

ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ УСПІШНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗНЗ

Киричок ІІ, Воропай В.Р.

Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Предмет дослідження авторів статті – проблема соціальної успішності майбутніх керівників ЗНЗ. Значна увага зосереджена на визначенні підходів до поняття «соціальна успішність», «формування соціальної успішності», «формування якостей соціально успішної особистості майбутнього керівника ЗНЗ». Автори репрезентують структуру соціальної успішності особистості майбутнього управлінця та розроблену систему якісних показників та рівнів соціальної успішності. Наведені результати констатуючого експерименту дослідження свідчать про об'єктивну недостатність розвиненості емоційно-вольового та соціально-групового компонента соціальної успішності майбутніх управлінців в контрольних і експериментальних групах. Автори переконливо доводять, що в значній кількості респондентів недостатньо розвинене моральне ставлення до себе, колег і підлеглих, недостатній рівень стресостійкості; значна кількість майбутніх керівників не має достатньої компетентності професійної саморегуляції і розвитку своєї індивідуальності в межах професії.

Ключові слова: соціальна успішність, формування соціальної успішності, майбутній керівник загальноосвітнього навчального закладу, компетентність, управління.

Постановка проблеми. Сучасна система освіти переживає стрімкі фундаментальні реформування на шляху до створення нового постінформаційного суспільства. Незважаючи на масштаби й темпи змін в світі взагалі та у системі освіти зокрема, в освітній сфері існує традиційна управлінська структура. У межах цієї структури відповідальним за всі види діяльності ЗНЗ (навчальну, наукову, економічну, організаційну та ін.) є керівник.

В даний час домінуючим фактором, що визначає управлінську модель освітнього закладу, є постійно зростаюча конкуренція, яка стає головною відмінною рисою освітніх систем упродовж останніх десятиліть.

У зв'язку з цим суспільство висуває серйозні вимоги до рівня особистісного та професійного розвитку керівника освітнього закладу як лідера й організатора освітнього простору.

Трансформація українського суспільства супроводжується зміною усталених уявлень про успіх, стихійними формуваннями нових моделей успіху. Тому сьогодні важливо визначити детермінанти успіху, соціально-професійні уявлення про особистісний успіх тих, хто буде очолювати загальноосвітній заклад – майбутніх керівників ЗНЗ.

Становлення майбутнього керівника ЗНЗ як успішної людини здійснює позитивний вплив на всі аспекти його соціалізації, формування ставлення до світу, до себе і з самим собою, на розвиток почуття власної гідності, дозволяє бути щасливим, краще адаптуватися в суспільстві, в педагогічному колективі закладу, долати труднощі та відчувати себе особистістю, яка відбувалася.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психолого-педагогічної літератури не виявляє спеціальних досліджень, присвячених проблемі соціальної успішності майбутніх керівників ЗНЗ. Чимало досліджень присвячено забезпеченню успішності учнів у навчальній діяльності (Ш.А. Амонашвілі, А.С. Белкін, Є.Н. Худотеплова [7], Н.Є. Щуркова та ін.). Вплив успішності в ЗНЗ на розвиток особистості дитини відзначають Є.А. Александрова, Є.Ю. Варламова [2], Л.М. Казимирська [3], А.Р. Лопатін, В.М. Пятуніна

[4], А.Р. Тугушева [6] та ін. У багатьох роботах «успішність» розглядається як особистісна якість (В.М. Лизинський, Г.К. Селевко, В.П. Созоне та ін.). Однак і в них ця проблема аналізується як аспект окремих галузей людської діяльності (наприклад, педагогічної, творчої, навчальної та ін.).

Праці, присвячені управлінню, широко представлені в російській і, особливо, в зарубіжній психології. Набагато менш дослідженими залишаються проблеми керівництва в системі освіти. Велика частина робіт присвячена управлінню якістю освіти (В.А. Александров, В.А. Антропов, Н.П. Макаракін, Т.А. Салимова та ін.).

