DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.4.18.3>

УДК 159.9.371.37

Брюховецька О. В.

ОСОБИВОСТІ ФОРМУВАННЯ АСЕРТИВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Брюховецька О. В. Особливості формування асертивності керівників закладів загальної середньої освіти у процесі підвищення кваліфікації. У статті проаналізовано розуміння асертивності та асертивної поведінки особистості. Подано нове визначення асертивності керівника закладу загальної середньої освіти. Розкрито значення асертивності у професійній діяльності керівників закладів загальної середньої освіти.

Визначено рівні сформованості асертивності керівників закладів загальної середньої освіти і організаційно-психологічні чинники, що на неї впливають на макро-, мезо- і мікрорівнях аналізу. До чинників макрорівня віднесено регіон, в якому розташовані освітні заклади, до чинників мезорівня віднесено тип закладів загальної середньої освіти, якими керують респонденти, до чинників мікрорівня віднесено стать та вік керівників закладів загальної середньої освіти. Результати емпіричного дослідження асертивності керівників закладів загальної середньої освіти виявили недостатній рівень сформованості даної професійно важливої якості.

Представлено розроблену нами модель процесу формування асертивності, яка включає різні види і форми діяльності, що перебувають у взаємодії. Визначено, що ефективним методом формування асертивності керівників закладів загальної середньої освіти є тренінг.

Ключові слова: керівники закладів загальної середньої освіти, асертивність, підвищення кваліфікації, тренінг.

Брюховецкая А. В. Особенности формирования асертивности руководителей учреждений общего среднего образования в процессе повышения квалификации. В публикации проанализированы понимание асертивности и асертивного поведения личности. Подано новое определение асертивности руководителя учреждения общего среднего образования. Раскрыто значение асертивности в профессиональной деятельности руководителей учреждений общего среднего образования.

Определены уровни сформированности асертивности руководителей учреждений общего среднего образования и организационно-психологические факторы, влияющие на нее на макро-, мезо- и микроуровнях анализа. К факторам макроуровня отнесен регион, в котором расположены образовательные учреждения, к факторам мезоуровня отнесен тип заведений общего среднего образования, которыми руководят респонденты, к факторам микроуровня отнесены пол и возраст руководителей учреждений общего среднего образования. Результаты эмпирического исследования асертивности руководителей учреждений общего среднего образования обнаружили недостаточный уровень сформированности данного профессионально важного качества.

Представлена разработанная нами модель процесса формирования асертивности, которая включает различные виды и формы деятельности, находящиеся во взаимодействии. Определено, что эффективным методом формирования асертивности руководителей учреждений общего среднего образования является тренинг

Ключевые слова: руководители учреждений общего среднего образования, асертивность, повышение квалификации, тренинг.

Постановка проблеми. Аналіз основних тенденцій розвитку освіти дозволяє зробити висновок про те, що основним завданням управління освітніми організаціями є приведення у відповідність рівня його розвитку і часто суперечливих очікувань держави, роботодавців, учнів та їхніх батьків, співробітників. Труднощі процесу управління пов'язані і з тим, що керівникам освітніх організацій доводиться розв'язувати численні проблеми, що призводить до дисонансу між теоретичними установками і практичними діями керівника в ситуаціях управління з різними суб'єктами ділової взаємодії. Вище перераховані фактори висувають серйозні вимоги до професійно важливих якостей керівників закладів загальної середньої освіти як

організаторів освітнього процесу. Зміни в соціокультурній ситуації сучасного суспільства вимагають орієнтації керівників закладів загальної середньої освіти на *асертивну поведінку*, як на базис успішного і ефективного управління.

Асертивність є професійно важливою якістю, необхідною для результативної професійної діяльності керівника освітньої організації. Наявність цієї якості особистості є особливо значущою в умовах переходу країни до ринкових відносин, в період глобальної економічної кризи, коли досягнення успіху в професійній діяльності залежить від цілеспрямованості, ініціативності, наполегливості, активності, енергійності, працездатності, впевненості в собі людини.

