартного набору кольорів.

рових стимулів. Вказана методика дає змогу виявляти потреби та мотиви людини, зміст її уявлень і переживань, вимірювати як усвідомлювані, так і неусвідомлювані ставлення, визначати спонукання до конкретних видів діяльності, зокрема, пізнавальних, соціальних, матеріальних та інших мотивів управлінської діяльності. Ця методика є модифікованим варіантом кольорового тесту відносин А.М. Еткінда та характеризується низкою відмінних рис [6]. По-перше, у методиці кольорових метафор позначення різних понять одним кольором є непрямим показником їх суб'єктивної подібності. По-друге, методика не спирається на стандартний психологічний зміст кольорів. По-третє, вона може використовуватися не тільки для виявлення ставлення до різних людей, а й визначення мотивів різних видів діяльності.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

На сьогодні відсутні дослідження мотивів, у тому числі неусвідомлених, професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів за допомогою методики кольорових метафор, яка дає змогу виявити й неусвідомлені мотиви. Ця методика також не адаптована до виявлення професіоналізму та ставлення керівників до різних суб'єктів та об'єктів педагогічного процесу.

Формування цілей статті

Мета статті – діагностувати мотиви управлінської діяльності як важливі складові професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Вклад основного матеріалу дослідження

Для діагностики мотивів і ставлення необхідно певним чином підібрати поняття, з якими потім ознайомиться досліджуваний. У списку повинні бути поняття, що характеризують різні види діяльності, потреби та життєві цінності, емоційні переживання людей, включаючи й самого досліджуваного, а також різні періоди часу та події.

Авторами підібрані поняття, що характеризують управлінську діяльність керівника та його професіоналізм. У цьо-

му списку важливою є наявність так званих ключових понять: «Моє захоплення», «Цікаве заняття», «Моє минуле», «Моє теперішнє», «Моє майбутнє», «Який я насправді», «Яким мені хочеться бути», «Радість», «Сум», «Неприємності», «Роздратування», «Страх». Для оцінки понять досліджувані використовували кольорові картки великого формату під такими номерами: № 1 – синій, № 2 – зелений, № 3 – червоний, № 4 – жовтий, № 5 – фіолетовий, № 6 – коричневий, № 7 – чорний, № 0 – сірий.

Процедура проведення діагностики

Кожен керівник отримує бланк зі списком понять і проти кожного з них ставить номер того кольору, який, на його думку, найкраще підходить для позначення цього поняття. Потім ставить номери кольорів проти всіх інших понять за рівнем їх привабливості від найприємнішого до найменш приємного.

Інтерпретація результатів діагностики

Якщо поняття позначено одним кольором (потрапляють в одну групу), то це не випадково. Наприклад, якщо керівник позначив одним кольором поняття «Цікаве заняття» і «Моє управління», то це означає, що він ставиться до управління з інтересом. Якщо він об'єднує поняття «Яким я хочу бути» і «професіоналізм», то, ймовірно, він хоче стати в майбутньому професіоналом своєї справи.

Отже, позитивним є те, що керівник А задоволений своєю роботою, професією, навчанням, розвитком персоналу, учнями, виконанням своїх обов'язків тощо. Потрібно вести діалог з А щодо поєднання амбівалентних переживань, які позначені однаковим кольором, щоб прояснити ситуацію («Моє захоплення» та «Конфлікти»). Професіоналізм і такі його складові, як: авторитет і професійне мислення – асоціюються з роздратуванням. Тому потрібно з'ясувати причини цього поєднання та розширити знання про професіоналізм і способи його вдосконалення.

Висновки

Узагальнивши результати методики кольорових метафор, проведеної серед 40

**Приклад заповненого бланка методики кольорових метафор (досліджуваний А,
42 роки, стаття – чоловіча, стаж роботи на посаді керівника – 15 років)**

Поняття	№ кольору	1	2	0	7	4	5	6	3
Успіх	4					v			
Невдача	0								
Спілкування з людьми	1	v							
Упевненість	2		v						
Хвороба	0			v					
Радість	4					v			
Моє навчання	5						V		
Визнання своїх помилок	0			v					
Знання	5						V		
Майстерність	4					v			
Моє управління	1	v							
Яким (якою) я хочу бути									
Професіоналізм	7				v				
Особиста незалежність	6							v	
Конфлікти	2		v						
Загроза	3								v
Довіра	1	v							
Відсутність плинності кадрів	5						V		
Моя робота	5						V		
Освіта	4					v			
Результативність	4					v			
Інновації	6							v	
Моє теперішнє	0			v					
Професійна позиція	1	v							
Ефективність	5								
Ініціатива	5						V		
Безпека	6							v	
Моя сім'я	2								
Мої друзі	5						V		
Який (яка) я насправді	2		v						
Заробіток	0			v					
Зміни	5						V		
Сум	6							v	
Моє минуле	3								v
Моє захоплення	2		v						

