

УДК 159.9.

Шевченко А.М.

КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Шевченко А.М. Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. У статті представлено комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. Комплекс поєднує три групи методик, які дають можливість діагностувати: а) особливості психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; б) взаємозв'язки між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня (організаційно-функціональні, психологічні та організаційно-педагогічні характеристики); в) взаємозв'язки між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мікрорівня (особистісні, професійні, соціально-демографічні, організаційно-професійні характеристики).

Ключові слова: освітні організації; менеджери освітніх організацій; психологічне здоров'я; методики для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Шевченко А.М. Комплекс методик для исследования психологического здоровья менеджеров образовательных организаций. В статье представлен комплекс методик для исследования психологического здоровья менеджеров образовательных организаций. Комплекс объединяет три группы методик, позволяющих диагностировать: а) особенности психологического здоровья менеджеров образовательных организаций; б) взаимосвязь между уровнем развития психологического здоровья менеджеров образовательных организаций и факторами мезоуровня (организационно-функциональные, психологические и организационно-педагогические характеристики); в) взаимосвязь между уровнем развития психологического здоровья менеджеров образовательных организаций и факторами микроуровня (личностные, профессиональные, социально-демографические, организационно-профессиональные характеристики).

Ключевые слова: образовательные организации; менеджеры образовательных организаций; психологическое здоровье; методики для исследования психологического здоровья менеджеров образовательных организаций.

Постановка проблеми. Сучасні тенденції розвитку України, демократизація суспільства ставлять перед освітою нові завдання, що стосуються й особистісних характеристик фахівців, корекція яких є необхідною передумовою професійного становлення, зокрема, менеджерів освітніх організацій.

Але, на сучасному етапі розвитку у вітчизняній психології відсутня інституалізована та систематизована наукова позиція у комплексному підході до аналізу цього явища. Тому виникає необхідність у формуванні позиційних засад вивчення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій задля вирішення важливих завдань у різних галузях психології, в тому числі організаційній та економічній, а також у формуванні системного підходу до впровадження програм особистісно-професійного розвитку та технологій розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури показав, що проблема психологічного здоров'я останнім часом дедалі більше привертає увагу дослідників.

Серед українських та зарубіжних дослідників питання, пов'язані із різними аспектами здоров'я, розглядали: О. Алексеева (особливості впливу настрою на здоров'я особистості) [1]; М. Боришевський (психологія самоактивності та суб'єктного розвитку особистості як саморегульованої соціально-психологічної системи) [2]; Б. Братусь (психологічне здоров'я, як складне утворення, що поєднує особистісно-смісловий, індивідуально-психологічний та психофізіологічний рівень) [3]; І. Дубровіна (психологічне здоров'я учасників освітнього процесу) [7]; Л. Дьоміна, І. Ральникова (психологічне здоров'я та захисні механізми особистості) [5]; Г. Ложкін, І. Коцан, М. Мушкевич (принципи та чинники поліпшення психологічного

здоров'я людини, основні аспекти взаємовпливу позитивних (негативних) емоційних станів, способи психологічного захисту, професійного довголіття) [14]; С. Максименко (концепція психологічного здоров'я особистості) [16]; Г. Никифоров (основні показники психологічного здоров'я) [17]; В. Панкратов (основні тенденції саморегуляції психологічного здоров'я) [20]; О. Хухлаєва (особливості психологічного здоров'я студентів) [22] та інші.

Психологічні аспекти проблеми психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій залишаються практично не вивченими. Зокрема, не дослідженою є проблема розроблення методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Мета дослідження: обґрунтувати методики для вивчення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. На основі аналізу літературних джерел [13; 18] доцільно виділяти, на наш погляд, **три групи** діагностичних методик, які можуть бути використані для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

До *першої групи* входять методики для вивчення особливостей психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій, а саме: а) емоційний, когнітивний, практичний, дієвий компоненти психологічного здоров'я; б) стратегічний, просоціальний, творчий, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори; в) самооцінка здоров'я, психосоціальний стрес, задоволеність життям у цілому, задоволеність умовами життя, задоволення основними життєвими потребами.

Друга група містить методики для виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками *мезорівня (організаційно-функціональні характеристики*: тип навчального закладу, кількість працівників, які працюють у навчальному закладі, термін існування навчального закладу; *психологічні характеристики*: рівень організаційного розвитку **навчального закладу**, психологічний клімат у колективі, згуртованість колективу, мобінг процеси в організаціях; *організаційно-педагогічні*: навантаження, умови праці, ненормований робочий день, надлишок паперової роботи, тривалість робочого дня, наявність здоров'язбережувального освітнього простору в навчальному закладі).