Найбільш фундаментальне психологічне дослідження професійно-особистісної успішності керівника начального закладу здійснив російський психолог Б.Н. Тамбієв [5].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Отже, об'єктивна необхідність розв'язання проблеми соціальної успішності майбутніх управлінців у педагогічній площині, з одного боку, і відсутність дослідження, де б цілісно розглядалася ця проблема, з другого, зумовили вибір теми «Педагогічні аспекти соціальної успішності майбутніх керівників ЗНЗ».

Формулювання цілей статті. Визначити основні підходи науковців до поняття «соціальна успішність», «формування соціальної успішності», «формування якостей соціально успішної особистості майбутнього керівника ЗНЗ»; представити структуру соціальної успішності особистості майбутнього управлінця та розроблену систему якісних показників та рівнів соціальної успішності; навести результати констатуючого експерименту дослідження соціальної успішності особистості майбутнього управлінця.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку Є.Ю. Варламової, «соціальна успішність – це стійкий стан особистості, який ґрунтується на позитивній «Я-концепції», в якій відбивається її включеність в систему соціальних зв'язків і відносин як соціально повноцінного суб'єкта, що сприяє його ефективній соціалізації та досягнення соціально значущих статусів» [2, с. 200].

Формування соціальної успішності – це «цілісний процес, який передбачає включення осо-

бистості в соціально позитивні види діяльності, що виражається в її активності з метою досягнення наміченого результату, пов'язаного з її індивідуальним усвідомленням, колективним і суспільним визнанням отриманого успіху» [1, с. 180].

З урахуванням вимог до професійних і особистісних якостей керівника, науковцями виділені загальні ознаки успішної професійної поведінки управлінця: високий рівень виконавської дисципліни, що забезпечує ефективне виконання поставлених перед управлінцем службових завдань і справедливе застосування санкцій; наявність соціально визнаних досягнень, які є фундаментом до подальшого професійного вдосконалення і кар'єрного росту; продуктивна ділова взаємодія; суб'єктивна задоволеність процесом і результатом власної професійної діяльності [5, с. 54].

На основі викладеного Б.Н. Тамбієв визначає загальний абрис стратегії успішної поведінки управлінця:

- прагнення керівника довести професійну компетентність і заповзятливість до рівня майстерності;
- чітке усвідомлення цілей і завдань, спрямованих на реалізацію управлінських рішень;
- оперативність прийняття та реалізації рішень (глибина і гнучкість мислення, проникливість розуму, організованість і самодисципліна, воля, інтернальність локусу контролю і особистісної каузальності, наявність інноваційного потенціалу);
- продуктивна ділова взаємодія зі співробітниками ЗНЗ (мотивація на високоефективне виконання службових завдань; ясне делегування обов'язків підлеглим; апелювання фактами, наявними в професійному досвіді; здійснення контролю якості виконуваних доручень);
- вірність нормативним документам (обов'язковість, відповідальність, високий рівень

виконавської дисципліни, принципів, чесність та ін.) [5, с. 56].

Основний стратегічний шлях управлінця можна виразити наступними складовими його професійного успіху: духовно-моральні цінності поведінки, професійна майстерність, ефективність діяльності та її високий результат, еталон особистісної та ділової комунікабельності.

Ми розглядаємо процес формування якостей соціально успішної особистості майбутнього керівника ЗНЗ як суб'єктну взаємодію викладачів ВНЗ та магістрів, під час якої відбувається інтеріоризація соціально схвалюваних уявлень про успіх, формування мотивації досягнень, розвиток волі, виховання впевненості в можливості досягнення цілей (позитивна Я-концепція), формування спрямованості на саморозвиток, розширення соціальної та управлінської компетентності.

