



# ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

УДК 37.091.113:37.013.43

**Борисов В. В., Борисова С. В.**

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМОСТАВЛЕННЯ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ТА РІВНЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*У статті аналізується самоствавлення керівника навчального закладу як емоційний компонент самосвідомості. Відзначається значення самоствавлення для процесів відновлення та збереження психологічного, фізичного, соціального здоров'я. Доведено, що колективи, які очолюють керівники із високим рівнем домагань і адекватним самоствавленням мають більш високий рівень корпоративної культури, ніж організації, які очолюють керівники із низьким рівнем мотивації до досягнення життєвого успіху.*

**Ключові слова:** самоствавлення, самосвідомість, керівник навчального закладу, корпоративна культура.

На сьогодні у сфері наукової педагогічної думки успішно конкурують концепції корпоративної та організаційної культур. Перша ґрунтується на ідеї, що корпоративна культура це віддзеркалення духовної культури кожного працівника. Яскраво цю позицію репрезентує німецький психолог Р. Рюттінгер: “Не тільки спостерігати і аналізувати культуру, але й розуміти її означає – схопитися спочатку за хмару. Культура і пов'язані з нею уявлення про цінності не є жорсткими поняттями, як організація структури і процеси, керуючі політичні та ділові напрями, стратегія і бюджети. Культура – це найм'якіший матеріал з усіх, що існують. Але “м'яке” виявляється “жорстким” на підприємствах, що процвітають” [8]. Друга концепція ґрунтується на тому, що організаційна культура є продуктом життєдіяльності колективу і як одну із складових містить корпоративну культуру.

Сьогодні більш активно розробляється третя концепція яка розглядає корпоративну культуру як зовнішній фактор розвитку колективу, а організаційну культуру як внутрішній фактор процесу розвитку колективу.

Ці концепції мають різні вихідні положення, аргументацію щодо змісту та структури культури організації. Так наприклад, Б. Стешенко намагається

встановити та обґрунтувати взаємозв'язок між стадіями розвитку організаційної культури і етапами розвитку колективу [16]. Професор Г. Хаєт в своїх роботах підкреслює при існуванні корпоративної культури наявність своєї власної культури кожного співробітника, тому що він є особистістю зі своєю системою цінностей [8].

Дослідники, які працюють над проблемами змісту, структури, функціями організаційної культури і корпоративної культури погоджуються із тим, що звичайно, ні про яке механічне складання елементів культури не може бути й мови, тому що культура є цілісністю. Тут швидше можна говорити про пересічення і взаємодії менших за розміром елементів при утворенні більших елементів.

Корпоративну культуру можна розглядати як одне з питань, один з блоків системи організації і управління, а можна, навпаки, вважати питання організації і управління такими, що впливають з стану корпоративної культури. Ці категорії взаємозалежні, але далеко не тотожні. Обидві вони визначають ефективність діяльності організації.

Соціально-економічні суперечності сучасного життя є суттєвим чинником виникнення складних питань навчання і виховання молоді, що утворюють коло досить напружених проблем, у процесі вирішення яких перебуває керівник навчального закладу. Сучасний керівник навчального закладу в процесі професійної діяльності перебуває в стані впливу, а часом – і тиску на нього, різноспрямованих вимог, що зумовлено змінами у суспільстві в цілому, і освітньо-педагогічної інфраструктури-зокрема.

Дослідження В. Алфімова, Д. Алфімова, І. Вдовенка діяльності керівників загальноосвітніх закладів і навчальних закладів нового типу та практика свідчать про те, що вони зазнають суттєвих труднощів при вирішенні напружених ситуацій. Ті рішення, які приймаються керівниками навчальних закладів в умовах часового, інформаційного обмеження, часто виявляються неефективними і сприяють виникненню несприятливих умов особистісного розвитку через фіксацію деструктивних переживань і станів. Накопичення такого негативного професійного досвіду викликає у самих керівників незадоволеність собою, підлеглими, учнями, професією, життям.

