

**Образование в России и актуальные вопросы
современной науки**

Верстакова Виктория Витальевна,

Аржаных Алина Константиновна,

студенты,

Саратовский социально-экономический институт

РЭУ им. Плеханова,

г. Саратов

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация. Профессиональные противоречия переживаются и признаются лидером как сложность выбора управленческого решения. К примеру: противоположные значения и их значение вызывает рассогласование ценностных ориентаций; противоречие между старым опытом и новым сдерживает процесс саморазвития; недостаточное понимание управленческого труда, устаревшие представления о роли руководителя в коллективе блокируют творческий подход к решению профессиональных задач; отсутствие лидерских качеств и конкретных приемов и методов воздействия на подчиненных порождает конфликты, сдерживая их карьерный рост. Развитие личности руководителя образовательной организации обусловлено личностными потенциальными возможностями и средой, в которой протекает его профессиональная деятельность. Таким образом, в статье показано, что профессиональные противоречия руководителя системы образования обусловлены его личностными резервами. Они детерминируются эмоционально-психологической неустойчивостью руководителя, излишней серьезностью, прямолинейностью, приверженностью к традициям, отсутствием творческого подхода к организации профессиональной деятельности, ценностной размытостью.

Ключевые слова: личность (personality), профессиональная деятельность (professional activity), профессиональные противоречия (professional contradic-

Образование в России и актуальные вопросы современной науки

tions), психологические барьеры (psychological barriers), эмоциональные переживания (emotional experiences).

Введение

Развитие личности в исследованиях (К.А. Абульхановой-Славской, С.И. Архангельского, В.Г. Асеева, А.А. Бодалева, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, В.А. Сластенина и др.) осуществляется путем разрешения природных и социальных, индивидуальных и общественных, объективных и субъективных противоречий. Опираясь на понимание В.Г. Асеева о том, что противоречие между существующими функциональными возможностями личности и объективно необходимыми качествами создает устойчивое «поле детерминации», под воздействием которого вступают в действие определенные механизмы конкретных ситуативных противоречий. Профессиональные противоречия переживаются и признаются лидером как сложность выбора управленческого решения. К примеру: противоположные значения и их значение вызывает рассогласование ценностных ориентаций; противоречие между старым опытом и новым сдерживает процесс саморазвития; недостаточное понимание управленческого труда, устаревшие представления о роли руководителя в коллективе блокируют творческий подход к решению профессиональных задач; отсутствие лидерских качеств и конкретных приемов и методов воздействия на подчиненных порождает конфликты, сдерживая их карьерный рост. Блокируют личностное и профессиональное развитие руководителя психологические барьеры. Так, например, преодоление когнитивно-психологических барьеров в форме ощущений, переживаний, образов, концепций, препятствующих удовлетворению потребностей, обеспечивается ответом, с помощью которого внутренние ресурсы личности лидера активируются путем поиск новых технологий, практики и подходы к осуществлению управленческой деятельности.

Основная часть

В исследовании В.Г. Зазыкиной и А.П. Чернышовым к барьерам, мешающим продуктивности профессиональной деятельности лидера, относятся: барьеры

Образование в России и актуальные вопросы современной науки

ер некомпетентности - отсутствие уверенности в профессиональных возможностях для внедрения инновационных процессов; барьер умения, привычки, традиции является следствием стремления сохранить существующий способ деятельности; идиллический барьер - связан с глубоким удовлетворением своей позицией, официальным и социальным статусом; барьер увеличения нагрузки - комплекс проблем, связанных с повышенным напряжением и трудоемкостью; барьер «социального комфорта» - удовлетворенность собственным статусом в команде, боязнь потерять неформальные связи; барьером «неуверенности в завтрашнем дне» является неспособность маневрировать собственными ресурсами в нестабильной ситуации. Они в полной мере применимы к описанию управленческой деятельности руководителя системы образования, которая теряет смысл, если вышеуказанные барьеры непреодолимы или полностью отсутствуют.

Важность психологических барьеров проявляется в двух противоположных ситуациях - когда они слишком велики и когда они полностью отсутствуют. Творческая роль психологических барьеров заключается в том, что возникновению всего нового и необычного предшествует особый «когнитивно-психологический барьер», преодоление которого всегда сопровождается эмоциональными переживаниями (отчаянием или радостью). В психологическом аспекте успешное преодоление барьеров свидетельствует о высших достижениях личности, вызывающих положительные эмоции, дающих осознанное чувство профессиональной деятельности. Вероятность снижения достигнутого уровня вызывает блокирование психологических барьеров, которые приводят к обратному эффекту.