На основі даних теоретичного аналізу проблеми нами була розроблена система якісних показників та рівнів соціальної успішності особистості майбутнього керівника ЗНЗ, яку доцільно представити у вигляді таких показників:

- мотиваційний, який передбачає потребу в професійному саморозвитку і самовдосконаленні;
- моральний, що включає вміння керівника слідувати моральним нормам, наявність у нього позитивних соціальних цінностей;
- емоційно-вольовий, що передбачає стресостійкість, емоційну гнучкість;
- інтелектуально-творчий, який включає особистісну та індивідуальну компетентність: готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, уміння раціонально організувати свою працю без фізичних і емоційних перевантажень;
- соціально-груповий, який передбачає соціальну спрямованість, соціальну адаптивність

Таблиця 1

Показники та рівні соціальної успішності майбутніх керівників ЗНЗ

| Показники | Рівні | | |
|--------------|---|--|---|
| | Низький | Середній | Високий |
| Мотиваційний | відсутність стійкої потреби у рості творчого та інтелектуального потенціалу; відсутність потреби в самоактуалізації: потреби в розширенні свого «Я»; відсутність стійкої потреби у визнанні, професійній праці, в результатах діяльності, в інноваційній діяльності | Епізодична участь у творчому пошуку; задоволеність досягненням без перегляду перспектив подальшого розвитку; здатність виконувати дії за заданим алгоритмом. | Наявність стійкої потреби у рості творчого та інтелектуального потенціалу; наявність переконання займатися дослідно-експериментальною діяльністю; мотивація досягнення: стійка професійна спрямованість; прагнення перемагати, честолюбство, схильність до розумного ризику, соціальна сміливість; потреба в досягненні успіху; <ul style="list-style-type: none"> • потреба в самовираженні: потреба в професійній праці, працьовитість; потреба в плануванні і цілепокладанні; потреба в досягненні результату діяльності; потреба в інноваційній діяльності; трансцендентальні потреби: <ul style="list-style-type: none"> • потреба в самоствердженні: потреба у владі і впливі; статусні потреби керівника; лідерські потреби; потреба у визнанні, повазі та самоповазі, • потреба в самоактуалізації: потреба в розширенні свого «Я»; потреба в професійному саморозвитку і самовдосконаленні |