Отже, на сьогодні недостатня вивченість ситуації прийняття керівниками закладів загальної середньої освіти *асертивності* як гуманістичної цінності управління, відсутність визначених умов і розробленої стратегії її формування в процесі підвищення кваліфікації обумовили актуальність нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковий аналіз різних аспектів асертивної поведінки як такої, що забезпечує успішність особистості, нівелює деструктивні психологічні прояви, здійснено у працях Г. Балла [1], С. Герасіної [4], Л. Ніколаєва [10], В. Татенка [12], Т. Титаренко [13] та ін. За цієї умови асертивна поведінка набуває значущості у професійній діяльності та стає засобом досягнення взаєморозуміння у колективі, дозволяє забезпечити успішне професійне зростання та необхідний рівень психологічного благополуччя фахівця (О. Бондарчук [2], Л. Карамушка [7], Е. Климов [8] та ін.). Формування асертивної поведінки керівників освітніх організацій зумовлено активізацією позитивних психологічних якостей особистості, що є важливим для її професійного становлення (Е. Зеєр [5], О. Кокун [9], Н. Чепелева [16] та ін.).

Мета дослідження – аналіз рівня сформованості асертивності у професійній діяльності керівників закладів загальної середньої освіти і визначення шляхів її оптимізації в процесі підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Концепція *асертивності* сформувалася наприкінці 50-х - початку 60-х років ХХ століття в працях американського психолога А. Солтера і ввібрала в себе ключові положення гуманістичної психології, а також транзактного аналізу. Згідно з визначенням, «*асертивна людина* – та, що відповідає за власну поведінку, демонструє самоповагу і повагу до інших, позитивна, слухає, розуміє і намагається дійти до робочого компромісу» (С. Стаут) [15, с. 39].

Асертивність, за С. Стайном та Г. Буком, складається з трьох «*основних компонентів*: здатності адекватно висловлювати почуття, здатності відкрито висловлювати переконання і думки, здатності захищати свої особисті права» [14, с. 49].

Як зазначають В. Каппоні та Т. Новак [6], *асертивна поведінка* – це впевнена неагресивна поведінка, коли людина чітко усвідомлює власні права і цілі, але при цьому також враховує права і цілі інших людей; є найбільш ефективним стилем ділової поведінки, заснованої на усвідомленні кожним співробітником своїх прав і обов'язків і шанобливому ставленні до прав і обов'язків інших.

Асертивність є базовою характеристикою керівника, що відображає його досягнення в розвитку відносин з іншими людьми, що дає можливість ефективно вибудовувати свою поведінку залежно від конкретних управлінських ситуацій і відповідно до прийнятих в соціумі норм [8].

У цьому дослідженні *асертивність керівника закладу загальної середньої освіти* розглядається нами як особистісна риса, яку можна визначити як автономію, незалежність від зовнішніх впливів і оцінок, здатність самостійно регулювати власну поведінку, схильність поводитися так, щоб досягнути своїх цілей компромісно; яка характеризується усвідомленим ставленням до прийняття важливих рішень, здатністю конструктивно відстоювати власні права і переконання, демонструючи позитивність і повагу до інших, при цьому беручи на себе відповідальність за свою поведінку, прийняті рішення, оптимальним реагуванням на критику й вмінням рішуче говорити собі та іншим «ні», якщо цього вимагає ситуація [3];

З метою дослідження *рівня сформованості асертивності* як професійно важливої якості керівників закладів загальної середньої освіти ми використовували методику «Визначення рівня асертивності» [11].

Емпіричне дослідження *асертивності керівників закладів загальної середньої освіти* виявило недостатній рівень сформованості даної професійно важливої якості (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні сформованості асертивності керівників закладів загальної середньої освіти

Показник	Рівні сформованості (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
Асертивність	35,9	49,7	14,3

Як випливає з табл. 1, рівень асертивності досліджуваних керівників виявився невисоким. Переважна більшість досліджуваних керівників має низький (35,9%) і середній (49,7%) рівень сформованості асертивності. Таким керівникам може бути притаманна невпевнена поведінка, хвилювання за виконання діяльності, страх перед непередбаченими ситуаціями, пасивність, закомплексованість, сумніви, побоювання. Потреба сталості і стабільності виростає до надмірних розмірів, щонайменші зміни обставин уже руйнують почуття впевненості в собі.