В нашем исследовании профессиональная деятельность руководителя сопровождается путем преодоления двух видов «барьеров»: внутренних и внешних. Барьеры внутренние – личностные качества самого руководителя, внешние – обстоятельства его жизни в конкретном месте, в конкретное время, в конкретной среде.

Образование в России и актуальные вопросы современной науки

Психологами доказано [Гройсман А., 2003, с.183], что профессиональные затруднения руководителей системы образования в большей степени обусловлены личностными качествами, выполняющими роль внутренних барьеров. Рассмотрим их более подробно. Повышенная устойчивость эмоциональных переживаний (напряжение от недостатка или избытка информации, отсутствие четкой организации своего труда и членов коллектива, переживание степеней риска при принятии отдельных управленческих решений в ситуации ограниченного временного ресурса) приводит к тому, что эмоции надолго задерживаются в психике, и даже, когда трудная ситуация проходит, они все равно побуждают к действию. Проявляется это повышенной чувствительностью к собственной значимости, депрессией и тревожностью, которые снижают творческие возможности. Запрет на эмоции ведет к вытеснению их из сознания. Выйдя из-под контроля сознания, эмоции препятствуют осуществлению планов и намерений руководителя, нарушают межличностные отношения, проявляются агрессией, которая не позволяет продуктивным образом выполнять служебные обязанности, блокируя развитие творческого Я. В основном, агрессия нами понимается как стремление без задержек и отказов удовлетворить бессознательный импульс и рассматривается как примитивная реакция, когда причина переживания не подвергается сознательной критической переработке, а обнаруживается в импульсивных действиях. Таким образом, потенциал эмоциональной напряженности находит разрядку в агрессивном поведении как единственной возможности для достижения профессиональных целей, приобретая патологические формы, а также нередко за агрессией скрывается потребность руководителя в психологической защите, обусловленной выраженностью темперамента, структурой жизненных ценностей и отсутствием личного опыта в преодолении трудностей.

Не агрессия сама по себе, а подавление индивидуальной агрессии и неспособность использовать ее креативным способом, является причиной агрессивного поведения. Необходимость постоянно преодолевать объективные и субъек-

Образование в России и актуальные вопросы современной науки

ективные трудности, которые обычны в профессиональной деятельности руководителя и обуславливают большое число кризисных ситуаций на протяжении его карьеры, когда «компенсаторная» агрессия выражается в неспособности достичь определенной цели. В таком случае продуктивная профессиональная деятельность заменяется агрессией, стремлением к разрушению межличностных отношений с коллегами.

В нашем исследовании агрессия рассматривается с позиции постоянных противоречий между внутренними ресурсами личности и различными типами поведения, как побуждение к каждому действию и каждому успеху. А. Маслоу высказал мысль о необходимости принимать собственную, понимая ее недостатки, как проявление человеческой природы.

В выборе руководителей агрессия и креативность являются понятиями одного ряда. При этом раздражающие ситуации и неудачи являются началом их новых креативных действий. Обязательным условием, в данном случае, является умение сконцентрировать личностные стремления и возможности и использовать агрессию как движущую силу (ведь агрессия - это энергия, переходящая в активность), направленную на развитие творческого Я. Проявление агрессии не влечет за собой психосоматических. О том, что руководитель направляет агрессивные импульсы в позитивное русло, свидетельствуют значимые связи с эмоциональной, ответственностью за свое профессиональное развитие, самоконтролем в поведении и эмоциях, умение рисковать, сохраняя творческий подход, несмотря на. Если же руководителю не достает уверенности и эмоциональной устойчивости, то идущая извне агрессия не может использоваться как движущая сила в развитии, уклонение от ситуаций, которые ее порождают приводят к беспомощности, а подавление к невротическим состояниям.

Среди факторов, ведущих к агрессии – чувство страха, которое проявляется потерей индивидуальности, утратой личностных ценностей, неуверенностью по поводу предстоящих изменений. У руководителя они провоцируются инновациями и переменами, желанием удержать свои позиции (высокий социальный

Образование в России и актуальные вопросы современной науки

статус и уровень личных достижений), беспокойством по поводу потери лидирующих позиций и побуждает к непродуктивному поведению и фрустрации. Динамика развития фрустрационного напряжения прослеживается на примере преодоления антиинновационных барьеров, которые выступают как внешнее противодействие по отношению к инновационной деятельности, представляя защитную реакцию руководителя или коллектива на нововведения в негативных реакциях, недоверии к инициатору, в активном противодействии. Невозможность преодолеть барьер блокирует профессиональное и личностное развитие руководителя.