| | | | |
|------------------------|---|---|--|
| Моральний | Відсутність необхідності у вияві гуманності, доброти, чесності, справедливості, чуйності, тактовності; світоглядна переконаність: · не усвідомлення цінності феноменів свободи і гідності; · низький рівень власної гідності; · прагнення формально виконувати службові обов'язки; · не дотримання кодексу честі керівника та моральних вимог професії. | ставлення до інших суперечливе: залежне від ситуації епізодичний вияв гуманності, доброти; чесності, чуйності, тактовності; світоглядна переконаність: · усвідомлення цінності феноменів свободи і гідності; · епізодична здатність протистояти спокусі порушити правила моралі, кодексу честі керівника та моральних вимог професії; · прагнення переважно якісно виконувати свої обов'язки та не завжди нести відповідальність за своє психічне та фізичне здоров'я. | ставлення до інших: гуманність; доброта; чесність; справедливість; чуйність; тактовність; світоглядна переконаність: · усвідомлення цінності феноменів свободи і гідності; · прагнення якісно виконувати службові обов'язки; · високий рівень почуття власної гідності; · здатність протистояти спокусі порушити правила моралі; · відповідальність за своє психічне і фізичне здоров'я (здоровий спосіб життя), дотримання кодексу честі керівника та моральних вимог професії. |
| Емоційно-вольовий | Низька активність, ініціативність, екстернальність локусу контролю, низька стресостійкість, низька контактність, інтравертність, низька здатність до саморегуляції, відсутність почуття гумору, неприйняття помилок підлеглих. | відсутність систематичності у досягненні цілей, епізодична наполегливість, завзятість, рішучість, сміливість, витримка залежно від ситуації, самовладання, самостійність, ініціативність за наявного стимулу; інтернальність локусу контролю і особистісної каузальності; стресостійкість; переважно позитивний настрій до оточуючих, емпатійні якості, контактність і здатність до саморегуляції почуттів; толерантність до чужої точки зору; ставлення до можливих помилок підлеглих суперечливе, залежне від ставлення до особистості. | цілеспрямованість, наполегливість, завзятість, рішучість, сміливість, витримка, самовладання, самостійність, ініціативність, інтернальність локусу контролю і особистісної каузальності; висока стресостійкість; емоційна гнучкість; позитивний настрій до оточуючих, високі емпатійні якості, контактність і здатність до саморегуляції почуттів; гарно розвинене почуття гумору; толерантність до чужої точки зору; спокійне ставлення до можливих помилок підлеглих |
| Інтелектуально-творчий | Несистематизовані знання про засоби досягнення успіху; несформовані професійні знання, вміння і навички; нездатність проектувати свій подальший професійний розвиток; відсутність знань і вмінь застосовувати прийоми творчого самовираження і саморозвитку; володіння знаннями щодо професійної саморегуляції і розвитку індивідуальності в межах професії, проте невміння застосовувати ці знання в практичній діяльності; відсутність потреби в професійному зростанні, невміння раціонально організувати свою працю без фізичних і емоційних перевантажень. | володіння знаннями про засоби досягнення успіху; проте недостатньо раціональний вибір прийомів проектування власного професійного розвитку; володіння знаннями застосовування прийомів творчого самовираження і саморозвитку, проте відсутність постійної потреби у використанні цих знань у діяльності; володіння знаннями щодо професійної саморегуляції і розвитку індивідуальності в межах професії, проте епізодичне їх використання; ситуаційне уміння раціонально організувати свою працю без фізичних і емоційних перевантажень. | володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні (високо сформовані професійні знання, вміння і навички); здатність проектувати свій подальший професійний розвиток; · особистісна компетентність: володіння знаннями і прийомами творчого самовираження і саморозвитку; вміння актуалізувати творчий потенціал своєї особистості; · індивідуальна компетентність: володіння знаннями і прийомами професійної саморегуляції і розвитку індивідуальності в межах професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження; неохочість до професійного старіння, уміння раціонально організувати свою працю без фізичних і емоційних перевантажень. |
| Соціально-груповий | соціальна компетентність: несистематизовані знання в сфері проблем управлінських стосунків; невміння раціонально розпоряджатися своїми повноваженнями як керівника; домінуючий авторитарний стиль керівництва; нерозвинена лідерська позиція та лідерські якості; володіння несистематизованими знаннями, відсутність вмінь і навичок у сфері ділового спілкування. | соціальна компетентність: знання в сфері проблем управлінських відносин; ситуативні вміння раціонально розпоряджатися своїми владними повноваженнями (переважно виконувати за інших, а не керувати); змішаний стиль керівництва, лідерська позиція і розвинені лідерські якості; володіння знаннями, ситуативними вміннями і навичками в сфері ділового спілкування. | соціальна компетентність: знання в сфері проблем управлінських стосунків та здатність гнучко вирішувати конфліктні ситуації; вміння раціонально розпоряджатися своїми повноваженнями як керівника; демократичний стиль керівництва, лідерська позиція і розвинені лідерські якості; володіння знаннями, вміннями і навичками в сфері ділового спілкування. |

і задоволеність особистості, вміння раціонально розпоряджатися своїми владними повноваженнями; демократичний стиль керівництва [5, с. 98] (див. таблицю 1).

На основі наведених показників нами були розроблені критерії соціальної успішності майбутнього керівника освітнього закладу та визначено якісні рівні даної розвиненості.

1. Респонденти з низьким рівнем сформованості соціальної успішності характеризуються тенденцією до неприйняття власної соціальної ролі, у них неадекватна самооцінка (частіше занижена), немає чітких життєвих і професійних планів, виражений страх перед невдачами і відзначена схильність до фаталізму, екстернальність локусу контролю, низька стресостійкість та активність.