І *третю групу* складають методики для виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками *макрорівня (особистісні характеристики*: стресостійкість, тривожність, агресивність, фрустрація, ригідність, емоційна стійкість; *професійні характеристики*: креативність, мотиваційно-творча спрямованість особистості, інноваційність, саморозвиток, стиль управління; *соціально-демографічні характеристики*: вік, стать, сімейний стан; *організаційно-професійні характеристики*: посада в організації, рівень освіти, тип освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді).

Використання методик, які належать до цих груп, дасть можливість, на наш погляд, аналізувати «проблемні» місця в забезпеченні психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та визначенні подальших напрямів його розвитку.

Проаналізуємо послідовно кожен блок методик.

До першої групи методик, які спрямовані на **дослідження особливостей психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій**, можна віднести такі: «Індекс ставлення до здоров'я» (С. Дерябо) [6], «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (А. Козлов) [10], «Експрес-діагностика рівня психоемоційної напруги» (О. Копіна, К. Суслов, Е. Заїкін) [12].

Тест «Індекс ставлення до здоров'я» (С. Дерябо) [6] дає можливість охарактеризувати психологічне здоров'я менеджерів освітніх організацій за *емоційним, когнітивним, практичним, дієвим компонентами та загальною шкалою*.

Проаналізуємо більш детально названі компоненти.

Так, такий компонент, як *емоційний*, показує, якою мірою проявляється ставлення до здоров'я в емоційній сфері, а саме чутливості до естетичних аспектів здоров'я, насолоди від свого здоров'я, турботи про себе. Емоційна складова ставлення до здоров'я включає переживання і почуття, пов'язані зі станом здоров'я чи нездоров'я, обумовлені погіршенням фізичного чи

психологічного самопочуття людини, є значущою в контексті загальної самооцінки особистості. Запитання опитувальника об'єднані в дві групи: в першій ступінь вираженості емоційного компонента визначається за відповідями на питання про те, що сам випробуваний відчуває в певних ситуаціях, у другій – наскільки він поділяє почуття інших людей в тих чи інших ситуаціях. Високий рівень вираженості емоційного компонента свідчить про те, що випробуваний здатний насолоджуватися своїм здоров'ям, здатний отримувати естетичне задоволення від здорового організму, вільний від негативних емоційних стереотипів, що існують в суспільстві щодо здорового способу життя тощо, іншими словами, він піклується про здоров'я не тільки тому, що це «необхідно», не під тиском обставин, а заради задоволення. Низький рівень свідчать про те, що ставлення до здоров'я у даної людини має розумовий характер, мало зачіпає її емоційну сферу, турбота про здоров'я для неї – просто необхідність, але ніяк не радісне і захоплююче заняття.

Когнітивний компонент характеризує знання людини про своє здоров'я, розуміння ролі здоров'я в життєдіяльності, знання основних факторів, що здійснюють негативний чи позитивний вплив на здоров'я людини). Даний компонент характеризує, якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в пізнавальній сфері. Для характеристик цього компонента в опитувальнику міститься дві групи запитань: перша визначає, наскільки людина готова сприймати отримувану від інших людей або з літератури інформацію з проблем здорового способу життя («пасивні» питання), друга – наскільки людина прагне сама отримувати інформацію з цієї теми («активні»). Високий рівень розвитку когнітивного компонента свідчить про те, що респондент проявляє великий інтерес до проблеми здоров'я, самостійно активно шукає відповідну інформацію в підручниках, журналах, газетах, мережі Інтернет, любить спілкуватися з іншими людьми на дану тему тощо. Низький рівень розвитку вищезазначеного компонента свідчать про те, що ставлення до здоров'я у респондента мало зачіпає пізнавальну сферу: він в кращому випадку готовий лише сприймати інформацію про здоров'я, що надходить від інших людей, але сам не проявляє активності в її пошуку.

Аналіз практичного компонента дає можливість визначити якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в практичній сфері. Перша група запитань, що стосуються даного компонента діагностує, наскільки людина готова включитися в різні практичні дії, спрямовані на турботу про своє здоров'я, коли вони пропонуються, організуються іншими людьми, друга – наскільки людина сама, за власною ініціативою прагне здійснювати ці дії. Високий рівень за цим компонентом свідчить про те, що обстежуваний активно піклується про своє здоров'я в практичній сфері: схильний відвідувати різні спортивні секції, робити спеціальні вправи, займатися оздоровчими процедурами, формувати у себе відповідні вміння та навички, вести здоровий спосіб життя в цілому. Низький рівень свідчить про те, що людина готова лише якоюсь мірою включитися в практичну діяльність щодо турботи про своє здоров'я, яку організують інші люди, в крайньому випадку вона може щось зробити, якщо цього вимагатиме ситуація.

