

ПОЗИТИВНА ПСИХОЛОГІЯ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ОСВІТНЬОГО ЛІДЕРСТВА

Євроінтеграція та модернізація української системи освіти насамперед передбачає оновлення управлінської діяльності. Нові життєві умови виявляють потребу та необхідність будувати індивідуалізовану конкурентоспроможну освітню політику. У цьому контексті особливо актуалізуються фахівці з сучасним, інноваційним управлінським світоглядом, які зможуть професійно забезпечувати стабільне функціонування та розвиток закладів освіти, раціонально управляти ресурсами установи [1, с. 23]. Як стверджують зарубіжні і українські науковці, ефективність їхньої діяльності значною мірою залежить від посилення психологічних та етичних основ управління в організації [2, с. 6].

Останнім часом серед вчених-педагогів почала набувати популярності позитивна психологія. Їхні дослідження зосереджені на вивченні лідерської поведінки в освіті, яка ґрунтується на позитивних цінностях і орієнтаціях. Такі вчені ратують за позитивну психологію в управлінні освітою, оскільки вона спрямована на створення позитивного організаційного клімату, побудову та підтримку позитивних стосунків, сприяння позитивному спілкуванню, заохочення позитивного ставлення до робочих процесів і, як результат, на оптимізацію роботи всієї освітньої організації.

Позитивна психологія добре відома в зарубіжній науковій літературі та має дедалі більший вплив на освіту.

Для того, щоб ефективно функціонував заклад освіти, освітній лідер, крім закономірностей організації управлінського процесу та базових основ теорії організаційного розвитку, повинен бути в курсі деяких теорій, які розглядають стосунки між людьми, що виникають під час освітнього процесу (зокрема, теорії комунікації, конфлікту, мотивації, людських відносин тощо) та бути здатним їх ефективно використовувати у практичній діяльності.

Для цього він повинен вміти аналізувати стан колективу; розуміти мотиви поведінки своїх колег; спонукати підлеглих до продуктивної праці, стимулювати їх професійний ріст; створювати атмосферу в колективі, яка б максимально стимулювала продуктивну працю; давати завдання підлеглим так, щоб вони розуміли, чого від них чекають, і старались це виконати; ефективно контролювати роботу підлеглих; ефективно оцінювати своїх підлеглих, їх можливості та інтереси; попереджувати і розряджати конфлікти в колективі; будувати ділові стосунки з підлеглими у відповідності з їх індивідуальними особливостями і ситуацією [3, с. 15]. Окрім того, як додає Є. Жарик, сучасний лідер має розвивати комунікаційні навички і здібності, допомагати у вирішенні соціальних та психологічних проблем, формувати сприятливе морально-психологічне середовище у колективі; створювати команди з високим рівнем довіри один до одного; демонструвати позитивне ставлення до помилок за принципом «кожна помилка – це досвід, що сприяє навчанню і мотивує до генерування ідей» [4, с. 55].

Для цього, на його думку, крім професійної компетенції, що визначає спроможність долати проблеми та вирішувати управлінські задачі на основі професійних знань, необхідно вдосконалення та розвиток таких компетенцій як:

- *Соціальної*, яка визначає адаптивні здібності щодо суспільних вимог, налагодження і розвиток соціальних контактів, спроможність у відповідності до норм і правил соціуму і підприємства коригувати модель поведінки (зокрема,

формування та підтримка групової взаємодії та нормального морально-психологічного клімату в групі);

- *Комунікативної*, яка забезпечує вплив на персонал та сприяє формуванню позитивного іміджу менеджера (серед іншого, вміння контактувати з людьми, враховуючи їх статеві, вікові і соціально-культурні характеристики; спроможність використовувати наявну ситуацію для досягнення своїх комунікативних цілей; вміння переконувати співрозмовника тощо);
- *Особистісної*, яка забезпечує знання та використання прийомів самовираження та саморозвитку, вміння протидіяти професійній деформації особистості (стійка професійна мотивація; наявність позитивної Я-концепції, власної місії; задоволеність процесом праці; свідомо творчий підхід до управлінської діяльності);
- *Індивідуальної*, яка забезпечує наявність бажання самореалізації і професійного зростання, особистісного розвитку, відсутність професійного вигорання [4, с. 43–44].

У системі освіти, порівняно з іншими соціальними сферами (бізнес, виробництво) специфіка управління полягає насамперед у забезпеченні гуманізації управлінського та навчально-виховного процесу. Знання загальних теоретичних основ з психології, які дають уявлення про природу особистості, психологічні особливості її внутрішнього світу, рушійні сили її розвитку і становлення, закони поведінки в тій чи іншій ситуації, причини і мотиви дій та ін., можуть допомогти ефективно організувати діяльність групи, регулювати відносини в ній, прийняти правильне рішення, покращити результативність роботи підлеглих і морально стимулювати їх тощо.