У 14,3% респондентів виявлено високий рівень асертивної поведінки, з яким цілком можна бути успішним в управлінській діяльності. Асертивний керівник має яскраво виявлену потребу почувати себе впевнено, не діє на шкоду іншим, поважає чужі права, при цьому з повагою ставиться і до самого себе; здатен переконати інших ставитися до себе шанобливо, надати допомогу, домовитися і знайти компромісне розв'язання проблеми, вільний від необачних вчинків, властивих неврастенікам, створює навколо себе приємну атмосферу, добре орієнтується у сформованій ситуації, нічого не навіює собі заздалегідь, уміє зустрічати гідно невдачу. Такому керівнику притаманне позитивне ставлення до людей і адекватна самооцінка. Як зазначають В. Шпалінський і К. Помазан [3], асертивність – це та навичка, яка, з одного боку, дозволить керівникові досягати своїх цілей, і в той же час не заважати цілям інших, що дасть хороші взаємовідносини в колективі.

Отримані результати узгоджуються з даними дослідження Л. Карамушки [7], яка визначає, що впевнені керівники не хвилюються через дрібниці та негаразди; наполегливі; завжди намагаються робити все якісно. Саме ця якість надзвичайно необхідна керівникам загальноосвітніх навчальних закладів для діяльності в умовах змін, адже нерідко саме невпевненість у власних силах не дає змоги прийняти високоефективні рішення в обмежений час.

Виходячи з результатів аналізу наукових джерел, нами виділена система *організаційно-психологічних чинників*, які впливають на рівень сформованості рефлексивності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Основу класифікації складає використання трьох основних рівнів, відповідно до запропонованої Л. Карамушкою [7] класифікації у рамках організаційно-психологічного підходу: *макрорівень* (рівень суспільства), *мезорівень* (рівень організації) та *мікрорівень* (рівень особистості).

На *макрорівні* ми досліджували вплив *регіону, в якому розташовані заклади загальної середньої освіти* на особливості сформованості асертивності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Аналіз даних, які стосуються міри сформованості зазначеної якості у керівників з різних регіонів показав, що між групами управлінців, освітні заклади яких належать до різних регіонів, існують статистично значущі ($p < 0,01$) відмінності (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл досліджуваних керівників за рівнем сформованості асертивності та регіонами, де розташовані заклади загальної середньої освіти

Показник	Регіон, де розташований освітній заклад (кількість досліджуваних, у %)					
	Центр			Регіони		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Асертивність	43,9**	43,3**	12,9**	29,4**	55,0**	15,6**

** – рівень статистичної значущості ($p < 0,01$)

Як видно з табл. 2, виявлено статистично значущі відмінності ($p < 0,01$) між регіоном, де розташований освітній заклад, і рівнями *асертивності* досліджуваних керівників заклади загальної середньої освіти. Рівень асертивності виявився вищим у керівників з регіонів, вони більш незалежні, реалістичні в оцінці своїх сильних сторін та обмежень, здатні відповідати за себе і свої обов'язки.

На мезорівні ми досліджували вплив *типу освітнього закладу, який очолюють керівники*, на особливості сформованості *асертивності* досліджуваних керівників заклади загальної середньої освіти (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл досліджуваних керівників за рівнем сформованості асертивності та типами закладів загальної середньої освіти, які вони очолюють

Показник	Тип освітнього закладу (кількість досліджуваних, у %)					
	ЗЗСО традиційного типу			ЗЗСО нового типу		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Асертивність	29,8*	53,6*	16,6*	39,8*	47,2*	13,0*

* – рівень статистичної значущості ($p < 0,05$)