Дієвий компонент визначає, якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в сфері зроблених нею вчинків, спрямованих на зміну свого оточення відповідно до її ставлення. Цей компонент аналізується на основі відповідей за трьома групами запитань: перша діагностує, наскільки респондент прагне вплинути на членів своєї сім'ї, щоб вони вели здоровий спосіб життя, друга – наскільки він прагне вплинути на своїх знайомих, третя – на інших людей, суспільство в цілому. Високий рівень цього компонента говорить про те, що випробуваний активно прагне змінювати своє оточення: намагається вплинути на ставлення до здоров'я у оточуючих його людей, стимулювати їх вести здоровий спосіб життя, пропагує різні засоби оздоровлення організму, взагалі створює навколо себе здорове середовище. Низький рівень свідчить про те, що ставлення до здоров'я залишається у нього «особистою справою», він не прагне якимось змінити своє оточення.

Загальна шкала свідчить про цілісне формування свідомого ставлення до свого здоров'я. Показник інтенсивності виходить шляхом підсумовування балів за чотирма попередніми шкалами. Дана шкала визначає, наскільки в цілому сформоване ставлення до здоров'я у

респондента. Високий рівень по тесту в цілому говорить про те, що у респондента існує високо сформоване, «хороше» ставлення до здоров'я та здорового способу життя. Низький рівень свідчить про те, що ставлення до здоров'я у випробуваного сформовано погано, він знаходиться в «зоні ризику»: в цьому випадку висока ймовірність того, що він не буде вести здоровий спосіб життя, а це рано чи пізно призводить до негативних наслідків.

На основі використання методики *«Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (А. Козлов)* [10] аналізуються 8 векторів реалізації психологічного здоров'я: *стратегічний вектор* (орієнтація на досягнення цілей, урівноваженість), *просоціальний вектор* (внутрішня узгодженість особистості, адекватність самооцінки на основі інтелектуального розвитку особистості), *«я» вектор* (інтелектуальні показники, здатність приймати самостійні рішення), *творчий вектор* (емоційна нестійкість, мрійливість), *духовний вектор* (вміння поступатися іншим, чутливість, вразливість, схильність до рефлексії, довірливість, терпіння), *інтелектуальний вектор* (розвинене абстрактне мислення, кмітливість, експресивність, сміливість, підприємливість), *сімейний вектор* (відвертість, прямотинність, безпосередність, спокій, життєрадісність, впевненість у собі і в своїх силах, конформізм, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми), *гуманістичний вектор* (поступливість, тактовність, життєрадісність, імпульсивність, висока нормативність поведінки, відкритість, терпимість, практичність).

Методика *«Експрес-діагностика рівня психоемоційної напруги» (О. Копіна, К. Сулов, Е. Заїкін)* [12] використовується для оцінювання здоров'я за такими шкалами як: *самооцінка здоров'я* (низька самооцінка пов'язана з підвищеним рівнем стресу, низькими показниками задоволеності життям), *психосоціальний стрес* (високий, середній, низький рівень психосоціального стресу), *задоволеність життям у цілому* (суб'єктивний стан задоволеності-незадоволеності життям), *задоволеність умовами життя* (високий, середній, низький рівень задоволеності умовами життя), *задоволення основними життєвими потребами* (високий, середній, низький рівень задоволеності основними життєвими потребами).

До другої групи методик, які спрямовані на **виявлення взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня**, нами віднесено такі методики: анкета-«паспортичка», опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки) [9], методика «Діагностика психологічного клімату в колективі» (В. Шпалінський і Е. Шелест [23]; методика «Визначення індексу групової згуртованості» (Сішор) [4]; анкета «Психологічне здоров'я і мобінг процеси в організаціях» (Л. Карамушка, А. Шевченко).

До чинників мезорівня нами віднесено *три підгрупи*: організаційно-функціональні, психологічні та організаційно-педагогічні.

До групи *організаційно-функціональних чинників мезорівня*, нами віднесено: 1) *тип навчального закладу* (традиційні; інноваційні); 2) *місце розташування навчального закладу* (село; селище міського типу; районний центр; обласний центр; столиця); 3) *термін існування навчального закладу* (менше 5 років; від 5 до 10 років; від 10 до 15 років; від 15 до 20 років; більше 20 років); 4) *кількість працівників, які працюють у навчальному закладі* (до 50 осіб; від 50 до 100 осіб; більше 100 осіб). Вивчення даних характеристик може здійснюватися за допомогою розробленої авторами *«анкети-паспортички»*. Зазначимо, що залежно від завдання дослідження та особливостей освітніх організацій (загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних навчальних закладів, районних (міських, обласних) управлінь (відділів) освіти тощо) зазначена «анкета-паспортичка» може включати питання, які відображають, окрім названих, інші організаційно-професійні характеристики.