Отже, успішне впровадження управлінської діяльності потребує знань з психології, які дозволяють інтенсифікувати діяльність освітнього лідера в процесі прийняття управлінських рішень і оптимізувати функціональний зміст управлінської діяльності.

Позитивна психологія – галузь психологічного знання і психологічної практики, в центрі якої знаходиться позитивний потенціал людини (як індивіда і як члена різних людських спільнот) [5]. Її мета – науково-психологічне дослідження оптимального людини, пошук чинників, які сприяли би благополучному функціонуванню, розквіту індивідів і спільнот, які успішно адаптуються та навчаються [6; 7].

Організація з сприятливим/позитивним психологічним кліматом або позитивні робочі організації (Positive Work Organizations) – це ті, в яких люди мотивовані, оскільки бачать свою роботу значимою.

Позитивний психологічний клімат у будь-якому колективі, зокрема в освітніх організаціях залежить насамперед від особистих якостей лідера.

Коли лідер управляє з позитивним настроєм у сприятливому кліматі, люди виходять за межі необхідного, діють з більшою впевненістю та ефективніше співпрацюють. Коли люди відчувають, що їх цінують, вони стають більш впевненими в собі та працюють якнайкраще.

Якщо позитивна психологія застосовується до здобувачів освіти, збільшується ймовірність того, що студенти працюють над своїм потенціалом, розуміють свої індивідуальні сильні сторони, залучаються до здорової соціальної та емоційної культури кампусу та сприяють міцним стосункам між адміністрацією, викладачами та іншими студентами. Сприяння процвітанню студентів і підвищення залученості через ініціативи, засновані на сильних сторонах студентів, є перевагами, які необхідні коледжам і університетам, щоб залишатися інноваційними та конкурентоспроможними.

Отже, ефективність управління сучасними освітніми організаціями значною мірою залежить не тільки від урахування їхніми лідерами психологічних особливостей індивідуальних об'єктів управління, а й від уміння формувати сприятливий психологічний клімат, мотивувати, відчувати значущість роботи кожного учасника освітньої організації, налаштовувати на впевненість та оптимізм.

Застосування позитивної психології в освітній сфері має переваги для всієї освітньої організації, зокрема створення позитивного середовища для навчання, сприятливого психологічного клімату для персоналу, розвитку нових лідерських якостей. Окрім того, практика позитивної психології може сприяти почуттю спільності, яке будується на співпраці та повазі; впевненості при вирішенні складних завдань; оптимізму щодо ймовірності успіху тепер і в майбутньому, стійкості протистояти проблемам і викликам. А відтак сприяти високим результатам освітньої діяльності, міцній трудовій дисципліні, низькій плинності кадрів, відсутності напруженості і конфліктності у колективі, зменшенню стресових академічних ситуацій, збільшенню креативності, мотивації, розвиненості низки компетентностей, необхідних для того, щоб справлятися зі специфічними та неспецифічними обставинами і вміти відповідати на нові виклики. Це значною мірою допоможе зробити освітній заклад динамічним, прогресивним, інноваційним та орієнтованим на успішний результат. Активне застосування позитивної психології в управлінні закладами освіти дасть змогу поліпшити якість освіти, вдосконалити освітню діяльність, одержати конкурентні переваги на ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел:

1. Психологія освітнього менеджменту : навч.-метод. посібник / укл. Лариса Мафтин. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю.Федьковича, 2021. 296 с. URL: https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/1552/2021_Maftyn_Psycholog_posib.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 20.09.2022).
2. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. Вінниця, 2016. 150 с.
3. Байбакова О. Сучасні погляди на педагогічний менеджмент. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Педагогіка. Соціальна робота*. 2011. Вип. 23. С. 13–16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2011_23_6 (дата звернення: 20.09.2022).
4. Жарик Є.А. Формування та розвиток лідерських компетенцій персоналу підприємства : ... дис. на канд. екон. наук : 08.00.04. Запоріжжя, 2019. http://phd.znu.edu.ua/page/dis/08_2019/Zharyk_dis.pdf (дата звернення: 20.09.2022).
5. Антонюк О. Використання освітнього коучингу для зменшення навчального стресу та посилення академічної мотивації студентів під час війни: теоретичний аспект. *Український педагогічний журнал*. 2022. № 3. С. 44–54. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-3-44-54>
6. Musah, E. (2021). Educational psychology: an imperative tool for effective education management in Nigeria. *Open Journal of Educational Development*, 2(2), 01–11. <https://doi.org/10.52417/ojed.v2i2.302>
7. Позитивна психологія. *Енциклопедія практичної психології Psychologis* : веб-сайт. URL: <http://psychologis.com.ua/-1-343.htm> (дата звернення: 20.09.2022).
8. Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary? *American Psychologist*, 56, 216–217.
9. Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.