Мистецтво управління у своєму класичному вимірі орієнтується на те, щоб забезпечити підпорядкування працівників у межах системи, а також виконання встановлених процедур і правил. З часів Ф. Тейлора це було частиною процесу стандартизації та підвищення ефективності діяльності промислової організації та виробництва.

Однак як показують дослідження останніх років у сучасних освітніх закладах, що розглядаються як організації просте регламентоване підпорядкування вже не є абсолютною чеснотою та позитивною рисою. Відповідальність керівника зосереджено тепер не на підпорядкуванні та суворому дотриманні стандарту праці, а на результатах і якості роботи

педагогічного колективу.

Проблему самоствавлення досліджували такі вчені, як Б. Ананьєв, І. Кон, О. Леонтьєв, В. М'ясіщев, В. Столін, К. Роджерс, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе, І. Чеснокова, Д. Ельконін. Їхні праці зробили вагомий внесок у розробку основних теоретичних положень проблеми самоствавлення особистості. Але на сьогоднішній день немає однозначного визначення поняття "самоствавлення". Відсутність чіткої термінології привела до того, що значення використаних термінів більшістю авторів не розрізняються, вони найчастіше вживаються як синоніми. У зв'язку з цим нам необхідно дослідити феномен самоствавлення.

В сучасній психологічній науці вважається, що поняття "ставлення" є найбільш змістовною для визначення конкретної особистості. На думку С. Рубінштейна, становлення особистості є розвитком її нових ставлень до навколишнього світу, а міра їх сформованості і визначеності є мірою зрілості особистості [11]. Такої ж думки що до визначення категорії "ставлення" має Б. Ананьєв. Він наголошував на ролі ставлення людини до себе як одного із важливих чинників виникнення і стабілізації цілісності особистості

Теоретичні та різні прикладні аспекти категорії "ставлення" певною мірою розкриваються в працях М. Алексєєвої, О. Андрєєвої, Г. Костюка, О. Леонтьєва, В. Мерліна, В. М'ясіщева, С. Рубінштейна, Г. Щукіної та ін. вчених. У своїх роботах дослідники відзначали багатогранність цього психологічного феномена та різноманітність аспектів його вивчення, серед яких називали: структуру ставлення, зв'язок ставлення з потребами і мотивами, зв'язок із пізнавальними інтересами, ставлення до діяльності.

Ставлення має складний психологічний зміст, воно включає емоційний, когнітивний та поведінкові компоненти. На сьогоднішній день про роль двох останніх компонентів у структурі ставлення більше відомо, чим про емоційний. Адже його вивчення прямо пов'язане з вивченням проблеми емоцій, котра залишається найменш розробленою у сфері психології, хоча в останні часи тут відбуваються позитивні зміни завдяки таким дослідникам, як Б. Додонов, О. Запорожць, В. Котирло, О. Кульчинська, Я. Неверович, К. Обуховський, О. Овчинникова, Т. Титаренко, О. Чебикін та ін.

Емоційний компонент у структурі ставлення є провідним, бо власне ставлення особистості виникає у процесі накладання її емоцій на предмет, що певною мірою усвідомлюється, пізнається нею. Тож будь-яке за змістом ставлення завжди мусить емоційно переживатись людиною. Без емоційного компонента взагалі не може бути об'єктивних оцінних ставлень суб'єкта. Тому й кажуть, що в свідомості відбувається когнетивне

відображення дійсності і смислове відображення цієї дійсності, а в кожному акті психічної діяльності ми маємо елементи того і іншого. Враховуючи важливість ролі емоційного компонента ставлення особистості, дослідники констатують, що особистісні ставлення характеризують ступінь інтересу, силу емоцій, бажань, і виражаються в поведінці суб'єктів, в їхніх діях та переживаннях.

Як писав С. Рубіштейн: “Наші власні переживання як би безпосередньо вони не переживалися, пізнаються і усвідомлюються лише опосередковано, через їх ставлення до об'єкта” [11, с. 10]. Як бачимо, ставлення – це продукт індивідуального розвитку особистості, який характеризує ступінь її інтересу, силу емоцій, бажань і виражається в її поведінці.