2. Майбутні керівники ЗНЗ із середнім рівнем сформованості соціальної успішності відрізняються обізнаністю та чіткими уявленнями про соціальні вимоги до традиційних типів поведінки керівника, але при цьому допускають для себе порушення соціальних та моральних норм в ситуації відсутності загрози покарання; при нормативній або кілька завищеній самооцінці вони недооцінюють свої можливості на шляху досягнення соціальної успішності; характеризуються наявністю уявлень про соціальну успішність особистості, але недостатньо обізнані з соціально прийнятними засобами досягнення успіху; при середньому рівні мотивації на успіх вони характеризуються середнім рівнем екстернальності локусу контролю.

3. Майбутні управлінці з високим рівнем сформованості соціальної успішності особистості демонструють такі якості, як висока готовність до реалізації традиційних форм рольової поведінки керівника, неприйняття відкритої агресії як способу досягнення життєвих цілей, переважання в системі цінностей традиційних загальнолюдських цінностей; розвинені комунікативні навички, спрямованість на соціальну самореалізацію, усвідомленість важливості власної активності для досягнення цілей; вміння ставити життєві цілі та їх досягати.

Визначення показників, рівневих критеріїв розвиненості соціальної успішності майбутнього керівника дозволило здійснити констатуючий етап дослідно-експериментальної роботи дослідження. Діагностичне обстеження було проведено нами в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя за допомогою всього комплексу діагностичних методик в контрольних і експериментальних групах майбутніх керівників ЗНЗ. Вибірка осіб становила 43 магістри спеціальності «Освітній менеджмент» (експериментальна група) та 43 магістри факультету психології та соціальної роботи спеціальності «Початкова освіта», «Дошкільна освіта» (контрольна група).

Відповідно до виділених показників та рівнів соціальної успішності майбутнього керівника ЗНЗ були підібрані діагностичні методики.

Для виявлення мотиваційного компонента соціальної успішності майбутніх управлінців нами була використана методика «Мотивація до успіху» Т. Еллерса. Результати методики представлені у таблиці 2 (див. таблицю 2).

Таблиця 2

Результати методики «Мотивація до успіху» Т. Еллерса на констатуючому етапі дослідження

| Рівень | Експериментальна група | | Контрольна група | |
|----------|------------------------|-----|------------------------|------|
| | Кількість респондентів | у % | Кількість респондентів | у % |
| Високий | 13 | 30 | 11 | 25,5 |
| Середній | 23 | 53 | 23 | 53 |
| Низький | 7 | 17 | 9 | 21,5 |

Отже, дані таблиці констатують, що в майбутніх керівників ЗНЗ експериментальної групи мотивація до успіху вища, ніж у респондентів контрольної групи: на 2% більше магістрів з високим рівнем мотивації до успіху; середні показники не відрізняються; на 2% респондентів більше з показниками низького рівня мотивації до успіху в контрольній групі, ніж в експериментальній.

Для виявлення морального компонента соціальної успішності майбутніх керівників ЗНЗ була використана «Шкала самоповаги Розенберга», тестопитувальник самоставлення В.В. Століна – С.Р. Пантелєєва. Результати методик представлені у таблиці 3 (див. таблицю 3).

Таблиця 3

Результати методик «Шкала самоповаги Розенберга», тестопитувальник самоставлення В.В. Століна – С.Р. Пантелєєва на констатуючому етапі дослідження

| Рівень | Експериментальна група | | середнє значення | Контрольна група | | середнє значення |
|---|------------------------|------|------------------|------------------------|------|------------------|
| | Кількість респондентів | у % | у % | Кількість респондентів | у % | у % |
| Методика «Шкала самоповаги Розенберга» | | | | | | |
| Високий | 15 | 35 | 33,75 | 14 | 32,5 | 31,25 |
| Середній | 20 | 46,5 | 47,75 | 19 | 44 | 45,25 |
| Низький | 8 | 18,5 | 18,5 | 10 | 23,5 | 23,5 |
| тестопитувальник самоставлення В.В. Століна – С.Р. Пантелєєва | | | | | | |
| Високий | 14 | 32,5 | | 13 | 30 | |
| Середній | 21 | 49 | | 20 | 46,5 | |
| Низький | 8 | 18,5 | | 10 | 23,5 | |

