

DOI: <https://doi.org/10.28925/2412-0774.2024.3.9>

УДК 37.091.113:005.25

Костянтин Линьов

<https://orcid.org/0000-0002-3162-3900>

кандидат наук з державного управління, доцент,
завідувач кафедри освітнього лідерства
Інституту післядипломної освіти,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка,
вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, 04053, Київ, Україна,
k.lynov@kubg.edu.ua

Діана Сабол

<https://orcid.org/0000-0003-1491-0403>

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри освітнього лідерства
Інституту післядипломної освіти,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка,
вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, 04053, Київ, Україна,
d.sabol@kubg.edu.ua

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ УМОВАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Стаття присвячена аналізу рівня задоволеності керівника школи міста Києва умовами його професійної діяльності. Авторами проведено анкетування респондентів (директорів шкіл та їх заступників) з трьох районів м. Києва; питання об'єднали в 4 основні групи: безпосередня особистість керівника, його задоволеність стосунками з учасниками освітнього процесу, окремі аспекти функціонування закладу освіти та власне матеріальне забезпечення. В опитуванні взяли участь 119 керівників закладів загальної середньої освіти, з яких 75,6% мають педагогічний стаж більше 20 років. Аналіз результатів опитування показав, що керівник цілком задоволений вибором професії освітянина і місцем роботи, відносно задоволений роботою на посаді керівника і результатами управлінської діяльності. Вважає, що у нього високий рівень професійної підготовки. Найбільше керівник задоволений стосунками з учнями школи, також – стосунками з управліннями освіти, педагогічним колективом, найменше – стосунками з батьками. Керівник задоволений рівнем психологічного комфорту у школі та освітньою програмою, створеною в закладі освіти для 5–7 класів. Вважає прийнятним рівень виконавчої дисципліни педагогічних працівників. І має посередній рівень задоволеності матеріальною базою у закладі освіти. Єдине, чим не задоволений керівник – це рівнем своєї заробітної плати. Але попри це він залишається відданим своїй професійній діяльності, відповідає професійній ідентифікації і залишається в своїй професії. Наголошуємо на важливості продовження дослідження щодо налагодження стосунків в царині «педагоги і батьки учнів» та шляхів покращення матеріальної бази закладів загальної середньої освіти.

Ключові слова: заклад загальної середньої освіти, керівник школи, професійна діяльність, рівень задоволеності.

ВСТУП

Задоволеність умовами праці для кожної особистості має велике значення, особливо у сфері освіти, де щоденно дорослі перебувають поряд з підростаючим поколінням і прямо чи опосередковано впливають на дітей не тільки через процес навчання чи виховання, а й просто спілкуючись. Дорослий своєю присутністю несе певну наповненість, яка має своє відображення в процесі формування маленької особистості. Від того, як почуватиметься педагог на своєму робочому місці, залежить його настрої, який може позначатися на всіх сферах життєдіяльності. Особливо це стосується керівника закладу освіти, який у школі є

центральною фігурою, навколо якої зав'язані майже всі виклики функціонування закладу освіти і який має вплив не тільки на дітей, а й на усіх учасників освітнього процесу.

Роль директорів середніх шкіл є багатогранною та складною, з різноманітними проблемами, що охоплюють освітню, адміністративну, економічну, фізичну, гуманітарну сфери. Як освітні лідери, директори повинні досягти ретельного балансу між навчальними пріоритетами та адміністративними обов'язками, забезпечуючи розумний розподіл ресурсів, ефективне впровадження політики та справедливе задоволення потреб зацікавлених сторін (Gopilalparihar, Advani, 2024, p. 1304, 1310).

Позитивні стосунки у колективі, можливості професійного та особистісного зростання, позитивний вплив на суб'єктивне самопочуття і підвищення значення сенсів у роботі вчителів – все це є ключовими чинниками, на основі яких британські та американські вчені розробили модель «Лідерство для процвітання вчителів». Вплив на ці чинники пропонується здійснювати через підтримку педагогічного колективу та співчуття, надання вчителям автономії, надання можливості вчителям розвиватися та виконувати змістовну роботу, демонстрації зі сторони керівника своєї надійності, вдячності за виконувану роботу тощо (Granville-Chapman et al., 2024).

Багато емпіричних досліджень у педагогічних науках зосереджені лише на дуже вузьких результатах, таких як дохід, професійний рівень або показник позитивного впливу на людину. Проте добробут і процвітання вчителя складається з набагато ширшого діапазону станів і результатів, включаючи психічне та фізичне здоров'я, прагнення щастя та задоволення життям, намагання зрозуміти сенси і мету своєї роботи тощо, а також включеність у соціальні стосунки (VanderWeele, 2017). Лонгitudне дослідження Н. W. Marsh et al. (2023) доводить, що задоволеність роботою та самоефективність є ключовими конструктами благополуччя директора школи. Суголосними є висновки W. Sunaryo et al. (2024) про те, що особистість директорів шкіл і їхня задоволеність роботою мають прямий і опосередкований позитивний вплив на їхню управлінську ефективність, а також на організаційну відданість. J. Chen et al. (2023) створили модель, що детально описує зв'язок між шкільним кліматом і ресурсами та задоволеністю роботою директора, опосередкованою стресом на роботі. Проведене нами дослідження (Линьов та інші, 2023) доводить, що ефективність закладу освіти і високі показники в освітній діяльності великою мірою залежать від сприятливого соціально-психологічного клімату, пануючої в школі культури стосунків, заснованих на довірі, справедливості, підтримці та співпраці.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) періодично проводить Міжнародне дослідження з питань викладання і навчання (TALIS), збираючи інформацію від вчителів і директорів шкіл в країнах ОЕСР. Основна увага зосереджується на умовах праці вчителів і директорів шкіл та на стані здоров'я, який пов'язаний з роботою, а також демонструється низка сфер, які потребують додаткових зусиль, щоб запобігти утворенню дефіциту вчителів протягом майбутніх років. Організація економічного співробітництва та розвитку пропонує, щоб уряди заздалегідь планували дії, спрямовані на боротьбу з дефіцитом вчителів. TALIS зазначає, що отримання вчителями і директорами шкіл задоволення від своєї роботи – це складне питання, що вимагає цілісного всеохоплюючого підходу до теми привабливості кар'єри у сфері освіти. Для цього важливо досліджувати умови праці, можливості для підвищення кваліфікації, професійного зростання тощо (Результати опитування «Чи цінують вчителів та директорів шкіл в Європі», 2020). Отже, наш інтерес до теми функціонування директора школи на робочому місці став суголосним з Міжнародним дослідженням з питань викладання і навчання.