У свою чергу самоствавлення – це ставлення до самого себе. Воно не може одночасно й раптово виникнути зі ставленням до зовнішніх щодо людини об'єктів. Ставлення до самого себе – це осмислене ставлення до власних суб'єктивних утворень, тобто особистісних властивостей.

Розглядаючи самоствавлення в контексті таких проблем, як: онтогенез самоствавлення, основні механізми формування стійкого позитивного самоствавлення, значні фактори порушення нормального розвитку особистості та сенситивний період становлення самоствавлення, науковці психології використовують різні терміни для його опису. До таких можна віднести “загальну” або “глобальну самооцінку”, “самоповагу”, та “емоційно-ціннісне ставлення до себе”.

“Глобальна самооцінка” стала предметом психологічного аналізу завдяки виданим у кінці XIX століття працям У. Джеймса. Де поняття самооцінки визначається через співвідношення реальних досягнень індивіда та його домагань, тобто як результат сполучення в образі Я “Я-реального” та “Я-ідеального”. Так, Р. Бернс прирівнює самоствавлення до інтегральної (глобальної) самооцінки і визначає його як афектну складову установки на себе, яка має стійкий характер і володіє різною інтенсивністю залежно від контексту змісту образу Я. Подібних поглядів на природу узагальненої і стійкої самооцінки (selfesteem) дотримується С. Куперсміт. Він називає самоствавленням “ставлення індивіда до себе, яке складається поступово і надає звичний характер; воно виявляється як відчуття схвалення, ступінь якого відображає переконаність індивіда в своїй самоцінності, значущості” [2; 6]. На думку М. Розенберга, самооцінка відображає ступінь розвитку в особистості почуття самоповаги, відчуття власної цінності та позитивного ставлення до всього того, що входить у сферу “Я”. Відповідно, висока самооцінка – основа ухвалення себе, а низька самооцінка припускає неприйняття себе, самозаперечення, негативне ставлення до своєї особистості.

У вітчизняній психології під глобальною самооцінкою переважно

розуміється особливе афектне утворення особистості, яке є результатом інтеграції самопізнання і емоційно-ціннісного самоствавлення.

Виділяють три основні підходи в описі механізмів формування глобальної самооцінки з приватних самооцінок:

– глобальна самооцінка як конгломерат приватних самооцінок, які пов'язані з різними аспектами Я-концепції;

– як інтегральна самооцінка приватних аспектів, зважених за їх суб'єктивної значимості; як ієрархічна структура, що включає приватні самооцінки, інтегровані за сферами особистісних проявів і в комплексі складають узагальнене “Я”, яке знаходиться угорі ієрархії.

Розуміння глобальної самооцінки як простої суми приватних самооцінок піддається критиці. Найбільш популярним серед дослідників є другий підхід, який розглядали У. Джемс, С. Куперсміт, М. Розенберг та ін. вчені. Вони стверджували про те, що різні сфери та особливості особистості, які можуть виступати в якості об'єктів самооцінок є нерівнозначні і самооцінки грають тим більшу роль, чим більш значимим являється оцінюваний аспект.

Отже, такі вчені, як Р. Бернс, У. Джеймс, С. Куперсміт, І. Кон, М. Розенберг, розглядаючи самоствавлення особистості як загальну або глобальну самооцінку, виділяють два положення: перше положення полягає в тому, що існує деяка узагальнена самооцінка, яка є цілісним, одновимірним і універсальним утворенням, що виражає ступінь позитивності ставлення індивіда до власної уяви про себе; друге положення полягає в тому, що ця узагальнена самооцінка якимось чином інтегрується з приватних самооцінок.

Але у сучасній вітчизняній психології поняття єдиної, цілісної самооцінки не отримало подальшого свого розвитку: більшість досліджень присвячені приватним самооцінкам, які будучи чинниками саморегуляції особи, не дозволяють судити про суть ставлення людини до себе як такому.

