

Гайдамашко Игорь Вячеславович

д-р психол. наук, доцент, заведующий кафедрой

Чепурная Юлия Викторовна

преподаватель

Институт кибернетики

ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический

университет радиотехники, электроники и автоматики»

г. Москва

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в данной статье авторами представлены результаты исследования процесса личностно-профессионального становления руководителей образовательных организаций высшего образования. Исследователями предложена технология, обеспечивающая продуктивное становление руководителя.*

***Ключевые слова:** технология, психотехнология, модус жизнедеятельности, личностно-профессиональное становление руководителя, субъектная активность человека.*

Проведенный теоретический анализа последних исследований, которые относятся к разработке технологий профессионального развития руководителя образовательной организации (далее – руководителя), позволяет сделать вывод о том, что необходимо преобразование мотивационной, интеллектуальной, эмоциональной и поведенческой структур личности руководителя, а не только обучение новым способам деятельности.

Решение задач личностно-профессионального становления руководителей в процессе их обучения в образовательных организациях высшего образования (далее – вуз) становится более действенным при наличии эффективной технологии. При этом понятие «технология» трактуется многими исследователями неод-

нозначно. Так, одни понимают ее «как совокупность знаний, сведений о способах (чего-либо) и процессов их сопровождающих», другие – как «совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусствовзнании» [1, с. 131].

Л.Г. Лаптев и А.Ю. Панасюк по нашему мнению предложили наиболее приемлемый подход, где технология понимается как техника, тактика и стратегия использования исследовательско-развивающего инструментария для достижения поставленной цели. Другими словами, под исследованием технологий понимается наиболее общий способ полного и коррелирующего использования всех способов, средств и возможностей для продуктивного решения задачи эффективного личностно-профессионального становления руководителя в вузе. За единицу анализа профессиональной деятельности в данном контексте принимается психотехнология. Под психотехнологией понимается совокупность и последовательность действий при соответствующем целенаправленном и упорядоченном освоении предметной ситуации. Сравнительный анализ профессиональной деятельности по личностно-профессиональному становлению позволил проводить понятие «психотехнология» [2, с. 61].

Сущность технологизации процессов личностно-профессионального становления руководителей сводится к следующему (рис. 1).

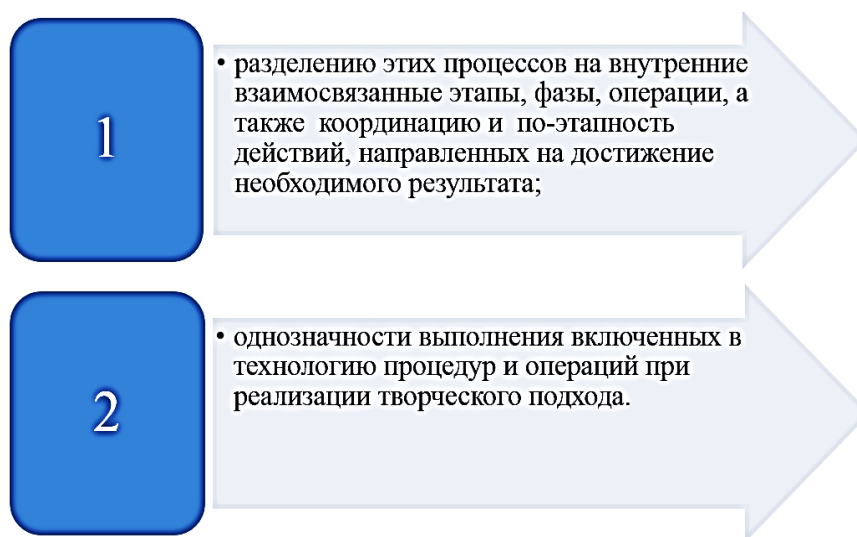


Рис. 1. Сущность технологизации процессов личностно-профессионального становления руководителей

Таким образом, технология – категория процессуальная, связанная с изменением самой деятельности и средств ее осуществления. Нас же больше интересуют изменения руководителя, прежде всего, ценностно-смыслового характера.

Переходя к описанию практической работы с руководителями, нами было выделено три модуса жизнедеятельности: обладания, социальных достижений и служения, благодаря которым в различных ее проявлениях разворачивается субъектная активность индивида.

При этом под модусом жизнедеятельности понимается обобщенная характеристика взаимодействия человека с миром.

Переход от одного модуса к другому осуществляется в диалоговой форме, между субъектами общения, и понимается как онтологическое основание субъективного бытия человека, а не как социально-психологический феномен. Это возможно только тогда, когда индивид сопоставляет себя и свою жизнедеятельность в целом. Что является необходимым, но не достаточным условием. Еще одним условием является накопление внутренних ресурсов, которые позволяют индивиду не только оценить со стороны свою жизнь, но и произвести изменения в своем бытии, а также необходимо желание измениться, что является трудоемкой внутренней работой.