Виходячи з вищенаведеного, науковцями кафедри освітнього лідерства Київського столичного університету імені Бориса Грінченка досліджувався рівень задоволеності керівника закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО) столиці умовами його професійної діяльності, особливо після двох років запровадження воєнного стану, що й стало **метою нашого дослідження**.

МЕТОДОЛОГІЯ

Не секрет, що директор школи є центральною особою в закладі освіти, на якого покладено безліч функцій і велика відповідальність. Від того, який психологічний стан він має, в значній мірі залежить налагоджене функціонування всієї школи, особливо під час воєнного стану. На це впливає багато чинників, і зокрема, умови його професійної діяльності.

У січні–лютому 2024 р. було проведено опитування керівників ЗЗСО (а до цієї категорії працівників ми відносимо як директорів, так і їхніх заступників) трьох районів м. Києва (Деснянського, Солом'янського, Шевченківського) з метою оцінити рівень їхньої задоволеності умовами професійної діяльності.

У нашому дослідженні взяли участь 119 керівників ЗЗСО, з них 91 особа (76,5%) – директори шкіл, решта 28 осіб (23,5%) – заступники. Педагогічний стаж різний: 6 керівників, що становить 5% від всіх опитаних, мають стаж до 5 років; 7 керівників (5,9%) мають стаж від 6-ти до 10-ти років; 9 керівників (7,6%) працюють на педагогічній ниві від 11-ти до 15-ти років; ще 7 осіб (5,9%) мають стаж від 16-ти до 20-ти років; 33 керівника (27,7%) мають стаж понад 20 років, точніше від 20-ти до 30-ти років; 57 осіб мають педагогічний стаж більший за 31 рік. Можемо констатувати, що керівників з великим педагогічним стажем (за 31 рік) майже половина, ще трохи більше чверті опитаних мають стаж від 20-ти до 30-ти років, тобто 75,6% керівників мають педагогічний стаж більше 20-ти років. Молодих керівників, зі стажем від 5-ти до 10-ти років всього 10,9%. Це свідчить про те, що серед опитаних лівова доля керівників мають потужний, великий педагогічний досвід, що видно з діаграми (Рисунок 1).

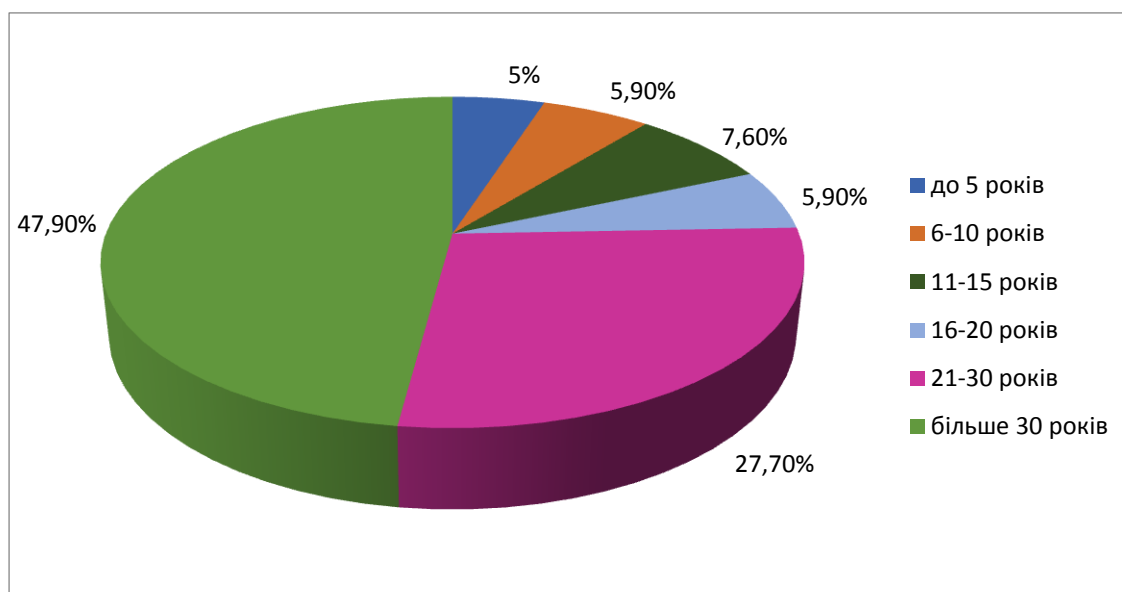


Рисунок 1. Розподіл керівників ЗЗСО за педагогічним стажем

Складено авторами самостійно

Навантаження в наших респондентів неоднакова: 66,4% (79 осіб) працюють на повну ставку, 29,4% (35 осіб) – більше, ніж на ставку і 4,2% (5 осіб) – на неповну ставку.