Група *психологічних чинників мезорівня* включає такі характеристики: 1) *рівень організаційного розвитку*; 2) *психологічний клімат у колективі*; 3) *згуртованість колективу*; 4) *мобінг процеси в організаціях*, які досліджуються наступними методиками.

Опитувальник *«Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки)* [9] дає можливість дослідити два показники організаційного розвитку:

1) *«організаційна зрілість»* (зрілість організаційного розвитку). Під організаційною

зрілістю слід розуміти такий стан розвитку організації (організаційного розвитку), якому притаманні наступні характеристики: працівники чітко знають цілі своєї організації; беруть участь у визначенні цілей своєї організації; вносять нові ідеї та пропозиції в удосконалення організаційних процесів; можуть проявляти свої здібності; проявляють ентузіазм в роботі та ін. Усе це базується на тому, що в організації: створено сприятливі умови праці; переважає демократичний стиль управління; налагоджене ефективне ділове спілкування; спостерігається чітке виконання функцій; розроблена прозора система оцінювання результатів виконання своїх функцій працівниками тощо. Враховуючи базові показники методики та зміст показника «організаційна зрілість», виділяють такі його рівні: а) низький рівень – свідчить про те, що організації притаманний початковий етап організаційної зрілості; б) середній рівень – говорить про те, що організація має вже певні усталені вияви організаційної зрілості; в) високий рівень – констатує наявність «суперпоказників» організаційної зрілості;

2) *«проблемність організаційного розвитку»*. Під «проблемністю в організаційному розвитку» слід розуміти такий стан розвитку організацій, якому притаманні наступні характеристики: немає чіткості у визначенні цілей діяльності організації, багато цілей не відомо працівникам; співробітники не беруть участі у схваленні рішень, насамперед, стосовно визначення цілей; вони рідко ототожнюють себе з прийнятими рішеннями, скоріше сприймають ці рішення не як «свої», а як спрямовані проти них; працівникам важко та майже безперспективно висувати і «пробивати» нові ідеї та пропозиції з удосконалення організаційних процесів; багато працівників не можуть показати, на що вони здатні; працівники не проявляють ентузіазму в роботі тощо. Усе це є результатом, зокрема, того, що в організації: не створені сприятливі умови для роботи; переважає авторитарний стиль управління; доступ до інформації визначається статусом працівника, а не його функціями; спостерігається неефективне виконання функцій; оцінка роботи частіше за все відбувається на основі емоцій або поверхових спостережень тощо. Враховуючи базові показники методики та визначений показник «проблемність в організаційному розвитку», виділяють такі його рівні: а) низький рівень – організація достатньо зріла і не потребує організаційних змін; б) середній рівень – організація має проблеми в організаційному розвитку і потребує організаційних змін; в) високий рівень – для організації характерна криза розвитку.

У результаті об'єднання даних, отриманих за описаними вище показниками організаційного розвитку організацій, виділяють такі рівні розвитку організації (організаційного розвитку): *«конструктивний» рівень, «проблемний» рівень та «кризовий» рівень*. Отже, зазначена методика дає можливість діагностувати як окремі показники організаційного розвитку, так і організаційний розвиток в цілому.

Методика *«Діагностика психологічного клімату в колективі» (В. Шпалінський, Е. Шелест)* [23] використовується для визначення рівня сприятливості/несприятливості психологічного клімату в колективі.

Сприятливий психологічний клімат характеризують: довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; поінформованість усіх про завдання колективу і стан їх виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи у колективі; уболівання за честь колективу, сприяння його розвитку. Педагоги, об'єднані в колектив, де панує сприятливий мікроклімат, не просто дотримуються моральних норм, а прагнуть до того, щоб у кожного працівника вони ставали внутрішніми переконаннями.

У колективах із *несприятливим психологічним кліматом* домінують байдуже ставлення людей одне до одного і до спільних справ. Кожен працівник існує ніби ізольовано, у своєму світі, що є причиною невисоких результатів роботи, незадовільної дисципліни, напруженості в

особистих стосунках, конфліктності, бажання змінити місце роботи тощо.

Нейтральний тип *психологічного клімату* характеризується збалансованістю суб'єктивних та об'єктивних ознак, однак він нестійкий і будь-коли може зазнати змін.

Методика **«Визначення індексу групової згуртованості» (Сішор)** [4] дозволяє визначити рівень групової згуртованості колективу (високий, середній, низький).

При *високому рівні згуртованості* колектив організації характеризується демократичним стилем керівництва, усвідомленням кожним членом колективу мети і завдань спільної діяльності. Члени колективу можуть розв'язувати досить складні і різноманітні завдання, особливо ті, що виходять за межі їхніх безпосередніх обов'язків, але є соціально необхідними, значимими і суспільно корисними.