А ось, такий підхід до визначення поняття самоствавлення як самоповага – є актуальним і досі. “Самоповага” в західній психології частіше всього розглядається у зв'язку з вивченням уявлень особистості про себе як системи соціальних настанов. При цьому під настановою розуміється гіпотетичний конструкт, який позначає засноване на минулому досвіді стан готовності людини, що направляє, змінює або іншим чином впливає на його поведінку.

Можна виділити два підходи до визначення змісту самоповаги як настановного за своєю природою утворення:

– самоповага як загальна настанова особистості відносно своєї

цінності (С. Куперсміт, М. Лукін, Н. Сарджвеладзе) Під самоповагою при цьому приймається позитивна чи негативна настанова, звернена на специфічний об'єкт, званий "Я", що включає в себе пізнавальний (знання про себе, уявлення про свої якості, властивості), емоційний (оцінка цих якостей і пов'язані з нею почуття стосовно себе) і практичний компоненти;

– самоповага як емоційний компонент настанови (Р. Бернс, В. Горяніна, І. Кон, М. Розенберг).

У вітчизняній психології розуміння самоствавлення як настановного утворення знайшло своє відображення в роботах таких дослідників, як В. Ядов, І. Кон, Л. Лукін, Н. Сарджвеладзе, Д. Узнадзе, В. Ядов.

В цій традиції концептуальна модель самоствавлення як соціальної настанови найбільш детально розроблена грузинським психологом Н. Сарджвеладзе. Цей дослідник вперше ввів "самоствавлення" у науковий ужиток як спеціальне поняття, класифікує його як підклас соціальної настанови. Самоствавлення як ставлення суб'єкта потреби до ситуації її задоволення, яке направлене на самого себе. На думку дослідника, ставлення до себе разом із соціальним статусом і настановою особи до зовнішнього світу, складає зміст системи "особа – соціальний світ" і є однією із структурних одиниць диспозиційного ядра особи. Під диспозицією автор розуміє "схильність до певної взаємодії особи з соціумом і самим собою ... як деяка готовність або зафіксована настанова суб'єкта життєдіяльності" [13; 14].

На сьогоднішній день самоствавлення особистості розглядається як емоційний компонент самосвідомості.

Який виникає на основі залучених у раціональні моменти самосвідомості переживань, що виступають критерієм позитивної або негативної сигнальності форм самоствавлень.

У сучасній психології найбільш поширеним поняттям, за допомогою якого описується емоційний компонент самосвідомості, являється "емоційно-ціннісне самоствавлення", яке, з одного боку, спирається на самопізнання, а з іншого – створює головні передумови для формування саморегуляції, самоактуалізації і саморозвитку.

Вирішальна роль самоствавлення в процесі відновлення та збереження психологічного, фізичного, соціального здоров'я підкреслюється численними науковими дослідженнями. Як зазначає, М. Сарджвеладзе, самоствавлення характеризується поліфункціональністю і слугує для самоприйняття; самовираження та самореалізації; збереження внутрішньої стабільності та континуальності "Я", саморегуляції та контролю, психологічного захисту, інтракомунікації. В структурі особистості самоствавлення виокремлюється як специфічна смислова диспозиція, яка суттєвим чином впливає на самоприйняття, на вибір поведінкових моделей, на сприйняття інших людей та побудову з ними взаємовідносин.

Система самоствавлення керівника навчального закладу набуває нових функціональних можливостей і, з одного боку, слугує інструментом вирішення тих чи інших особистісних завдань, з іншого – суттєво залежить від самооцінних суджень щодо власної ефективності в професійній діяльності. Позитивні емоції пов'язані із зростанням рівня власної ефективності в досягненні цілей, а невдоволеність – з його зниженням.

Зростання здатності до самопобудови внутрішнього світу вимагає розвитку здатності до самоприспосовування. Н. Сарджвеладзе серед тенденцій самоадаптації (самоприспосовування) перераховує такі як самоприйняття, поблажливість до себе, самопослідовність, самовпевненість. Відповідно, ознаками дезадаптованості виступають самонеприйняття, невпевненість у власних силах, почуття провини [14].