Отже, дані таблиці констатують, що в майбутніх керівників ЗНЗ експериментальної групи дещо вище середнє значення показників самоповаги та самоставлення, ніж у респондентів контрольної групи: на 2,5% більше магістрів з високим рівнем самоповаги та самоставлення; на 2,5% більше магістрів з середнім рівнем самоповаги та самоставлення; на 5% більше магістрів з показниками низького рівня самоповаги та самоставлення в контрольній групі, ніж в експериментальній.

Емоційно-вольовий компонент соціальної успішності майбутніх управлінців ЗНЗ перевірено за допомогою методики Дж. Роттера локусу

контролю на визначення екстернального зовнішнього локусу контролю або інтернального внутрішнього локусу контролю.

Результати методики представлені у таблиці 4 (див. таблицю 4).

Таблиця 4
Результати методики «Локус контролю»
Дж. Роттера на констатуючому етапі дослідження

| Рівень | Експериментальна група | | Контрольна група | |
|----------|------------------------|------|------------------------|------|
| | Кількість респондентів | у % | Кількість респондентів | у % |
| Високий | 11 | 25,5 | 10 | 23,5 |
| Середній | 22 | 51 | 20 | 46,5 |
| Низький | 10 | 23,5 | 13 | 30 |

У результаті використання методики нами виявлено: у експериментальній групі на 6,5% більше «інтерналів» (76, 5%), які частіше досягають успіху в творчій і професійній діяльності, менш тривожні й агресивні, здатні більш стійко захищати свої принципи, ніж в контрольній групі, де їх лише 70%; екстернальний локус контроль установлено у 30% респондентів контрольної групи та 23, 5% магістрів експериментальної групи.

Інтелектуально-творчий компонент у майбутніх керівників ЗНЗ перевірявся за допомогою методики дослідження творчого потенціалу (Н.П. Фетискін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Результати методики представлені у таблиці 5 (див. таблицю 5).

Таблиця 5
Результати методики творчого потенціалу
(Н.П. Фетискіна, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова)
на констатуючому етапі дослідження

| Рівень | Експериментальна група | | Контрольна група | |
|----------|------------------------|------|------------------------|------|
| | Кількість респондентів | у % | Кількість респондентів | у % |
| Високий | 12 | 28,5 | 10 | 23,5 |
| Середній | 23 | 53 | 21 | 48 |
| Низький | 8 | 18,5 | 12 | 28,5 |

Отже, дані таблиці свідчать: високий рівень творчого потенціалу в 28,5% майбутніх керівників ЗНЗ експериментальної групи, що на 5% вище, ніж у респондентів контрольної групи, де їх лише 23,5%; середній рівень творчого потенціалу виявлено у 53% респондентів експериментальної групи, що на 5% вище, ніж в контрольній групі, де їх лише 48%; низький рівень творчого потенціалу спостерігається у 18,5% магістрів експериментальної групи, що на 10% менше, ніж в контрольній групі, де він виявлений у 28,5% респондентів.

Соціально-груповий компонент соціальної успішності майбутніх керівників ЗНЗ перевірено за допомогою методики «Визначення стилю управління трудовим колективом» В.П. Захарова та А.П. Журавльова. Результати методики представлені у таблиці 6 (див. таблицю 6).

Отже, дані таблиці свідчать: високий рівень здатності управляти колективом виявлено у 23,5% майбутніх керівників ЗНЗ експеримен-

тальної групи та 23,5% у респондентів контрольної групи, оскільки у цих магістрів колегіальний компонент стилю управління значно домінує над директивним та ліберальним. Середній рівень здатності управляти колективом – у 48% магістрів експериментальної групи, що на 1,5% вище, ніж в контрольній групі, де їх лише 46,5%, оскільки у цієї групи студентів виявлено тенденцію до ситуативного використання ліберального та директивного стилів; низький рівень здатності управляти колективом спостерігається у 28,5% магістрів експериментальної групи, що на 1,5% менше, ніж в контрольній групі, де він виявлений у 30% респондентів, оскільки ця група студентів тяжіє до використання переважно директивного стилю управління.