Колектив із *середнім рівнем згуртованості* характеризується більш-менш стійкою системою міжособистісних відносин. Члени колективу вирішують завдання, що потребують спільних і погоджених дій, та успішно вирішують завдання, значущість яких у переважній більшості членів колективу не викликає сумніву. Завдання, які, на думку колективу, є менш важливими, викликають у них сумніви, вирішуються менш ефективно. У відносинах між членами колективу переважає доброзичливий стиль.

Колектив з *низьким рівнем згуртованості* характеризується відсутністю добре налагодженої спільної діяльності, між членами такого колективу немає згуртованості і мотивації до спільної діяльності. Такий колектив не може відразу вирішити спільне завдання, а лише розклавши його на незалежні складові. Вирішити складові спільного завдання пропонують окремим членам колективу.

Анкета **«Психологічне здоров'я і мобінг процеси в організаціях» (Л. Карамушка, А. Шевченко)**. Анкета складається із 12 запитань, до більшості з яких подано варіанти відповідей. Досліджуваному необхідно вибрати одну із запропонованих відповідей або вказати власну відповідь. Анкета поєднує три змістові блоки: 1 блок спрямований на з'ясування сутності поняття «психологічного здоров'я» та його впливу на діяльність освітніх організацій; 2 блок запитань – оцінювання психологічного здоров'я працівників організації та її менеджерів; 3 блок – визначення причин погіршення/покращення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; 4 блок – визначення умов, що сприяють забезпеченню психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; 5 блок – виявлення проявів мобінгу (психологічного тиску) та форм його проявів з боку керівництва та колег в освітній організації.

До групи *організаційно-педагогічних характеристик* нами віднесено: *навантаження, умови праці, ненормований робочий день, надлишок паперової роботи, тривалість робочого дня, наявність здоров'язберезувального освітнього простору в навчальному закладі*. Вивчення даних характеристик здійснюватиметься за допомогою розробленої авторами **«анкети-паспортички»**.

До третьої групи методик, які спрямовані на **виявлення взаємозв'язку між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мікрорівня**, нами віднесено такі методики: «Визначення рівня стресостійкості особистості (І. Усатов) [21], «Діагностика самооцінки психічних станів» (Г. Айзенко) [11], «Карта педагогічної оцінки здібностей менеджера до інноваційної діяльності» (авторська розробка), «Здібності до творчого саморозвитку» (І. Нікішина) [19], «Діагностика схильності до певного стилю керівництва» (Е. Ільїн) [22], тест «Лідер або адміністратор?» (Е. Жаріков) [15].

На основі використання методики **«Визначення рівня стресостійкості особистості» (І. Усатов)** [21] визначаються такі рівні стресостійкості особистості: *високий рівень стресостійкості* характеризується чіткістю визначення цілей і шляхів їх досягнення, вміннями особистості і прагненням раціонально розподіляти час, можливістю довгий час працювати з великим напруженням; *рівень стресостійкості вище середнього* характеризує особистість як впевнену у собі. Сильні потрясіння дана категорія людей сприймає як урок в житті. Вони вміють проявляти свої сильні сторони і швидко відновлювати свій психологічний стан; *середній рівень стресостійкості* відповідає в міру напруженому життю активної людини. Стресостійкість знижується із збільшенням стресових ситуацій у житті цих людей; *рівень стресостійкості нижче середнього* характеризується

боротьбою з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу; *низький рівень стресостійкості* притаманний вразливим, чутливим до навантажень людям, тому вони змушені більшу частину своїх ресурсів витрачати на боротьбу зі стресом. Для них характерне прагнення до конкуренції. Дана категорія людей часто проявляє агресивність, нетерплячість, відстороненість.

Методика **«Діагностика самооцінки психічних станів» (Г. Айзенко)** [11] містить 4 групи тверджень. Загальна сума балів по кожній із чотирьох груп свідчить про рівень розвитку (високий, середній, низький) тривожності, фрустрації, агресивності, ригідності.

Психодіагностика психічних станів може мати своє особливе прикладне значення. Вимірювання станів людей, що виникають у процесі діяльності, може бути використано для розробки рекомендацій щодо організації режиму праці та відпочинку, щодо оптимізації процесу виконання діяльності, нормалізації умов роботи, нормуванню робочих навантажень тощо.

«Карта педагогічної оцінки здібностей менеджера до інноваційної діяльності» (авторська розробка). Діяльність менеджерів-інноваторів освітніх організацій має творчий характер, потребує різноманітних знань, схильності до аналітичної діяльності, уміння концентруватися у визначений час на окреслених проблемах. Оскільки основним предметом праці менеджера є управлінська інформація, то обов'язковою умовою його ефективної роботи є *мотиваційно-творча спрямованість, креативність, наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності, індивідуальні особливості особистості менеджера*, рівень яких можна визначити на основі вищезазначеної методики.