Принцип організації самоствавлення в цілісну систему полягає у тому, що смислоутворюючим, ключовим компонентом в його загальній будові стає найбільш чутливий до актуальних контекстів життя людини. Провідна модалність самоствавлення формує інтегральну спрямованість дій на адресу власного “Я” і тим самим визначає найближчі пріоритети особистісного розвитку. Позитивне інтегральне самоствавлення свідчить про надійну психологічну захищеність внутрішнього світу – відносно стійке позитивне емоційне переживання й усвідомлення індивідом можливості задоволення своїх основних потреб та забезпеченні власних прав в будь-якій, навіть несприятливій ситуації, при виникненні обставин, які можуть блокувати або ускладнювати їх реалізацію. Негативна спрямованість вказує на дисфункціональність системи самоствавлення, специфічну вразливість певних її компонентів або їх комплексу.

Проблемність педагогічних ситуацій визначається у внутрішній площині суб'єкта діяльності (керівника навчального закладу).

Більшість дослідників дотримуються позиції, що узагальнене та стійке ставлення керівника навчального закладу до самого себе вибудовується на самовпевненості, самоповазі та саморозумінні. Чим більше самовпевненість (здатність покладатися на самого себе, довіра до себе у складних ситуаціях), самоповага, саморозуміння, тим більше позитивне самоствавлення і навпаки, чим менше самовпевненість, самоповага, саморозуміння, тим яскравіше проявляється тенденція “проти себе”.

А отже, можна припустити, що самоствавлення як емоційний компонент самосвідомості є найбільш вразливим. Постає питання, який смисловий контекст формує ці компоненти самоствавлення, які особистісні переживання визначають їх силу чи слабкість?

Самовпевненість пов'язана із здатністю до побудови довірчих стосунків з іншими. Чим вищі показники занепокоєння стосунками з іншими

(складно зближатися, знаходити спільну мову), тим нижчі показники самовпевненості.

Самоповага пов'язана із здатністю будувати стосунки з іншими. Чим нижча занепокоєність побудовою парних стосунків та питанням “Що я хочу?”, тим вище рівень самоповаги.

Зростанню саморозуміння сприяють усвідомлення того, що не визначені власні справжні інтереси, не має змоги контролювати власні реакції (часто конфліктую, не вмію стриматися), що урізноманітнити власне дозвілля заважають сором'язливість та внутрішня скутість. Саморозуміння тим нижче, чим вища занепокоєність про те, що навчання у вищому навчальному закладі практично не підготувало до професійної діяльності.

З метою вивчення взаємозв'язку самоствавлення як емоційного компоненту самосвідомості керівника навчального закладу та рівнем корпоративної культури було проведене пілотажне дослідження в якому брали участь 12 загальноосвітніх закладів. Використовувалися “Тест саморегуляції особистості в діяльності” [19, с. 436-437], “Тест мотивації до досягнення життєвого успіху” [19, с. 445-446], “Тест сенсожиттєвих орієнтацій”, створений на базі тесту “Мета в житті” Дж. Крамбо і Л. Махоліка [9] та аналіз результатів діяльності загальноосвітніх закладів.

У цілому, проведені пілотажні зрізи дозволяють стверджувати, що існує взаємозв'язок між само ставленням керівника загальноосвітнього закладу і рівнем корпоративної культури організації. Оскільки процеси, що відбуваються на різних етапах рішення проблемних педагогічних і управлінських ситуацій, ми пов'язуємо з ціннісно-сисловою системою особистості керівника, використання методики “Тест сенсожиттєвих орієнтацій” дало нам змогу диференціювати досліджуваних за рівнем розвиненості сенсожиттєвих орієнтацій і порівняти ці дані з особливостями процесів прийняття рішень керівниками загальноосвітніх закладів. Більшість керівників загальноосвітніх закладів (58%) демонструють консервативні підходи до прийняття управлінських рішень і не схильні формулювати різні альтернативні рішення. Керівники які мають високий рівень домагань (41,7%) більш схильні делегувати відповідальність і повноваження, а отже і рівень довіри до членів колективу значно вищий. Колектив, які очолюють керівники із високим рівнем домагань і адекватним самоствавленням мають більш високий рівень корпоративної культури, ніж організації, які очолюють керівники із низьким рівнем мотивації до досягнення життєвого успіху. Нами виділений також різновид керівника загальноосвітнього закладу із високим рівнем мотивації до досягнення життєвого успіху (25%), який орієнтований на використання авторитарних прийомів управління. З одного боку, примусові і каральні прийоми в управлінні загальноосвітнім закладом пов'язуються із традиціями тоталітарного суспільства, з іншого, – вони, як свідчить практика,