Респондентам було запропоновано 15 запитань, де організатори просили оцінити за 10-бальною шкалою, наскільки вони задоволені умовами, що стосуються трудової діяльності. Для аналізу результатів ми об'єднали питання в 4 основні групи:

- щодо безпосередньо особистості керівника (вибір професії; робота на посаді керівника ЗЗСО; результати управлінської діяльності);
- задоволеність стосунками з учасниками освітнього процесу (з педагогічним колективом; з учнями школи; з батьками учнів; з районними (міськими) управліннями освіти); психологічний комфорт у школі;

- окремі аспекти функціонування закладу освіти (рівень виконавчої дисципліни педагогів; власна професійна підготовка; освітня програма ЗЗСО (для 5–6–7 класів); матеріальна база школи; місце роботи);
 - власне (керівника) матеріальне забезпечення, рівень заробітку.
- Для оцінки рівнів задоволеності ми застосували шкалу, представлену в Таблиці 1.

Таблиця 1

Шкала оцінювання відповідей респондентів

Шкала	Рівні задоволеності	Відсотки
1–2 бали	категорично не задоволений (КНЗ)	%
3–4 бали	низький рівень задоволеності (НРЗ)	%
5–6 балів	середній рівень задоволеності (СРЗ)	%
7–8 балів	рівень задоволеності вище середнього (ЗВС)	%
9–10 балів	максимальна задоволеність (МЗ)	%

Складено авторами самостійно

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Загальні результати опитування презентовано в Таблиці 2.

Таблиця 2

Результати опитування керівників ЗЗСО щодо рівня їхньої задоволеності (%)

Задоволеність	КНЗ	НРЗ	СРЗ	ЗВС	МЗ	Всього
	1	2	3	4	5	
вибором професії	0	1,7	2,5	12,6	83,2	100
роботою на посаді керівника ЗЗСО	0,8	1,7	12,6	32	52,9	100
результатами управлінської діяльності	0	1,6	7,6	49,6	41,2	100
стосунками з педагогічним колективом	0	0,8	1,7	26,9	70,6	100
стосунками з учнями школи	0	0	1,6	16	82,4	100
стосунками з батьками учнів школи	0	0,8	11,7	39,5	48	100
стосунками з районними (міськими) управліннями освіти	0,8	0	5	19,4	74,8	100
психологічним комфортом у школі	0	0,8	1,7	37	60,5	100
рівнем виконавчої дисципліни педагогів	0	0,8	6,7	49,6	42,9	100
власною професійною підготовкою	0	0,8	5,9	31,9	61,4	100
освітньою програмою ЗЗСО (для 5–6–7 класів)	1,7	3,3	5,9	31,9	57,2	100
матеріальною базою школи	5,1	4,2	34,4	44,5	11,8	100
місцем роботи	0,8	0	2,5	11	85,7	100
рівнем свого заробітку	13,4	9,2	37	29,4	11	100

Складено авторами самостійно

Для досягнення мети нашого дослідження представимо аналіз відповідей за окремими групами запитань.

Результати опитування щодо особистості керівника. Вибором професії освітянина повністю задоволені 83,2% опитаних. Ще у 12,6% респондентів рівень задоволеності вище середнього. Таким чином, 95,8% задоволені вибором професії.

Отже, думка респондентів не залишає сумнівів у тому, що люди, які перебувають на посадах керівників, зробили свій вибір свідомо і максимально ним задоволені. Професія

педагога за їх вибором – це саме їхня професія. Можна стверджувати, що майже кожен з них знаходиться на своєму місці. Це видно з діаграми, представленої на Рисунку 2.

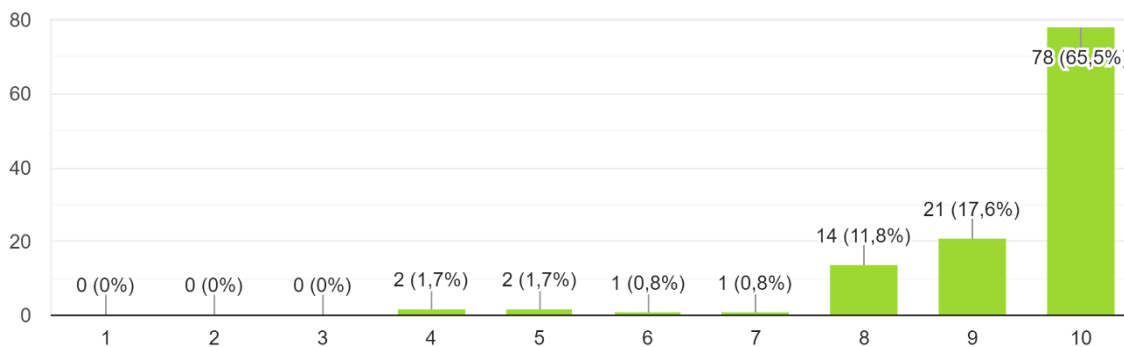


Рисунок 2. Рівень задоволеності керівника ЗЗСО вибором професії (оцінювання за 10-бальною шкалою)

Складено авторами самостійно

Такий параметр, як «робота на посаді керівника ЗЗСО» має дещо нижчі показники. Так, максимальну задоволеність обрали 52,9% опитаних, рівень задоволеності вище середнього – 32%, середній рівень – 12,6%. Незадоволених категорично і низький рівень задоволеності обрали 2,5%. Загалом, можна констатувати, що рівні вище середнього і максимальний обрали 84,9%, що теж є високим показником. Решта (низький і середній рівні) обрали 15,1%. Для респондентів це можуть бути особисті причини незадоволення, можливо, вплив сьогоdnішнього стану війни і труднощі, з цим пов'язані. Ставимо собі за мету дослідити це більш ретельно в наступних наших наукових розвідках.

Результати управлінської діяльності і оцінювання керівників задоволеністю цим параметром показало, що нижче середнього обрали 1,6% респондентів, середній рівень обрали 7,6%, рівень вище середнього – 49,6%, високий – 41,2%. Знову ж таки сумарно високий рівень вище середнього обрали 90,8% опитаних.

Отже, можемо констатувати, що показники рівня задоволеності результатами обраної професії, роботою на посаді керівника ЗЗСО та результатами управлінської діяльності (високий бал і вище середнього) досить високі: відповідно – 95,8%, 84,9% і 90,8%.