Запитання опитувальника об'єднано у чотири блоки (мотиваційно-творча спрямованість, креативність, наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності, індивідуальні особливості особистості менеджера), аналіз відповідей на які дає можливість проаналізувати рівень готовності менеджерів до здійснення інноваційної діяльності. Після підрахунку кількості балів за кожним блоком складається вісь координат, що показує розвиток у менеджера здатності до інноваційної діяльності. Аналіз отриманих даних показує ступінь сформованості у менеджера кожного компонента окремо.

Метою методики **«Здібності до творчого саморозвитку» (І. Нікішина)** [19] є вивчення здібностей менеджерів освітніх організацій до творчого саморозвитку в процесі інноваційної діяльності. На основі використання запропонованої методики визначаються такі показники: активний саморозвиток; відсутня система саморозвитку, орієнтація на розвиток залежить від різних умов; зупинений саморозвиток.

Методика **«Діагностика схильності до певного стилю керівництва» (Е. Ільїн)** [8] дозволяє визначити притаманний менеджерам освітніх організацій стиль керівництва, а саме: *автократичний, демократичний, ліберальний стиль керівництва*. Оскільки в чистому вигляді схильність до одного з стилів керівництва практично не зустрічається, мова може йти про змішані стилі керівництва з тенденцією схильності до одного з них.

Тест **«Лідер або адміністратор?» (Е. Жаріков)** [15] дає можливість проаналізувати уявлення менеджерів освітніх організацій про себе як про лідера-демократа, а другий – як про керівника адміністративно-директивного типу. Згідно з наявними в літературі підходами, лідерство – це істотна складова частина діяльності менеджера, пов'язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості менеджера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи. Ефективне управління в організації має включати, як вважають дослідники, як елементи власне управління (адміністрування), так і лідерства, тобто лідерство розуміється як складова управління [15]. Відповідно, ефективний керівник у сучасних освітніх організаціях має гармонійно поєднувати як власне менеджерські (адміністративні) функції (планування, організація, контроль тощо), так і лідерські функції (здійснення недирективного впливу на працівників з метою досягнення організаційних цілей переважно творчого, інноваційного характеру).

Представлений комплекс методик буде використано для проведення спеціального

емпіричного дослідження на наступних етапах діагностики та аналізу означеної проблеми.

Висновки. Використання представлено комплексу методик може сприяти розв'язанню менеджерами освітніх організацій та організаційними психологами як «академічних», так і «прикладних» проблем щодо визначення особливостей і забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Список використаних джерел