використовуються в сучасному загальноосвітньому закладі, більш того, на думку багатьох вчителів, повинні використовуватись, оскільки є ситуації, де інші прийоми не спрацьовують. Керівники загальноосвітніх навчальних закладів зазнають значних труднощів, коли намагаються будувати свою діяльність виключно на засадах демократичного стилю управління персоналом. Сучасна парадигма освіти ще не реалізована у повному обсязі в практиці життя сучасної школи. Подальшого вивчення потребують питання мотивації прийняття рішення керівником навчального закладу як діяльнісного процесу та дослідження впливу індивідуальних властивостей мислення на процеси прийняття рішень.

### Використана література:

1. *Анцупов Л. Я.* Конфликтология / Л. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – Спб. : Питер, 2006. – 490 с.
2. *Бернс Р.* Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М. : Прогресс, 1986. – 422 с.
3. *Бурлачук Л. Ф.* Психология жизненных ситуаций: учеб. пособие / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. – М. : Рос. пед. агентство, 1998. – 263 с.
4. *Данилова Г. С.* Акмеология і професіоналізм в умовах глобалізації. Акмеология – наука XXI століття: мат. міжн. наук.-практ. конф. / Г. С. Данилова. – К. : КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2005. – 412 с.
5. *Джемс У.* Психология / под ред. Л. А. Петровской. – М. : Педагогика, 1991. – 368 с.
6. *Життєві домагання особистості [Текст]:* колективна монографія / АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології, лабораторія соціальної психології особистості; [за ред. Ю. П. Мирончик]. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 452 с.
7. *Кольшико А. М.* Психология самоотношения / А. М. Кольшико. – Гродно : ГрГУ, 2004. – 102 с.
8. *Леонтьев Д. А.* Тест смысловых ориентаций (СЖО). / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1992. – 16 с.
9. *Панченко С. М.* Психологічні основи педагогіки життєтворчості / С. М. Панченко // Імідж сучасного педагога. – 2002. – № 1. – С. 35-38.
10. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М., 1946. – 346 с.
11. *Рибалка В. В.* Теорії особистості у вітчизняній психології [Текст]: навчальний посібник / В. В. Рибалка. – К. : ІПППО АПН України, 2006. – 529 с.
12. *Сарджвеладзе Н. И.* Личность и её взаимодействие с социальной средой [Текст] / Н. И. Сарджвеладзе. – Тбилиси : [б. и.], 1989. – 204 с.
13. *Сарджвеладзе Н. И.* Самоотношение личности / Н. И. Сарджвеладзе // Психология самосознания: хрестоматия по социал. психологии личности / сост. Д. Я. Райгородский. – Самара : Изд. дом “БАХРАХ -М”, 2007. – С. 174-194.
14. *Соловій І. П., Генік Я. В., Соловій В. І.* Управління навчальним закладом на засадах сталого розвитку: методичний посібник для професійно-технічних начальних закладів / І. П. Соловій, Я. В. Генік, В. І. Соловій. – Київ : Видавництво, 2013. – 145 с.
15. *Стешенко Б. В.* Взаємозв'язок між стадіями розвитку організаційної культури і етапами розвитку колектива / Б. В. Стешенко // Наукові записки: [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова; укл. Л. Л. Макаренко. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2014. – Випуск СХVII (117). – С. 165-173.
16. *Столин В. В.* Самосознание личности / В. В. Столин. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 284 с.
17. *Терлецька Л. Г.* Основи психодіагностики [Текст]: навчальний посібник / Л. Г. Терлецька. – К. : Главник, 2006. – 143 с. – (Психологічний інструментарій).
18. *Хміль Ф. І.* Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 448 с.