Результати опитування щодо задоволеності стосунками з учасниками освітнього процесу. Важливими показниками ми вважаємо стосунки керівника ЗЗСО з оточенням. Першими ми досліджували стосунки директора з педагогами школи. 70,6% керівників оцінили свої стосунки з педагогічним колективом на найвищому рівні; 26,9% поставили оцінку вище середнього; всього 2,5% обрали середній і нижче середнього бал.

Дуже високі показники показали керівники ЗЗСО, оцінюючи стосунки з учнями їхніх шкіл. Так, 82,4% респондентів поставили найвищий бал, 16% – вище середнього, середній результат припав на 1,6% респондентів, низьких балів не обрав ніхто.

Стосунки з батьками, на думку керівників ЗЗСО, не такі теплі. Менше половини, а саме 48% респондентів, віддають перевагу високим балам, вище середнього ще майже 40% (39,5%), середній рівень обрали 11,7%, 0,8% мають стосунки з батьками нижче середнього рівня.

Що стосується стосунків з районним управлінням освіти, то найвищий бал обрали 74,8% респондентів, вище середнього – 19,4%, середній рівень – 5% опитаних, один респондент (0,8% від усіх опитаних) обрав низький рівень.

Отже, стосунки з оточенням в основному у керівників ЗЗСО, на їхню думку, хороші з педагогічним колективом, з учнями, з управлінням освіти, чого не скажеш про стосунки з батьками. Це зона розвитку і для керівників, і, на наш погляд, для педагогічних колективів київських шкіл.

Стосунки з оточенням є складовою частиною психологічного комфорту в закладі освіти. Ми виділили окремим пунктом дослідження саме психологічний комфорт у школі.

Найвищий рівень задоволення цим параметром обрали 60,5% директорів, вище середнього – ще 37%, середній і нижче середнього обрали разом 2,5%.

Певний інтерес представляє, на наш погляд, порівняння параметрів психологічного комфорту і стосунків з педагогічним колективом, тому що вони дуже пов'язані. Керівники ЗЗСО найвищий бал в стосунках з педагогічним колективом обрали 70,6%, а психологічний комфорт – на 10% менше. Щодо оцінки «вище середнього» спостерігаємо таку залежність: стосунки з педагогами – 26,9%, а психологічний комфорт – 37%, тобто на 10% більше. Інші бали співпали – по 2,5%. З цього ми можемо зробити висновок, що не тільки стосунки керівника з педагогами впливають на психологічний комфорт в школі, існують й інші чинники, на які варто буде звернути увагу в подальших наукових дослідженнях.

Результати опитування щодо окремих аспектів функціонування закладу освіти. Важливе місце в ділових стосунках на робочому місці в закладі освіти займає такий напрям, як «рівень виконавчої дисципліни педагогів». Задоволеність цим параметром на найвищому рівні обрали майже 43% керівників, що становить менше половини; вище середнього обрали майже 50% (49,6%), середній та нижче середнього – 7,5%. Якщо підсумувати два найвищі показники, то це становитиме 92,5%; це свідчить, що директори високо оцінюють рівень професійної свідомості педагогів у своїх школах і відповідальне ставлення до поставлених завдань, хоч усі ці показники не найвищого рівня, що наочно показано на Рисунку 3.

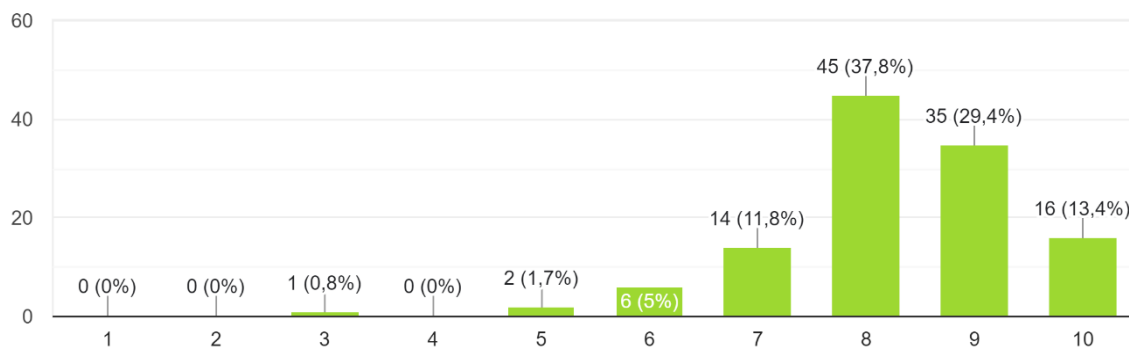


Рисунок 3. Рівень задоволення керівником ЗЗСО виконавчою дисципліною педагогів
Складено авторами самостійно

Усім відомо, що освітяни постійно підвищують свій професійний рівень, не виняток і керівники ЗЗСО. Відвідування курсів підвищення кваліфікації, тренінгів, семінарів, круглих столів підвищують професіоналізм. Чи задоволені керівники ЗЗСО рівнем власної професійної підготовки? Це питання ми теж винесли на опитування. Результати отримали такі: високий рівень задоволеності показали 61,4%, вище середнього рівня – 31,9%, середні і нижче середнього – 6,7%. Тобто 93,3% респондентів в основному задоволені рівнем своєї власної професійної підготовки.

У рамках реалізації реформи «Нова українська школа» важливим чинником для життєдіяльності є наявність освітньої програми, створеної безпосередньо у закладах загальної середньої освіти. На наш погляд, було доцільно запитати керівників шкіл про рівень їх задоволення освітньою програмою ЗЗСО для 5–6–7 класів. Відповіді 57,2% респондентів виявили високий рівень задоволеності, 31,9% – рівень задоволення вище середнього, 5,9% – середній рівень, нижче середнього – 3,3%, незадоволені – 1,7% опитаних (Рисунок 4).