1. Алексеева Е. Е. К проблеме психического здоровья педагогов / Е. Е. Алексеева // Ананьевские чтения – 2000 : тезисы научно-практической конференции. – СПб., 2000. – С. 56–62.
2. Боришевський М. Дорога до себе: від основ суб'єктності до вершин духовності : монографія / М. Боришевський. – К. : Академвидав, 2010. – 416 с.
3. Братусь Б. С. Аномалии личности / Б. С. Братусь. – М. : Мысль, 1988. – С. 67–74.
4. Гуцало Е. У. Від теорії – до практики: дослідження малої навчальної групи : навчально-методичний посібник. – Ч. III / Е. У. Гуцало. – Кіровоград : РВВ КДПУ імені Володимира Винниченка, 2012. – С. 43–44.
5. Демина Л. Д. Психологическое здоровье и защитные механизмы личности : учебное пособие / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова. – [2-е изд.]. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2005. – 132 с.
6. Дерябо С. Д. Диагностика образовательной среды / под ред. В. П. Лебедевой, В. И. Пановой / С. Д. Дерябо. – М. : РАО Центр комплексного формирования личности ; Черноголовка, 1997. – С. 69–81.
7. Дубровина И. В. Психическое и психологическое здоровье в контексте психологической культуры личности / И. В. Дубровина // Вестник практической психологии образования. – 2009. – №3. – С. 17–21.
8. Еникеев М. И. Психологическая психодиагностика: стандартизированные тесты / М. И. Еникеев. – М. : Приор-издат, 2003. – 288 с.
9. Карамушка Л. М. Комплекс методик для вивчення особливостей та детермінант розвитку організаційної культури освітніх організацій / Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2014. – Вип. 40. – С. 9–15.
10. Козлов А. В. Методика диагностики психологического здоровья / А. В. Козлов // Перспективы науки и образования. – 2014. – №6 (12). – С. 110–117.
11. Кокун О. М. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посібник / О. М. Кокун, І. О. Пішко та інші. – К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – С. 10–14.
12. Копина О. С. Экспресс-диагностика уровня психоемоционального напряжения и его источников / О. С. Копина, Е. А. Суслова, Е. В. Заикин // Вопросы психологии. – 1995. – №3. – С. 119–132.
13. Корольчук М. С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я : навч. посібник / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна. – К. : Фірма «ІНКОС», 2002. – 272 с.
14. Коцан І. Я. Психологія здоров'я людини : посібник / І. Я. Коцан, Г. В. Ложкін, М. І. Мушкевич. – Луцьк, 2011. – 430 с.
15. Литвинцева Н. А. Подбор и проверка персонала : учебник / Н. А. Литвинцева. – М. : Управление персоналом, 1997. – 296 с.
16. Максименко С. Д. Основи генетичної психології : навч. посібник / С. Д. Максименко. – К. : НПП «Перспектива», 1998. – 220 с.
17. Никифоров Г. С. Здоровье как системное понятие : учебное пособие / Г. С. Никифоров // Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : СПбГУ, 2000. – 504 с.
18. Никифоров Г. С. Диагностика здоровья : психологический практикум / под ред. проф. Г.С.Никифорова / Г. С. Никифоров. – СПб. : Речь, 2007. – 950 с.
19. Никишина И. В. Инновационные педагогические технологии и организация учебно-воспитательного и методического процессов в школе: использование интерактивных форм и методов в процессе обучения учащихся и педагогов / И. В. Никишина. – [2-е изд., стереотип.]. – Волгоград : Учитель, 2008. – 91 с.
20. Панкратов В. Н. Искусство управлять собой : учебник / В. Н. Панкратов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. – 476 с.
21. Усатов И. А. Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности» / И. А. Усатов // Концепт. – 2016. – Т. 11. – С. 681–685.
22. Хухлаева О. В. Коррекция нарушений психологического здоровья дошкольников и младших школьников / О.В. Хухлаева. – М. : Академия, 2003. – 110 с.
23. Шпалинский В. В. Социальная психология коллектива : учебник / В. В. Шпалинский. – М. : Просвещение, 1978. – 176 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Alekseeva E. E. K probleme psichicheskogo zdorov'ja pedagogov / E. E. Alekseeva // Anan'evskie chtenija – 2000 : tezisы nauchno-prakticheskoy konferencii. – SPb., 2000. – S. 56–62.
2. Boryshevs'kyj M. Doroha do sebe: vid osnov sub'yektnosti do vershyn dukhovnosti : monohrafiya / M. Boryshevs'kyj. – K. : Akademvydav, 2010. – 416 s.
3. Bratus' B. S. Anomalii lichnosti / B. S. Bratus'. – M. : Mysl', 1988. – S. 67–74.
4. Hutsalo E. U. Vid teorii – do praktyky: doslidzhennya maloyi navchal'noyi hrupy : navchal'no-metodychnyy posibnyk. – Ch. III / E. U. Hutsalo. – Kirovohrad : RVV KDPU imeni Volodymyra Vynnychenka, 2012. – S. 43–44.
5. Demina L. D. Psihologicheskoe zdorov'e i zashhitnye mehanizmy lichnosti : uchebnoe posobie / L. D. Demina, I. A. Ral'nikova. – [2-e izd.]. – Barnaul : Izd-vo Alt. un-ta, 2005. – 132 s.
6. Derjabo S. D. Diagnostika obrazovatel'noj sredy / pod red. V. P. Lebedevoy, V. I. Panovoy / S. D. Derjabo. – M. : RAO Centr kompleksnogo formirovaniya lichnosti ; Chernogolovka, 1997. – S. 69–81.
7. Dubrovina I. V. Psihicheskoe i psihologicheskoe zdorov'e v kontekste psihologicheskoy kul'tury lichnosti / I. V. Dubrovina // Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovaniya. – 2009. – №3. – C. 17–21.
8. Enikeev M. I. Psihologicheskaja psihodiagnostika: standartizirovannye testy / M. I. Enikeev. – M. : Prior-izdat, 2003. – 288 s.
9. Karamushka L. M. Kompleks metodyk dlya vyvchennya osoblyvostey ta determinant rozvytku orhanizatsiynoy kul'tury osvity orhanizatsiy / L. M. Karamushka, K. V. Tereshchenko, V. I. Lahodzins'ka, V. M. Ivkin, A. M. Shevchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. – Alchevs'k : LADO, 2014. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2014. – Vyp. 40. – C. 9–15. 10. Kozlov A. V. Metodika diagnostiki psihologicheskogo zdorov'ja / A. V. Kozlov // Perspektivy nauki i obrazovaniya. – 2014. – №6 (12). – S. 110–117.
11. Kokun O. M. Zbirnyk metodyk dlya diahnozyky psykholohichnoyi hotovnosti viys'kovosluzhbovtiv viys'kovoy sluzhby za kontraktom do diyal'nosti u skladi myrotvorchyykh pidrozdiliv : metod. posibnyk / O. M. Kokun, I. O. Pishko ta inshi. – K. : NDTs HP ZSU, 2011. – S. 10–14. 12. Kopina O. S. Jekspres-diaagnostika urovnja psihoemocional'nogo naprjazheniya i ego istochnikov / O. S. Kopina, E. A. Suslova, E. V. Zaikin // Voprosy psihologii. – 1995. – №3. – S. 119–132.
13. Korol'chuk M. S. Psykholohichne zabezpechennya psykhichnoho i fizychnoho zdorov'ya : navch. posibnyk / M. S. Korol'chuk, V. M. Kraynyuk, A. F. Kosenko, T. I. Kocherhina. – K. : Firma «INKOS», 2002. – 272 s.
14. Kotsan I. Ya. Psykholohiya zdorov'ya lyudyny : posibnyk / I. Ya. Kotsan, H. V. Lozhkin, M. I. Mushkevych. – Luts'k, 2011. – 430 s.
15. Litvinceva N. A. Podbor i proverka personala : uchebnyk / N. A. Litvinceva. – M. : Upravlenie personalom, 1997. – 296 s.
16. Maksymenko S. D. Osnovy henetychnoy psykholohiyi : navch. posibnyk / S. D. Maksymenko. – K. : NPTs «Perspektyva», 1998. – 220 s.
17. Nikiforov G. S. Zdorov'e kak sistemnoe ponjatie : uchebnoe posobie / G. S. Nikiforov // Psihologija zdorov'ja / pod red. G.S. Nikiforova. – SPb. : SPbGU, 2000. – 504 s.
18. Nikiforov G. S. Diagnostika zdorov'ja : psihologicheskij praktikum / pod red. prof. G.S.Nikiforova / G. S. Nikiforov. – SPb. : Rech', 2007. – 950 s.
19. Nikishina I. V. Innovacionnye pedagogicheskie tehnologii i organizacija uchebno-vospitatel'nogo i metodicheskogo processov v shkole: ispol'zovanie interaktivnykh form i metodov v processe obuchenija uchashchihsja i pedagogov / I. V. Nikishina. – [2-e izd., stereotip.]. – Volgograd : Uchitel', 2008. – 91 s.
20. Pankratov V. N. Iskustvo upravljat' soboj : uchebnyk / V. N. Pankratov. – M. : Izd-vo In-ta psihoterapii, 2001. – 476 s.
21. Usatov I. A. Avtorskaja metodika «Test na opredelenie urovnja stressoustojchivosti lichnosti» / I. A. Usatov // Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept». – 2016. – T. 11. – S. 681–685.
22. Huhlaeva O. V. Korrekciya narushenij psihologicheskogo zdorov'ja doshkol'nikov i mladshih shkol'nikov / O.V. Huhlaeva. – M. : Akademiya, 2003. – 110 s.
23. Shpalinskij V. V. Social'naja psihologija kollektiva : uchebnyk / V. V. Shpalinskij. – M. : Prosveshhenie, 1978. – 176 s.