Поняття	№ кольору	1	2	0	7	4	5	6	3
Розвиток персоналу	5								
Стабільність	5						V		
Неприсмності	6								
Цікаве заняття	5						V		
Відкритість навчального закладу	6							v	
Визнання оточуючими	1	v							
Учні	5						V		
Страх	6								
Мої обов'язки	5						V		
Моє майбутнє	1	v							
Учителі	6							v	
Влада	3								v
Перевага	5						V		
Творчість	1	v							
Матеріальний добробут	6							v	
Роздратування	7				v				
Моя кар'єра	5						V		
Мій вільний час	2		v						
Авторитет	7				v				
Компроміс	6							v	
Наука	6							v	
Професійне мислення	7				v				
Задоволеність	5						V		
Співробітники	0			v					
Моя професія	5						V		

керівників загальноосвітніх навчальних закладів, зроблено такі висновки:

1. Керівники загальноосвітніх навчальних закладів мають широкий спектр базових потреб. Вони прагнуть до задоволення потреб в успіхові, кар'єрі, результативності, творчості, виконанні своїх обов'язків, розвитку персоналу, самоактуалізації, спілкуванні, особистому рості, визнанні оточуючими, професійній позиції тощо.

2. Керівники прагнуть задовольняти базові потреби зараз і в майбутньому. Пог-

ляд у майбутнє в основному оптимістичний.

3. Керівники до різних видів діяльності (робота, навчання, управління, освіта, творчість тощо) ставляться як до успішних занять.

4. Джерелами стресу керівників є заробіток, матеріальний достаток, інновації, зміни, невдачі, хвороби, конфлікти.

5. Не завжди усвідомлюються ними визнання своїх помилок, особиста незалежність.

6. Керівники також проявляють амбіва-

Приклад груп понять, позначених різними кольорами (досліджуваний А)

1	2	0	7	4	5	6	3
Спілкування з людьми	Впевненість	Невдача	Професіоналізм	Успіх	Моє навчання	Особиста незалежність	Загроза
Моє управління	Свобода	Хвороба	Роздратування	Радість	Знання	Відкритість навчального закладу	Любов
Довіра	Конфлікти	Моє теперішнє	Професійне мислення	Майстерність	Відсутність плинності кадрів	Інновації	Влада
Профпозиція	Моя сім'я	Співробітники	Авторитет	Освіта	Ефективність	Безпека	Моє минуле
Визнання оточуючими	Який (яка) я насправді	Заробіток		Результативність	Ініціатива	Сум	
Моє майбутнє	Мій навчальний заклад	Визнання своїх помилок			Зміни	Неприємності	
Мій друг	Моє захоплення				Розвиток персоналу	Страх	
Моє минуле	Мій вільний час				Стабільність	Матеріальний добробут	
Зміни					Цікаве заняття	Компроміс	
Творчість					Учні	Наука	
					Мої обов'язки	Компроміс	
					Моя кар'єра		
					Моя професія		
					Мої друзі		
					Задоволеність		
					Моя робота		

лентні переживання (неприємності та любов, загроза і безпека, радість, захоплення та роздратування), причини яких можна з'ясувати в процесі діалогу з кожним із них. Тому цінним було б доповнити методику кольорових метафор діалогом чи бесідою.

7. Професіоналізм у більшості керівників асоціюється з управлінням, навчанням, ефективністю, свободою, майстерністю,

професійною позицією, любов'ю, радістю, успіхом, результативністю, обов'язками, розвитком персоналу, творчістю, інновацією, освітою тощо.

Для більш об'єктивних висновків та уточнення ставлення керівників до інших людей і видів діяльності дослідникові необхідно проводити діалог із ними, особливо для уточнення причин поєднання в одну групу амбівалентних переживань.