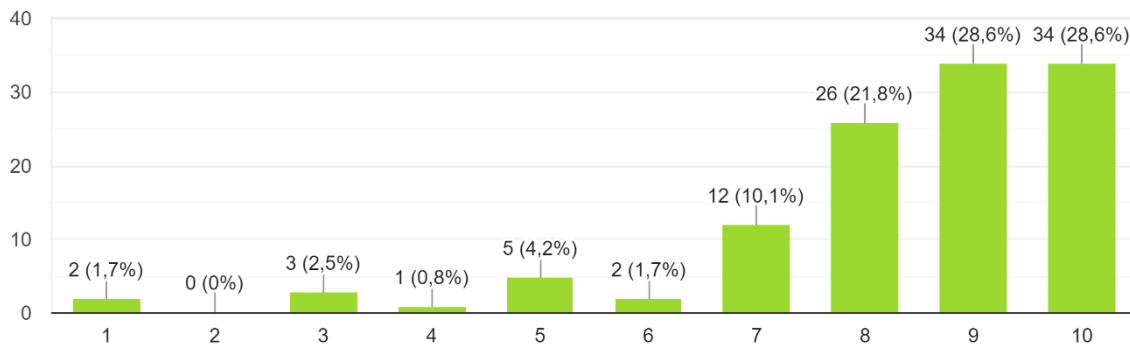


Рисунок 4. Рівень задоволення освітньою програмою ЗСО (для 5–6–7 класів)
Складено авторами самостійно

Не останнє місце для повноцінного функціонування закладу освіти займає його матеріальна база. На наше питання, чи задоволений керівник ЗСО матеріальною базою школи, всього 11,8% опитаних висловили задоволення високого рівня, 44,5% оцінили свою матеріальну базу як вище середнього, 34,4% поставили середню оцінку, 9,3% незадоволені матеріальним положенням школи. Це той параметр, який важливо удосконалювати постійно і який опосередковано впливає на сучасне навчання, але у зв'язку з нинішніми подіями в Україні, пов'язаними з війною, навряд чи матиме зміни на краще в швидкій перспективі. Безумовно, це негативно впливає на керівника школи, який завжди дбає про цей напрям.

Також на розгляд керівникам ЗСО було винесено питання, чи задоволені вони місцем роботи, на що 85,7% дали схвальну оцінку (найвищий бал), 11% – вище середнього, 2,5% – посередньо ставляться до свого місця роботи. Якщо оцінювати цей параметр з психологічного боку, то можна стверджувати, що керівники ЗСО чітко розуміють свою належність до педагогічної спільноти і професійну ідентифікацію, розуміють, що вони на своєму місці і позитивно себе там відчують.

Результати опитування щодо власного матеріального забезпечення. У загальній картині задоволеності керівника ЗСО своєю роботою не останнє місце займає власне матеріальне забезпечення, а саме рівень свого заробітку. Наше дослідження показало, що тільки 11% опитаних задоволені своєю заробітною платою на високому рівні, 29,4% дали оцінку своїм доходам на роботі як вище середнього, 37% оцінили свій заробіток як середній, 9,2% поставили оцінку нижче середньої, 13,4% визначили рівень свого заробітку як дуже низький. Це свідчить, що майже четверта частина, а саме 24,6%, незадоволені рівнем своєї зарплатні. Наочно результати представлено на Рисунку 5.

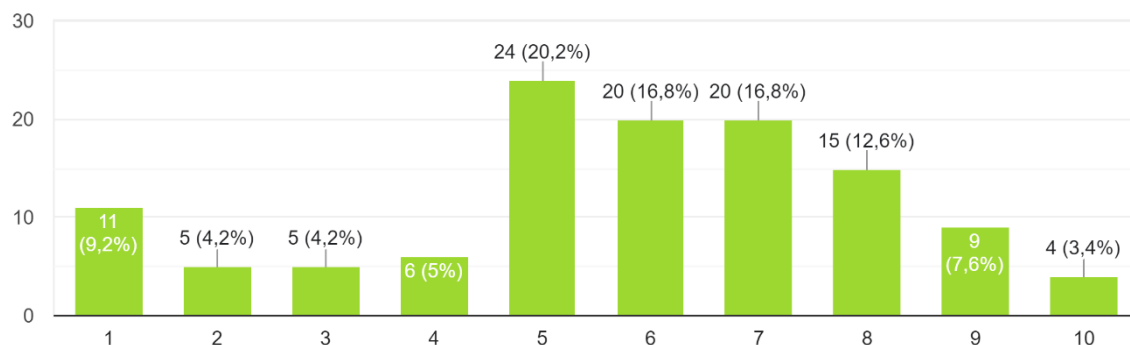


Рисунок 5. Рівень задоволення керівниками ЗСО своєю заробітною платою
Складено авторами самостійно

Для додаткової інформації ми запитали, чи мають керівники ЗСО додаткові джерела доходів, окрім роботи в школі. 78,2% відповіли, що не мають, а 21,8% стверджують, що мають.

Виходячи з цього, ми вирішили запитати, як розподіляються статті витрат у керівника школи (результати відображені на Рисунку 6). Виявилось, що лівова частка заробітку у них йде на задоволення тільки базових потреб, про це повідомили 86,6% опитаних. Також 80,7% респондентів виділяють кошти на своєчасну сплату комунальних платежів. І обов'язковим для директорів шкіл є донати на ЗСУ – 68,9%. Ці три позиції є найбільшими у витратах керівників ЗЗСО.

Другу групу витрат займають харчування – 31,9%, подорожі в межах України – 24,4%, фінансова допомога членам родини – 22,7% та фінансування власного навчання – 18,5%.

По 16% набрали такі позиції, як утримування літніх батьків, піклування про здоров'я та оновлення гардеробу.

Три останні позиції: забезпечення потреби у комунікаціях (10,9%), подорожі в інші країни (8,4%) та вкладання в нерухомість (1,7%).