Shevchenko, A.M. A set of instruments for studying psychological health of educational organization managers. The article presents a set of instruments to study psychological health of educational organization managers. The set includes three groups of instruments to find out and assess: 1) the psychological health of educational organization managers, in particular its (a) emotional, cognitive, practical, and activity components; (b) strategic, vocational, creative, intellectual, family, humanistic and personal vectors; (c) managers' assessment of their health, psychosocial stress, overall life satisfaction, satisfaction with living conditions and satisfaction of basic needs; 2) the relationship between the levels of educational organization managers' psychological health and meso-level factors (organizational characteristics: types of educational institutions, the number of their teaching staff and institutions' age; psychological characteristics: levels of organizational

development of educational institutions, psychological climate, staff cohesion, mobbing; functional characteristics: workload, working conditions, overtime work, excess paper work, availability of health-preserving facilities); 3) the relationship between the levels of educational organization managers' psychological health and micro-level factors (managers' personal characteristics: stress, anxiety, aggressiveness, frustration, rigidity, emotional stability; managers' professional characteristics: creativity, work motivation, self-development, management style; managers' socio-demographic characteristics: age, gender, marital status; managers' organizational-professional characteristics: position in an organization, level of education, type of education, overall work experience and positional experience).

Key words: educational organization, educational organization managers, psychological health, instruments to study educational organization managers' psychological health.

Відомості про автора

Шевченко Антоніна Михайлівна, старший викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту Комунального вищого навчального закладу Київської обласної ради «Академія неперервної освіти», кандидат психологічних наук, м. Київ, Україна.

Shevchenko, Antonina Mykhaylivna, PhD, Dept. of pedagogy, psychology and management, Academy of Continuous Education, Kyiv, Ukraine.

E-mail: t131103@ukr.net

Отримано 13 квітня 2017 р.

Рецензовано 19 квітня 2017 р.

Прийнято 21 квітня 2017 р.