Приклад висновку за результатами методики кольорових метафор (досліджуваний А)

Показник	Значення показника
1. Склад базових потреб	Найпривабливішим кольором позначено спілкування з людьми, управління, довіра, професійна позиція, визнання оточуючими, творчість. Викликає захоплення сім'я, свій навчальний заклад, вільний час, впевненість, свобода. Є потреба в учнях, навчанні, знаннях, відсутності плінності кадрів. Позитивно ставиться до змін, стабільності, своїх обов'язків. Із задоволенням проявляє ініціативу. Можна припустити, що А прагне, головним чином задоволення потреб в інших людях і видах діяльності, а також потреб у безпеці, самоствердженні та самоактуалізації
2. Задоволеність базових потреб	Базові потреби, які А хоче задовольняти в майбутньому – це потреби у спілкуванні з людьми, управлінні, довірі, професійній позиції, визнанні оточуючими, творчості. Зараз задовольняються потреби у співробітниках, заробітку, інформації, визнанні своїх помилок. Раніше задовольнялися потреби у владі. Отже, базові потреби асоціюються з минулим, теперішнім і майбутнім. Якщо в минулому існувала загроза, пов'язана з владою і любов'ю, теперішнє пов'язане з хворобами і невдачами, то майбутнє – з довірою та визнанням оточуючими. Майбутнє не пов'язане з негативними емоціями.
3. Склад актуальних потреб	На сьогодні є стурбованість невдачами, хворобами, співробітниками, заробітком, задоволенням потреб в інформації та визнанні помилок
4. Ставлення до майбутнього	Погляд у майбутнє асоціюється з довірою та визнанням оточуючими, з бажанням спілкуватися з людьми, займатися управлінням, творчістю, визначати (можливо, перевизначати) свою професійну позицію
5. Ставлення до себе та інших	Важко визначити самооцінку досліджуваного А, бо пропущено і не відмічено кольором «Яким (якою) я хочу бути». «Я – реальне» асоціюється з впевненістю, свободою, сім'єю, своїм навчальним закладом, а також із амбівалентними переживаннями – захопленням і конфліктами. Може захоплюватися або конфліктувати. Оскільки А може захоплюватися чимось і кимось, а конфліктувати тільки з кимось, то можна припустити, що конфлікти виникають у сім'ї. Із захопленням ставиться до свого навчального закладу, учнів, розвитку персоналу, своїх друзів, відсутності плінності кадрів
6. Відношення до різних видів діяльності	До свого навчання, знань, роботи, професії, кар'єри відноситься як до цікавого заняття. Із задоволенням також виконує свої обов'язки
7. Джерела стресу	У минулому несли загрозу любов і влада. Вони позначені найнеприємнішим кольором. Джерелами стресу можуть бути інновація, компроміс, наука, учителі, відкритість навчального закладу, адже асоціюються з неприємностями, страхом, сумом
8. Витіснені зі свідомості уявлення та переживання	Із конкретними переживаннями не асоціюється «Моє майбутнє». Також не позначене конкретним кольором «Яким я хочу бути». Це означає, що майбутнє не визначене і частково неусвідомлене.

А також слід запропонувати керівникам продовжити список понять, які, на їх думку, характеризують професіоналізм, та позначити ці поняття запропонованими

кольорами. Це розширило б зміст поняття «професіоналізм», що було б корисним у подальшому визначенні програми розвитку цієї інтегральної якості у керівників.

Список використаних джерел

1. *Келли Дж.* Теория личности. Психология личных конструктов / Дж. Келли. – С.-Пб. : Речь, 2000. – 249 с.
2. *Осгуд, Ч.* Приложение методики семантического дифференциала к исследованиям по эстетике и смежным проблемам / Ч. Осгуд, Дж. Суси, П. Танненбаум // Семиотика и искусствознание. – М. : Мир, 1972. – С. 278-297.
3. *Петренко В.Ф.* Основы психосемантики / В.Ф. Петренко. 2-е изд., доп. – С.-Пб. : Питер, 2005. – 480 с.
4. *Франселл Ф.* Новый метод исследования личности. Руководство по репертуарным личностным методикам / Ф. Франселл, Д. Баннистер. – М. : Прогресс, 1987. – 236 с.
5. *Шмелев А.Г.* Введение в экспериментальную психосемантику. Теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / А.Г. Шмелев. – М. : МГУ, 1983.
6. *Соломин И.Л.* Выявление скрытой мотивации с помощью методики цветных метафор. Методическое пособие для специалистов-психологов ГУИН / И.Л. Соломин. – С.-Пб., 2002. – 40 с.
7. *Соломин И.Л.* Психосемантическая диагностика трудовой мотивации в управлении персоналом / И.Л. Соломин // Мир авионики, 2006. – № 4. – С. 34-40.
8. *Соломин И.Л.* Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования / И.Л. Соломин. – С.-Пб. : Речь, 2006. – 210 с.