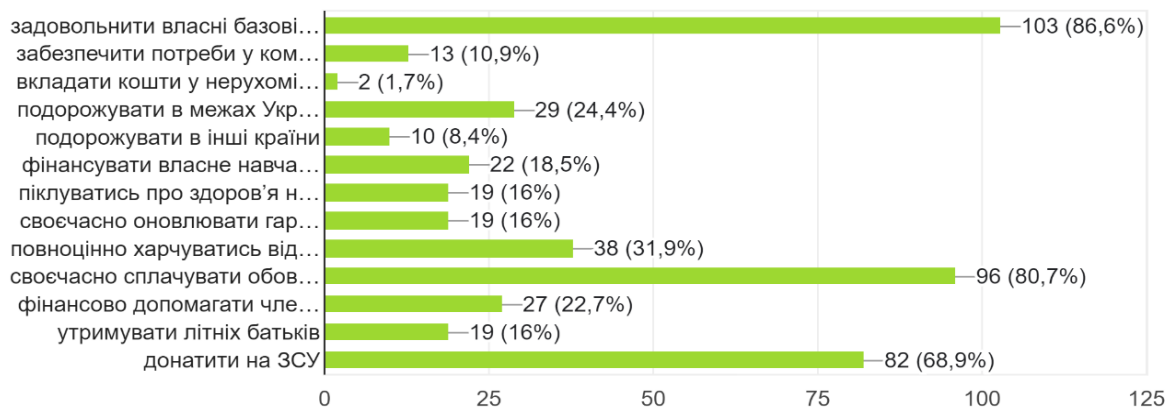


Рисунок 6. На що витрачаються зароблені керівниками кошти
Складено авторами самостійно

Також ми запитали, чи порадять керівники ЗЗСО професію педагога своїм учням. 75,6% опитаних відповіли ствердно, а четверта частина – 24,4% – ні. Тобто констатуємо, що переважна більшість (три чверті) люблять свою роботу і радять її своїм випускникам.

Незважаючи на різні нюанси в своїй роботі та незадоволеність розміром заробітної плати, керівники бачать своє майбутнє в освіті, про що свідчить діаграма їх вибору, представлена на Рисунку 7.

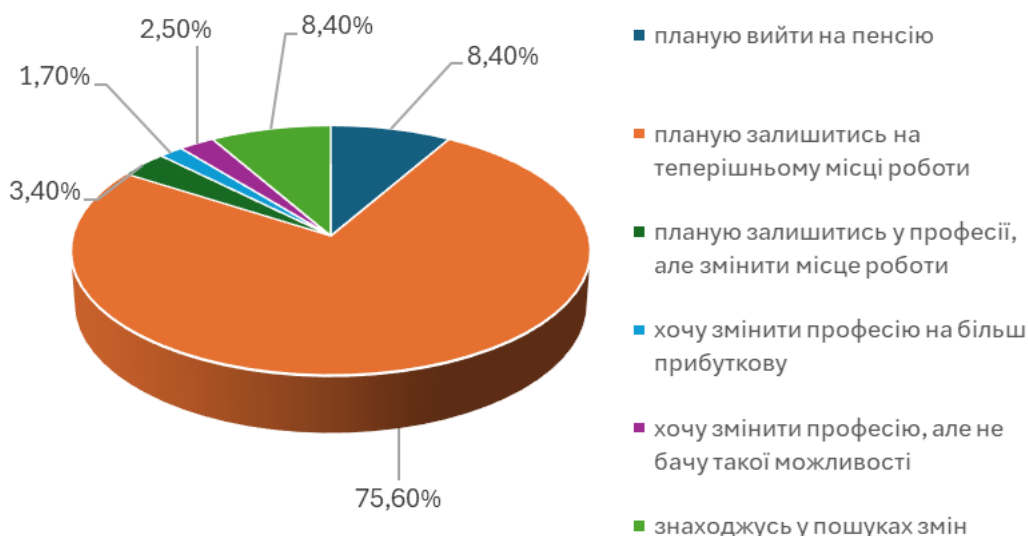


Рисунок 7. Яким бачить керівник своє найближче майбутнє
Складено авторами самостійно

75,6% зі всіх опитаних планують залишитися на своєму місці роботи. 8,4% хочуть піти на пенсію. Також 8,4% перебувають у пошуку змін. 3,4% планують залишитися в професії, але хочуть змінити місце роботи. 2,5% хочуть змінити професію, але не бачать такої можливості. І тільки 1,7% хочуть змінити професію на більш прибуткову. Відповіді керівників свідчать, що матеріальна сторона в роботі керівника ЗСГО є важливою, але не визначальною.

ВИСНОВКИ

Керівник столичної школи цілком задоволений вибором професії освітянина і місцем роботи, відносно задоволений роботою на посаді керівника і результатами управлінської діяльності, вважає, що у нього високий рівень професійної підготовки. Можемо констатувати, що навіть в умовах воєнного стану показники рівня задоволеності результатами обраної професії, роботою на посаді керівника ЗСГО та результатами управлінської діяльності (високий бал і вище середнього) керівники обрали відповідно – 95,8%, 84,9 % і 90,8 %, що є досить високими оцінками.

Найбільше керівник задоволений стосунками з учнями школи, також стосунками з управлінням освіти, педагогічним колективом, чого не скажеш про стосунки з батьками. Це зона розвитку і для керівників, і, на наш погляд, для педагогічних колективів київських шкіл.

Керівник задоволений рівнем психологічного комфорту в закладі освіти, освітньою програмою, створеною закладом для 5–7 класів. Вважає прийнятним рівень виконавчої дисципліни педагогічних працівників. І має посередній рівень задоволеності матеріальною базою у закладі освіти.