Як видно з табл. 3, зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) при дослідженні взаємозв'язку між типом освітнього закладу, який очолюють досліджувані, та рівнями *асертивності* досліджуваних керівників. Рівень асертивності виявився вищим у керівників закладів загальної середньої освіти традиційного типу, особливо зі збільшенням стажу управлінської діяльності. В межах традиційного освітнього закладу головною ланкою забезпечення високої ефективності навчального процесу є керівник, діяльність якого має високу соціальну значущість і потребує високого рівня асертивності (здатності керівника відкрито і вільно заявляти про свої бажання, вимоги і домагатися їхнього втілення, конструктивно відстоювати свої права, демонструючи позитивність і повагу до інших, при цьому беручи відповідальність за свою поведінку, уміння оптимально реагувати на зауваження, справедливую і несправедливу критику і рішуче говорити собі і оточуючим «ні», коли цього вимагають обставини). Асертивна поведінка є найбільш ефективним стилем управлінської поведінки, орієнтованим на довгострокову співпрацю, командну роботу, ділові взаємини.

На мікрорівні ми досліджували зв'язок групи чинників (*стаж управлінської діяльності, стать і вік керівників*) з особливостями сформованості асертивності керівників закладів загальної середньої освіти. При дослідженні взаємозв'язку стажу управлінської діяльності з рівнями сформованості асертивності досліджуваних управлінців було зафіксовано наступні результати (табл. 4).

Як видно з табл. 4, зі збільшенням стажу управлінської діяльності збільшується рівень асертивності досліджуваних. Керівники оволодівають розумним проявом емоцій, вмінням прямо говорити про свої бажання і вимоги, висловлювати власну точку зору. Вони не бояться

заперечувати, використовуючи конструктивну аргументацію, наполягати на своєму; навчаються відмовляти у відповідь на неприпустимі вимоги таким чином, аби при цьому не порушувалися права інших людей.

Таблиця 4

Розподіл досліджуваних керівників закладів загальної середньої освіти за рівнями сформованості асертивності та стажем управлінської діяльності

Стаж управлінської діяльності	Рівні асертивності (кількість досліджуваних, у %)		
	низький	середній	високий
до 1 року	38,7	47,6	13,7
від 1 до 5 років	35,9	51,3	12,8
від 5 до 10 років	42,7	40,2	17,1
від 10 до 20 років	25,8	64,5	9,7
понад 20 років	29,4	47,1	23,5

Наступним кроком емпіричного дослідження було виявлення за допомогою дисперсійного аналізу зв'язку *гендерно-вікових чинників* з особливостями сформованості асертивності керівників закладів загальної середньої освіти (рис. 1).

Як видно з рис. 1, з віком у жінок рівень асертивності зростає, а в чоловіків, навпаки, спадає, що узгоджується з результатами дослідження аутотолерантності керівників.

Рис. 1. Особливості сформованості асертивності досліджуваних керівників закладів загальної середньої освіти залежно від статі і віку

Виявлені проблеми актуалізують необхідність формування асертивності керівників закладів загальної середньої освіти в процесі, що забезпечує спеціально організований в рамках суб'єктно-діяльнісного, особистісно-орієнтованого і технологічного підходів освітній процес на курсах *підвищення кваліфікації*. Розроблена нами модель процесу формування асертивності слухача включає різні *види і форми діяльності*, що знаходяться у взаємодії: 1) *зовнішні* (у процесі підвищення кваліфікації керівника в системі післядипломної освіти за спеціально організованою науково-методичною підтримкою); 2) *внутрішні* (що актуалізують управлінську асертивність, яка сприяє виникненню потреби керівника в професійній управлінській самоосвіті).

Ефективним *методом* формування асертивності керівників закладів загальної середньої освіти є *тренінг*, оскільки цілеспрямоване формування асертивності і асертивної поведінки здійснюється в *тренінгах*, починаючи з 60-х рр. XX ст. (А. Солтер) [10].

Тренінг асертивності *має на меті* формування у слухачів впевненості в собі, впевненої поведінки в суспільстві, в міжособистісних відносинах без прояву агресивності. При цьому під упевненістю в собі розуміють здатність керівника відверто, чесно і прямо висувати і втілювати в життя власні потреби, цілі, бажання, домагання, інтереси, почуття і т.д. щодо свого оточення так, щоб підвести співробітників до взяття їх до уваги у взаєминах [3; 15].