## References:

1. *Antsupov L. Ya.* Konfliktologiya / L. Ya. Antsupov, A. I. Shipilov. – Spb. : Piter, 2006. – 490 s.
2. *Berns R.* Razvitie Ya-kontseptsii i vospitanie / R. Berns. – M. : Progress, 1986. – 422 s.
3. *Burlachuk L. F.* Psikhologiya zhiznennykh situatsiy : ucheb. posobie / L. F. Burlachuk, Ye. Yu. Korzhova. – M. : Ros. ped. agentstvo, 1998. – 263 s.
4. *Danylova H. S.* Akmeolohiia i profesionalizm v umovakh hlobalizatsii. Akmeolohiia – nauka KhKhI stolittia : mat. mizhn. nauk.-prakt. konf. / H. S. Danylova. – K. : KMPU im. B. D. Hrinchenka, 2005. – 412 s.
5. *Dzhems U.* Psikhologiya / pod red. L. A. Petrovskoy. – M. : Pedagogika, 1991. – 368 s.
6. Zhyttievi domahannia osobystosti [Tekst] : kolektyvna monohrafiia / APN Ukrainy, In-t sotsialnoi ta politychnoi psykholohii, laboratoriiia sotsialnoi psykholohii osobystosti ; [za red. Yu. P. Myronchuk]. – K. : Pedahohichna dumka, 2007. – 452 s.
7. *Kolyshko A. M.* Psikhologiya samootnosheniya. / A. M. Kolyshko. – Grodno : GrGU, 2004. – 102 s.
8. *Leontev D. A.* Test smyslozhiznennykh orientatsiy (SZhO) / D. A. Leontev. – M. : Smysl, 1992. – 16 s.
9. *Panchenko S. M.* Psykholohichni osnovy pedahohiky zhyttietvorchosti / S. M. Panchenko // Imidzh suchasnoho pedahoha. – 2002. – № 1. – S. 35-38.
10. *Rubinshteyn S. L.* Osnovy obshchey psikhologi / S. L. Rubinshteyn. – M., 1946. – 346 s.
11. *Rybalka V. V.* Teorii osobystosti u vitchyzniani psykholohii [Tekst] : navchalnyi posibnyk / V. V. Rybalka. – K. : IPPPO APN Ukrainy, 2006. – 529 s.
12. *Sardzhveladze N. I.* Lichnost i ee vzaimodeystvie s sotsialnoy sredoy [Tekst] / N. I. Sardzhveladze. – Tbilissi : [b. i.], 1989. – 204 s.
13. *Sardzhveladze N. I.* Samootnoshenie lichnosti / N. I. Sardzhveladze // Psikhologiya samosoznaniya : khrestomatiya po sotsial. psikhologii lichnosti / sost. D. Ya. Raygorodskiy. – Samara : Izd. dom “BAKhRAKh -M”, 2007. – S. 174-194.
14. *Solovii I. P., Henyk Ya. V., Solovii V. I.* Upravlinnia navchalnym zakladom na zasadakh staloho rozvytku : metodychni posibnyk dlia profesiino-tekhnichnykh nachalnykh zakladiv / I. P. Solovii, Ya. V. Henyk, V. I. Solovii. – Kyiv : Vydavnytstvo, 2013. – 145 s.
15. *Steshenko B. V.* Vzaiemozviazok mizh stadiiamy rozvytku orhanizatsiinoi kultury i etapamy rozvytku kolektyva / B. V. Steshenko // Naukovi zapysky : [zbirnyk naukovykh statei] / M-vo osvity i nauky Ukrainy, Nats. ped. un-t imeni M. P. Drahomanova ; ukl. L. L. Makarenko. – K. : Vyd-vo NPU imeni M. P. Drahomanova, 2014. – Vypusk SKhVII (117). – S. 165-173.
16. *Stolin V. V.* Samosoznanie lichnosti / V. V. Stolin. – M. : Izd-vo MGU, 1983. – 284 s.
17. *Terletska L. H.* Osnovy psykhdiahnostyky [Tekst] : navchalnyi posibnyk / L. H. Terletska. – K. : Hlavnyk, 2006. – 143 s. – (Psykholohichni instrumentarii).
18. *Khmil F. I.* Upravlinnia personalom : pidruchnyk dlia studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv / F. I. Khmil. – K. : Akademvyvdyav, 2006. – 448 s.