Єдине, чим не задоволений керівник – це рівнем своєї заробітної плати. Але попри це він залишається відданим своїй професійній діяльності, відповідає професійній ідентифікації і залишається в своїй професії.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в проведенні опитування серед керівників ЗСГО міста Києва щодо проблемних зон, виявлених у цьому дослідженні, а саме про налагодження стосунків в царині «педагоги і батьки учнів» та шляхів покращення матеріальної бази.

Список використаної літератури

1. Градус українського суспільства під час війни / дев'ята хвиля. *Gradus Research Plus*. 2023. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/wartime-survey-ukrainian-society-ninth-wave/> (дата звернення: 20.08.2024).
2. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навчальний посібник. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
3. Линьов К., Мерзлякова О., Сабол Д., Матвійчук О. Соціально-психологічний клімат у закладах загальної середньої освіти м. Києва в умовах воєнного стану. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2023. № 3 (76). С. 61–74. DOI: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2023.3.6>
4. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ: ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
5. Назаренко Н. А. Вплив мережевого суспільства на прийняття рішень особистості з вибору власної життєвої позиції. *Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій в умовах мережевого суспільства: монографія колективна* / за ред. Л. В. Помиткіної, О. П. Хохліної. Київ: ТОВ «Альфа-ППК», 2019. С. 66–70.
6. Панченко С. М. Особистісна зрілість: сутність і перспективи актуалізації в умовах післядипломної освіти. *Вісник післядипломної освіти*. 2010. Вип. 1 (14). Ч. 2: Психологія. С. 308–316.
7. Помиткіна Л. В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень: монографія. Київ: Кафедра, 2013. 381 с.
8. Результати опитування «Чи цінують вчителів та директорів шкіл в Європі». *Профспілка працівників освіти і науки України*. 2020. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7762-rezultati-opituvannya-chi-cnuyut-vchitelv-ta-direktorv-shkl-v-yevrop.html> (дата звернення 21.06.2024)
9. Фізична та психологічна готовність педагогів. *Освітня агенція міста Києва*. 2022. URL: <https://monitoring.in.ua/monitorings/> (дата звернення: 20.08.2024).
10. Штепа О. С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 210 с.

11. Як змінився психоемоційний стан українців: звіт за результатами онлайн-дослідження. *Український Інститут Майбутнього*. 2023. URL: <https://news.uifuture.org/yak-zminivsvya-psikhoemociyinyi-stand-ukra/> (дата звернення: 20.08.2024).
12. Chen J., Bellibaş M. Ş., Gümüş S. Impact of school climate and resources on principal workload stress and job satisfaction: multinational evidence from TALIS 2018 data. *Journal of Educational Administration*. 2023. Vol. 61. № 5. P. 476–494. DOI: <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2022-0128>
13. Gopilparihar N., Advani V. Exploring The Complexities Of Educational Leadership: Challenges Faced By Secondary School Principals In Administration. *Educational Administration: Theory and Practice*. 2024. № 30 (6). P. 1304–1310. DOI: <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6.5491>
14. Granville-Chapman K., Lee M. T. & Ritchie-Dunham J. The Development of a New Model of Educational Leadership: Leadership for Teacher Flourishing. *Humanistic Management Journal*. 2024. Vol. 9. P. 247–267. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41463-024-00181-z>
15. Marsh H. W., Lüdtke O., Pekrun R., Parker P. D., Murayama K., Guo J., Basarkod G., Dicke T., Donald J. N., & Morin A. J. S. School leaders' self-efficacy and job satisfaction over nine annual waves: A substantive-methodological synergy juxtaposing competing models of directional ordering. *Contemporary Educational Psychology*. 2023. № 73. P. 1–19. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2023.102170>
16. Nazarenko N. A., Pomytkina L. V., Girchuk O. V., Rudyk S. A., Hordiienko K. O. Self-actualization of personality as a factor of implementing own living positions. *The Scientific Heritage*. 2019. № 33. Vol 3. С. 34–37.
17. Pomytkina L., Gudmanian A., Kovtun O., Yahodzynskyi S. Personal choice: strategic life decision-making and conscience. *E3S Web of Conferences*. 2020. Vol. 164. Art. 10021. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016410021>
18. Sunaryo W., Notosudjono D., Sulhan M. Influence of Personality and Job Satisfaction on Managerial Effectiveness and Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*. 2024. № 109. P. 250–269. DOI: <https://doi.org/10.14689/ejer.2024.109.015>
19. VanderWeele T. J. On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences, U.S.A.* 2017. № 31. P. 8148–8156. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114>