Как один из видов психологического дистресса, выступает самоактуализация личности руководителя, показывая значимые корреляционные связи с творческим самовыражением действуя стимулом поиска новых целей для решений профессиональных задач. Отсутствие социального опыта по управлению проблемными ситуациями подчеркивается отрицательной корреляционной связью между напряженностью и гибкостью поведения, как неумение быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся профессиональную ситуацию. Результаты полученных эмпирических данных согласуются с исследованиями (Н.В. Рождественская, Н.А. Зверева, Л.Л. Гройсман), о том, что фрустрация не мешает, а иногда, наоборот, способствует творческому самовыражению.

Высокий уровень ответственности и избыточный самоконтроль характеризует убежденность руководителей в том, что всегда надо быть реалистом и «твердо стоять на земле». Данный стиль поведения проявляется через ригидность, консерватизм, избыточный радикализм. Это в свою очередь приводит к трудности в принятии управленческих решений, отсутствие нестандартного подхода к решению задач, блокирует создание мотивационной профессиональной среды.

Прямолинейность руководителя и его непреклонная уверенность в своей правоте, приводит к неадекватности действий и поступков, стереотипы сдерживают развитие коллектива, а формальная поверхностная оценка деятельности

Образование в России и актуальные вопросы современной науки

подчиненных без наличия обратной связи не позволяют организовать команду единомышленников. Данная стратегия поведения способствует росту числа ошибок и очень созвучна мыслям И. Гете: «Двух вещей надо остерегаться всеми силами: когда ограничиваешься своей специальностью - окостенения; когда выступаешь из нее – дилетантизма». Неуверенность, стремление избежать риска, опора на прежний опыт, сдерживает реализацию творческого потенциала руководителя, развитие его способности управлять собой, рационально используя личное время и личностные ресурсы.

Приверженность традициям вызывает сопротивление изменениям, опровергающим или меняющим ранее приобретенные знания и опыт. Опора на имеющийся опыт снижает гибкость и подвижность его психики. Боясь, потерять контроль над ситуацией он систематизирует деятельность коллектива на основе ранее существовавших правил. Однако стремление к систематизации, излишне избирательное отношение к новой информации, нежелание изменить существующие правила и идти на компромисс способствует нарастанию конфликта.

Отсутствие делегирования ответственности подчиненным не дает обратной информации от коллег, вызывает трудность мобилизации коллектива для решения общих профессиональных задач. Завышенное представление о собственной значимости проявляется в повышенной тревоге за сохранность своего престижа и должностной позиции.

Каждому руководителю важно уметь осуществлять анализ собственной деятельности, а выработанные рефлексивные умения позволяют ему решать эту задачу более продуктивно.

Таким образом, для руководителей сформированные рефлексивные умения выступают в качестве одного из условий эффективности организационных решений, потому что они позволяют решать проблемы организации разными способами, моделировать различные исходы их решения, интуитивно предвидеть ошибки, выбирать адекватные варианты и конечные результаты разрешения

Образование в России и актуальные вопросы современной науки

проблем организации, вовремя находить противоречия и устранять их, продумывать ход своих действий, осуществлять самоанализ Я-концепции.

Заключение

Таким образом, профессиональные противоречия руководителя системы образования обусловлены его личностными резервами. Они детерминируются эмоционально– психологической неустойчивостью руководителя, излишней серьезностью, прямолинейностью, приверженностью к традициям, отсутствием творческого подхода к организации профессиональной деятельности, ценностной размытостью.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Акмеологическое понимание субъекта // *Основы общей и прикладной акмеологии*. – М., 1995. – 126 с.
2. Асеев В.Г. *Мотивация поведения и формирование личности*. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
3. Гройсман А. *Основы психологии художественного творчества*. – М.: Когито-Центр, 2003. – 187 с.
4. Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. *Акмеологические проблемы профессионализма*. – М., 1993. – 165 с.
5. Маслоу А. *Дальние пределы человеческой психики*. – СПб: Евразия, 2000. – 432 с.
6. Селюч М.Г. *Акмеологическая направленность управленческой деятельности руководителя системы образования*. – Благовещенск, 2015. – 217 с.
7. Селюч М.Г. *Творческое Я руководителя образовательного учреждения как системное образование личности // Акмеология*. – 2017. – № 2. – С. 91-99.
8. Шорина А. В. *Сформированность рефлексивных умений как условие эффективности организационных решений / А.В. Шорина // Изменяющийся мир: общество, государство, личность: сб. материалов IV Междунар. науч. Конференции*. – Саратов, 2015. – Ч. 1. – С. 103–109.