Тренінг асертивності є *тренуванням впевненості в собі шляхом корекції*: нерациональної (нерозумної, нелогічної) поведінки; уявлень, які ведуть до невпевненої, ворожої або агресивної поведінки; думок, пов'язаних із засудженням себе за недоречні прояви, судження в спілкуванні, що перешкоджають досягненню намічених цілей. Тренінг асертивності сприяє формуванню асертивності слухачів на основі виконання *вправ* з розвитку наполегливості, готовності до розумного компромісу, комунікативної компетентності, емоційної стійкості, толерантності, ціннісних орієнтацій, емпатії. Проте психологам та викладачам слід пам'ятати, що найважчим у психокорекційній роботі є формування у слухача умінь змінити себе, умінь стати іншим [4; 15].

Висновки. Отже, *асертивність* є «золотим стандартом» ефективної поведінки керівника в професійній діяльності, що проявляється в здатності конструктивно відстоювати свої права, демонструючи позитивність і повагу до співробітників, при цьому беручи відповідальність за свою поведінку. Як якість зрілої особистості *асертивність* характеризує здатність керівника змінити свою поведінку в спільній діяльності, спілкуванні і пізнанні в позитивному напрямку, виражається у відчутті внутрішньої сили, вмінні особистісного самовираження, розкнутості, відповідальності за свою поведінку, за результати своїх дій.

Перспективи подальших досліджень. Розробка і впровадження в психолого-педагогічну практику системи формування асертивності та асертивної поведінки керівників закладів загальної середньої освіти може стати новим науково-практичним напрямком у розв'язанні проблеми підготовки управлінців до ефективної, соціально значущої професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Балл О. Г. Сучасний гуманізм і освіта: соціально-філософські та психолого-педагогічні аспекти. Рівне, 2003. 128 с.
2. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності. Київ : Науковий світ, 2008. 318 с.
3. Брюховецька О. В. Психологія професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : монографія. Київ : Інтерсервіс. 360 с.
4. Герасіна С. В. Асертивна поведінка як передумова формування почуття власної гідності та самоповаги студентської молоді. *Проблеми сучасної психології*. 2010. № 10. 168 с.
5. Зеер Э.В., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пособие / Рос. академия образования, Москов. психолого-соц. ин-т. Москва : Москов. психол.-соц. ин-т, 2005. 216 с.
6. Каппони В., Новак Т. Как делать все по-своему, или Ассертивность – в жизнь. Санкт-Петербург : Питер, 1995. 186 с.
7. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2000. 332 с.
8. Климов Е. А. Психология профессионала : избранные психологические труды. Москва ; Воронеж, 1996. 400 с.
9. Кокун О. М. Аналіз поняття адаптаційних можливостей людини. *Проблеми заг. та пед. психол.* : зб. наук. праць Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. Київ : Гнозис, 2002. Т. IV. Ч. 5. С. 137–140.
10. Ніколаєв Л. О. Генезис поняття «асертивність». *Освіта регіону*. 2010. №1. С. 132–142.
11. Методики социально-психологической диагностики личности и группы. Москва : АН СССР ; Ин-т психол., 1990. 219 с.
12. Татенко В. О. Соціальна психологія впливу. Київ : Міленіум, 2008. 216 с.
13. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості : навч. посіб. Київ : Марич, 2009. 232 с.
14. Стайн С., Бук Г. Преимущества EQ : Эмоциональная культура и ваш успех ; пер. с англ. Маргариты Маркус. Stoddart Publishing Co. Limited, 2010. 480 с.
15. Стаут С. Управленческий тренинг (Managing Training). Санкт-Петербург : Питер, 2006. 160 с.