Таблиця 6
Результати методики «Визначення стилю управління трудовим колективом» на констатуючому етапі дослідження

| Рівень | Експериментальна група | | Контрольна група | |
|----------|------------------------|------|------------------------|------|
| | Кількість респондентів | у % | Кількість респондентів | у % |
| Високий | 10 | 23,5 | 10 | 23,5 |
| Середній | 21 | 48 | 20 | 46,5 |
| Низький | 12 | 28,5 | 13 | 30 |

На основі аналізу результатів усіх методик були виділені рівні соціальної успішності майбутніх керівників ЗНЗ, які відображені в таблиці 7.

Таблиця 7
Результати вивчення рівня соціальної успішності майбутніх керівників на початку дослідно-експериментальної роботи

| Компоненти соціальної успішності | Експериментальна група | | | Контрольна група | | |
|----------------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | Низький (кількість у %) | Середній (кількість у %) | Високий рівень (кількість у %) | Низький (кількість у %) | Середній (кількість у %) | Високий (кількість у %) |
| Мотиваційний | 17 | 53 | 30 | 21,5 | 53 | 25,5 |
| Моральний компонент | 18,5 | 47,7 | 37,7 | 23,5 | 45,3 | 32,3 |
| Емоційно-вольовий | 23,5 | 51 | 25,5 | 30 | 46,5 | 23,5 |
| Інтелектуально-творчий | 18,5 | 53 | 28,5 | 28,5 | 48 | 23,5 |
| Соціально-груповий | 28,5 | 48 | 23,5 | 30 | 46,5 | 23,5 |
| Середнє значення | 21,2 | 50,5 | 29 | 26,7 | 47,8 | 25,6 |

Висновки. Отже, вивчення компонентів соціальної успішності майбутніх керівників ЗНЗ дало змогу з'ясувати, що у майбутніх управлінців домінує середній рівень соціальної успішності, а саме 50,5% в експериментальній групі та 47,8% в контрольній. Високий рівень мають 29% респондентів експериментальної групи та 25,6% контрольної. Низький рівень соціальної успішності виявлено у 21,2% опитаних експериментальної

групи та 26,7% контрольної. У студентів найбільш сформований мотиваційний та інтелектуально-творчий компонент соціальної успішності, який включає наявність стійкої потреби в розвитку творчого та інтелектуального потенціалу; потребу в самоактуалізації; потребу в розширенні свого «Я»; потребу в професійному саморозвитку й самовдосконаленні, вміння актуалізувати творчий потенціал своєї особистості; готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, несхильність професійного старіння, уміння раціонально організовувати свою працю без фізичних і емоційних перевантажень.

Результати констатуючого експерименту показали об'єктивну недостатність розвиненості емоційно-вольового та соціально-групового компонента соціальної успішності майбутніх управлінців в контрольних і експериментальних групах. Виявилось, що лише одна четверта частина респондентів показала високий рівень розвиненості особистісних вольових якостей. У респон-

дентів виявлено недостатньо розвинене моральне ставлення до себе, колег і підлеглих, стресостійкість; майбутні керівники не мали достатньої компетентності професійної саморегуляції і розвитку своєї індивідуальності в межах професії. У сфері проблем владних відносин і ділового спілкування компетентність управлінців також недостатньо виявлена.

Перспективи дослідження. Усе викладене засвідчує недостатність розвиненості соціальної успішності майбутніх управлінців, що потребує проведення наступного етапу експерименту – розробки комплексу заходів, спрямованих на включення магістрів спеціальності «Освітній менеджмент» у різні види соціальної діяльності, спрямовані на підвищення їхньої активності з метою розвитку особистості, яка здатна успішно інтегруватися в систему соціальних відносин, інтеріоризуючи нормативні уявлення про успіх та реалізуючи активну позицію у визначенні власних життєвих цілей.