References

- Hradus ukraïnskoho suspilstva pid chas viiny / deviata khvyliia [Wartime survey of Ukrainian society / ninth wave] (2023). *Gradus Research Plus*. <https://gradus.app/uk/open-reports/wartime-survey-ukrainian-society-ninth-wave/>
- Karamushka, L. M. (2003). *Psykhohohiya upravlinnya: Navchalnii posibnik. [Psychology of management: Study guide]*. Milenium.
- Lynov, K., Merzliakova, O., Sabol, D., & Matviichuk, O. (2023). Socialno-psihologichnij klimat u zakladah zagalnoyi serednoyi osviti m. Kiyeva v umovah voyennogo stanu [Social and Psychological Climate in The General Secondary Education Institutions of Kyiv under the Conditions of the Martial Law]. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*, 76 (3), 61–74. <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2023.3.6>
- Maksymenko, S. D. (2006). *Heneza zdiisnennia osobystosti [The genesis of the realization of personality]*. KMM.
- Nazarenko, N. A. (2019). Vplyv merezhevoho suspilstva na pryiniattia rishen osobystosti z vyboru vlasnoi zhyttievoi pozytsii [The influence of the network society on the individual's decision-making regarding the choice of one's own position in life]. In L. V. Pomytkina, O. P. Khokhlina, *Indyvidualnist u psykhologichnykh vymirakh spilnot ta profesii v umovakh merezhevoho suspilstva: monohrafiia kolektyvna* (pp. 66–70). Alfa-PIK.
- Panchenko, S. M. (2010). Osobystisna zrilist: sutnist i perspektyvy aktualizatsii v umovakh pisliadyplomnoi osvity [Personal maturity: the essence and prospects of actualization in the conditions of postgraduate education]. *Visnyk pisliadyplomnoi osvity*, 1 (14), 2 (Psykhohohiia), 308–316.
- Pomytkina, L. V. (2013). *Psykhohohiia pryiniattia osobystistiu stratehichnykh zhyttievykh rishen : monohrafiia [Psychology of making strategic life decisions by an individual: monograph]*. Kafedra.
- Rezultaty opytuvannia «Chy tsiniuit vchyteliv ta dyrektoriv shkil v Yevropi» (2020) // <https://pon.org.ua/novyny/7762-rezultati-opytuvannya-chi-cnuyut-vchyteliv-ta-direktoriv-shkl-v-yevrop.html> (data zvernennia 21.06.2024)
- Fizychna ta psykhologichna hotovnist pedahohiv [Physical and psychological readiness of teachers] (2022). *Educational agency of the city of Kyiv*. <https://monitoring.in.ua/monitorings/>
- Shtepa, O. S. (2008). *Osobystisna zrilist: Model. Opytvalnyk. Treninh: monohrafiia [Personal maturity: Model. Questionnaire. Training: monograph]*. Ivan Franko National University of Lviv.
- Yak zminyvsvia psykhoemotsiyniy stan ukraïntsiiv: zvit za rezultatamy onlain-doslidzhennia [How the psycho-emotional state of Ukrainians has changed: a report based on the results of an online study] (2023). *Ukrainian Institute for the Future*. <https://news.uifuture.org/yak-zminivsvya-psikhoemociyinyi-stand-ukra/>
- Chen, J., Bellibaş, M. Ş., Gümüş, S. (2023). Impact of school climate and resources on principal workload stress and job satisfaction: multinational evidence from TALIS 2018 data. *Journal of Educational Administration*, 61 (5). 476–494. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2022-0128>
- Gopilparihar, N., Advani, V. (2024), Exploring The Complexities Of Educational Leadership: Challenges Faced By Secondary School Principals In Administration. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30 (6), 1304–1310. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6.5491>

- Granville-Chapman, K., Lee, M.T. & Ritchie-Dunham, J. (2024). The Development of a New Model of Educational Leadership: Leadership for Teacher Flourishing. *Humanistic Management Journal*. <https://doi.org/10.1007/s41463-024-00181-z>
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Pekrun, R., Parker, P. D., Murayama, K., Guo, J., Basarkod, G., Dicke, T., Donald, J. N., & Morin, A. J. S. (2023). School leaders' self-efficacy and job satisfaction over nine annual waves: A substantive-methodological synergy juxtaposing competing models of directional ordering. *Contemporary Educational Psychology*, 73, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2023.102170>
- Nazarenko, N. A., Pomytkina, L. V., Girchuk, O. V., Rudyk, S. A., Hordiienko, K. O. (2019). Self-actualization of personality as a factor of implementing own living positions. *The Scientific Heritage*, 33 (3), 34–37.
- Pomytkina, L., Gudmanian, A., Kovtun, O., Yahodzinsky, S. (2020). Personal choice: strategic life decision-making and conscience. *E3S Web of Conferences*, 164, 10021. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016410021>
- Sunaryo, W., Notosudjono, D., Sulhan, M. (2024). Influence of Personality and Job Satisfaction on Managerial Effectiveness and Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 109, 250–269. <https://doi.org/10.14689/ejer.2024.109.015>
- VanderWeele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences, U.S.A*, 31, 8148–8156. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114>

Стаття надійшла до редакції 2.09.2024
Прийнято до друку 31.10.2024

SATISFACTION OF THE HEAD OF A SCHOOL WITH THE CONDITIONS OF HIS PROFESSIONAL ACTIVITY: RESULTS OF THE RESEARCH

Kostiantyn Lynov

<https://orcid.org/0000-0002-3162-3900>

PhD in Public Administration, Associate Professor,
Head of the Educational Leadership Department,
Institute of In-Service Training,
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University,
18/2 Bulvarno-Kudryavska Str., 04053 Kyiv, Ukraine
k.lynov@kubg.edu.ua

Diana Sabol

<https://orcid.org/0000-0003-1491-0403>

PhD in Psychology, Associate Professor,
Associate Professor of the Educational Leadership Department,
Institute of In-Service Training,
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University,
18/2 Bulvarno-Kudryavska Str., 04053 Kyiv, Ukraine
d.sabol@kubg.edu.ua

The article is devoted to analysing the level of satisfaction of the head of a school in Kyiv with the conditions of his professional activity. The authors conducted a survey of respondents (school principals and their deputies) from three districts of Kyiv; the questions were grouped into 4 main groups: the direct personality of the head, his or her satisfaction with the relationship with participants in the educational process, certain aspects of the functioning of the educational institution and the material support itself. The survey involved 119 heads of general secondary schools, of whom 75.6% have more than 20 years of teaching experience). Our analysis showed that the manager is quite satisfied with the choice of the profession of an educator and the place of work, relatively satisfied with the work as a manager and the results of management activities. He believes that he has a high level of professional training. The head is most satisfied with the relations with the students of the school, the relations with the education administration, the teaching staff, and the least with the relations with the parents. The manager is satisfied with the level of psychological comfort in the educational institution and the educational program created by the institution for grades 5–7. Considers the level of executive discipline of pedagogical workers to be acceptable. Furthermore, he has an average level of satisfaction with the material base in the educational institution. The only thing the manager is not satisfied with is his salary level. Despite this, he remains committed to his professional activity, which corresponds to his professional identification, and remains in his profession. We emphasise the importance of continuing research on establishing relations between teachers and parents of students and ways to improve the material base of general secondary education institutions.

Key words: institution of general secondary education, level of satisfaction, professional activity, school head.