16. Чепелева Н. В. Психологічна культура майбутнього вчителя. Київ, 1989. 32 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ball O. H. Suchasnyi humanizm i osvita: sotsialno-filosofski ta psykhologo-pedahohichni aspekty. Rivne, 2003. 128 s.
2. Bondarchuk O. I. Sotsialno-psykhologichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii diialnosti. Kyiv : Naukovyi svit, 2008. 318 s.
3. Briukhovetska O. V. Psykholohiia profesiinoi tolerantnosti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv : monohrafiia. Kyiv : Interservis. 360 s.
4. Herasina S. V. Asertyvna povedinka yak peredumova formuvannia pochuttia vlasnoi hidnosti ta samopovahy studentskoi molodi. *Problemy suchasnoi psykhologii*. 2010. № 10. 168 s.
5. Zeer Je.V., Pavlova A.M., Symanjuk Je.Je. Modernizacija professional'nogo obrazovanija: kompetentnostnyj podhod : ucheb. posobie / Ros. akademija obrazovanija, Moskov. psihologo-soc. in-t. Moskva : Moskov. psihol.-soc. in-t, 2005. 216 s.
6. Kapponi V., Novak T. Kak delat' vse po-svoemu, ili Assertivnost' – v zhizn'. Sankt-Peterburg : Piter, 1995. 186 s.
7. Karamushka L. M. Psykholohiia upravlinnia zakladamy serednoi osvity : monohrafiia. Kyiv : Nika-Tsent, 2000. 332 s.
8. Klimov E. A. Psihologija professionala : izbrannye psihologicheskie trudy. Moskva ; Voronezh, 1996. 400 s.
9. Kokun O. M. Analiz poniattia adaptatsiinykh mozhlyvostei liudyny. *Problemy zah. ta ped. psykhol.* : zb. nauk. prats In-tu psykol. im. H.S. Kostiuks APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka. Kyiv : Hnozis, 2002. T. IV. Ch. 5. S. 137–140.
10. Nikolaiev L. O. Henezys poniattia «asertyvnist». *Osvita rehionu*. 2010. №1. S. 132–142.
11. Metodiki social'no-psihologicheskoi diagnostiki lichnosti i gruppy. Moskva : AN SSSR ; In-t psihol., 1990. 219 s.
12. Tatenko V. O. Sotsialna psykhologhiia vplyvu. Kyiv : Milenium, 2008. 216 s.
13. Tytarenko T. M. Suchasna psykhologhiia osobystosti : navch. posib. Kyiv : Marych, 2009. 232 s.
14. Stajn S., Buk G. Preimushhestva EQ : Jemocional'naja kul'tura i vash uspeh ; per. s angl. Margarity Markus. Stoddart Publishing Co. Limited, 2010. 480 s.
15. Staut S. Upravlencheskij trening (ManagingTraining). Sankt-Peterburg : Piter, 2006. 160 s.
16. Chepelieva N. V. Psykhologichna kultura maibutnoho vchytelia. Kyiv, 1989. 32 s.

Bryukhovetska, O. V. Features of formation of comprehensive school principals' assertiveness during refresher training. The article analyzes assertiveness and assertive behavior of an individual. The author gives a new definition of comprehensive school principals' assertiveness and discusses its role in their work.

The author also considers the levels of comprehensive school principals' assertiveness and its macro-, meso- and microlevel organizational and psychological factor. The macro-level factor includes the region in which the school is located, the meso-level factor is the comprehensive school's type, and the micro-level factors include the comprehensive school principals' gender and age. The empirical study conducted by the author has revealed low assertiveness among comprehensive school principals, which necessitates its formation and /or further development during comprehensive school principals' refresher training (postgraduate education) by means of active, personality-oriented and technological training programs. An assertiveness formation/development model proposed by the author includes different inter-connected activities and relies on training as an effective assertiveness development method.

Keywords: comprehensive school principals, assertiveness, refresher training, training.

Відомості про автора

Брюховецька Олександра Вікторівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Brukhovetska, Olexandra Victorivna, PsyD, Prof., Dept. of Psychology and Personal Development Institute of Management and Psychology University of Education Management, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparisab011@gmail.com

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>

Отримано 30 вересня 2019 р.
Рецензовано 28 жовтня 2019 р.
Прийнято 31 жовтня 2019 р.