Список літератури:

1. Баранец Н. А. Технология формирования социальной успешности младшего школьника: дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.02 / Баранец Надежда Анатольевна. – Тамбов, 2011. – 192 с.
2. Варламова Е. Ю. Организационно-педагогические условия обеспечения социальной успешности школьников: дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.02 / Варламова Елена Юрьевна. – Кострома, 2004. – 235 [Электронный каталог диссертаций]: <http://www.dissland.com>.
3. Казимирская Л. Н. Педагогические условия социальной успешности обучающихся в современной гимназии: автореферат дис. ... на соискание научной степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Казимирская Людмила Николаевна. – Омск, 2012. – 23 с.
4. Пятунина В. М. Воспитание у старшеклассниц качеств социально успешной личности: автореф. дис. ... на соискание научной степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Пятунина Вера Михайловна. – Ярославль, 2013. – 24 с.
5. Тамбиев Б. Н. Профессионально-личностная успешность руководителя образовательного учреждения: дис. ... доктора псих. наук: 19.00.01 / Тамбиев Бурхан Нурчукович. – Карачаевск, 2010. – 379 с.
6. Тугушева А. Р. Представление о социальной успешности и личное самоопределение юношества: автореф. дис. ... на соискание научной степени канд. псих. наук.: спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Тугушева Альфия Равиловна. – Самара, 2007. – 24 с.
7. Худотеплова Е. Н. Педагогические условия формирования учебной успешности младшего подростка во внеурочной деятельности: автореф. дис. ... на соискание научной степени канд. пед. наук.: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Худотеплова Елена Николаевна. – Оренбург, 2015. – 25 с.

Киричок И.И., Воропай В.Р.

Нежинский государственный университет имени Николая Гоголя

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ООУ

Аннотация

Предмет исследования авторов статьи – проблема социальной успешности будущих руководителей общеобразовательного учреждения. Значительное внимание сосредоточено на определении подходов к понятию «социальная успешность», «формирование социальной успешности», «формирование качеств социально успешной личности будущего руководителя ООУ». Авторы представляют структуру социальной успешности личности будущего управленца и разработанную систему качественных показателей и уровней социальной успешности. Приведенные результаты констатирующего эксперимента исследования свидетельствуют об объективной недостаточности развитости эмоционально-волевого и социально-групового компонента социальной успешности будущих управленцев в контрольных и экспериментальных группах. Авторы убедительно доказывают, что у значительного количества респондентов недостаточно развито нравственное отношение к себе, коллегам и подчиненным, недостаточный уровень стрессоустойчивости; значительное количество будущих руководителей не имеет достаточной компетентности профессиональной саморегуляции и развития своей индивидуальности в пределах профессии.

Ключевые слова: социальная успешность, формирование социальной успешности, будущий руководитель ООУ, компетентность, управление.

Chirichok I.I., Voropay V.R.

Nizhyn State University named after Nikolai Gogol

PEDAGOGICAL ASPECTS OF SOCIAL SUCCESSION OF FUTURE LEADERS OF GENERAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Summary

The subject of the study of the authors of the article is the problem of social success of future leaders of a comprehensive educational institution. Considerable attention is paid to the definition of approaches to the concept of «social progress», «the formation of social success», «the formation of qualities of a socially successful personality of the future leader». The authors represent the structure of social success of the personality of the future manager and the developed system of qualitative indicators and levels of social performance. The results of the observational experiment of the study indicate the objective lack of development of the emotional-volitional and socio-group component of the social success of future managers in the control and experimental groups. The authors convincingly prove that in a significant number of respondents insufficiently developed moral attitude to themselves, colleagues and subordinates, insufficient level of stress resistance; a large number of future managers do not have sufficient competence in professional self-regulation and the development of their individuality within the profession.

Keywords: social success, formation of social success, future head of a comprehensive educational institution, competence, management.