### ***БОРИСОВ В. В., БОРИСОВА С. В. Взаимосвязь самоотношения руководителя учебного заведения и уровня корпоративной культуры организации.***

*В статье анализируется самоотношение руководителя учебного заведения как эмоциональный компонент самосознания. Отмечается значение самоотношения для процессов восстановления и сохранения психологического, физического, социального здоровья. Доказано, что коллектив, который возглавляется руководителем с высоким уровнем притязаний и адекватным самоотношением имеет более высокий уровень корпоративной культуры, чем организации, которые возглавляют руководители с низким уровнем мотивации к достижению жизненных успехов.*

**Ключевые слова:** самоотношение, самосознание, руководитель учебного заведения, корпоративная культура.

### ***BORYSOV V. V., BORYSOVA S. V. The relationship of the self-head scientist institutions and the level of corporate culture.***

*The article analyzes the self-head scientist places as the emotional component of consciousness. Notes the importance of the self-owls processes for restoration and preservation of psychological,*

*physical, sotsialnogo Zdorov'ya. We prove that the group, which is chaired by the head of the high level of claims and adequate self-relation is Bol temple uriven corporate culture than organizations that are headed by heads with low motivation to achieve success in life.*

**Key words:** *self-attitude, self-awareness, head scientist institutions, corporate culture.*

УДК 378:091.33-057.177:338.48

**Бартош Л. П.**

## **ДИДАКТИЧНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИЗМУ**

*У статті проаналізовано та визначено поняття “дидактичні принципи”, а також розглянуто можливості дидактичних принципів формування управлінської культури у майбутніх менеджерів туризму.*

*Висвітлено сучасний стан досліджуваної проблеми в науковій літературі. Сформульовано мету вивчення дидактичних принципів. Розкрито загальнодидактичні та специфічні принципи навчання. Подано теоретичну характеристику дидактичних принципів. Виявлено проблеми впливу дидактичних принципів на формування управлінської культури майбутніх менеджерів туризму. Обґрунтовані шляхи реалізації принципів навчання у підготовці менеджерів туризму.*

**Ключові слова:** *дидактичні принципи (принципи навчання), управлінська культура, менеджер, загальнодидактичні принципи: науковості, систематичності й послідовності, доступності, наочності, емоційності, свідомості й активності, зв'язку теорії та практики, специфічні принципи: гуманізація, професійної спрямованості, професійної мобільності.*

Культурно-освітній напрямок європейської інтеграції України зумовлює модернізацію вищої школи, що передбачає системну якісну підготовку сучасних фахівців, підвищення їх професійного та загальнокультурного рівня.

Підготовка майбутніх менеджерів туризму є важливою складовою змісту туристської освіти, який висуває нові вимоги до навчально-виховного процесу. Оновлений зміст освіти зорієнтований на пошук нових ефективних форм і методів навчання, створення умов особистого розвитку, самоосвіти, самоактуалізації та формування управлінської культури. Виконання цих завдань насамперед залежить від творчої реалізації викладачем вимог сформованих у дидактичних принципах.

Проблемою формування та класифікації дидактичних принципів займалися як зарубіжні, так і вітчизняні педагоги.

Чеський педагог Я. А. Коменський розкрив основні принципи навчання (наочності, свідомості і активності, систематичності і послідовності,