Во время диалога собеседники ориентируются на сущность, на раскрывающееся или уже раскрывшееся духовное «Я» собеседника, на побуждение духовного роста, на то, каким они должны стать, а не на их реальную личность [3, с. 23].

В результате проведенного исследования, выделяют три стадии, в результате чего происходит изменение руководителя и соответственно – повышение его профессионализма. При этом выделяют нескольких типов руководителей (рис. 2)

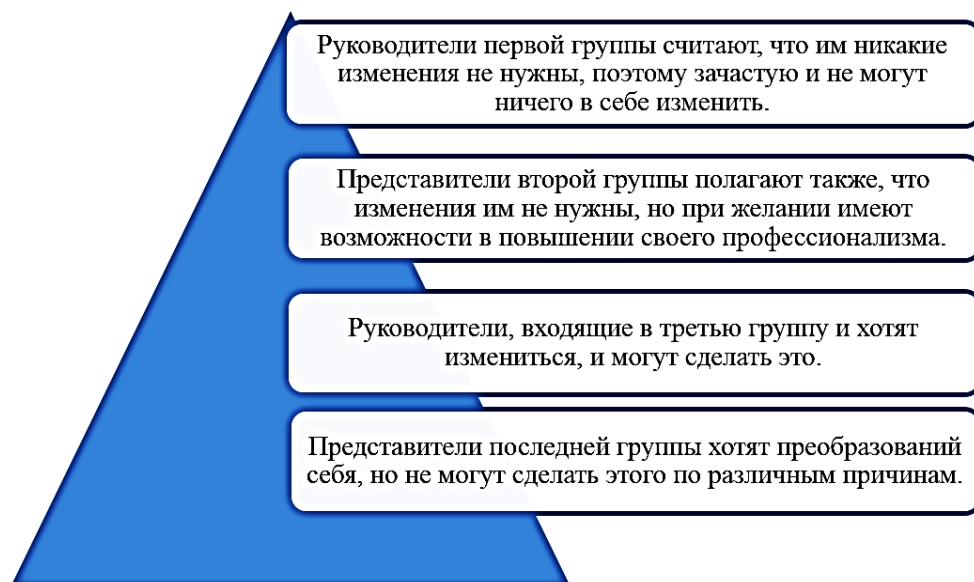


Рис. 2. Типы руководителей

После проводимой с руководителями работы на каждой из стадий происходят изменения. Рассмотрим следующие изменения, предложенные И.Л. Лаптевой.

Первая стадия – подготовительная. Она начинается с психологического консультирования.

Наиболее значимым на данном этапе является выяснение смысла жизни, жизненных целей, планирование своего будущего. Часто данная работа происходит с большим трудом. Многие из руководителей не хотят быть откровенными, не желают задумываться над этим. А без решения данного вопроса, очень тяжело решить и личные проблемы, которые мешают человеку в работе. Без начала диалога реального «Я» с «Я» духовным дальнейшая работа окажется бесполезной.

Опишем кратко те проблемы, с которыми встречаются представители различных групп руководителей (имеющих наибольшее процентное представительство).

Итак, на данной стадии выясняется степень готовности руководителя к преобразованию себя. Обратим внимание на то, что для большинства руководителей с большим стажем вся работа заканчивается на стадии осознания, т.к. они считают, что никакие преобразования им не нужны.

На ней заканчивают работу также многие руководители среднего возраста, которые понимая необходимость личностных изменений не находят в себе внутренних ресурсов для этого. И только незначительная часть руководителей с готовностью принимают помощь и с удовольствием участвуют в работе.

На второй стадии применялся метод парадоксальной интенции В. Франкла и обучение методам аутогенной тренировки. У тех, кто использовал метод парадоксальной интенции эффект, показывающий изменение их личности, оказывается более значительным, нежели у тех, кто занимался аутогенной тренировкой.

Руководители, продолжавшие работу, отмечали у себя значительное уменьшение раздражительности, агрессии, бессонницы, улучшение своих взаимоотношений не только с коллегами и обучающимися, но и повышение взаимопонимания с членами своей собственной семьи.

На третьей стадии – завершающей, для закрепления появившихся изменений и постоянного личностного роста, необходима помощь в построении духовно-ориентированной профессиональной половозрастной событийной общности, предложенной В.И. Слободчиковым, являющейся ценностно-смысловым объединением людей, которая способствует развитию не только предметной профессиональной деятельности, но и потребностно-мотивационной сферы [4, с. 215].

Первоначально на этой стадии нами частично применялись техники, предложенные Р. Славным (СТАД, «Джигсо»), С. Каганом («Ко-оп Ко-оп»), адаптированные Л.М. Митиной [5, с. 271].

В противоречие с развитием операциональной сферы деятельности часто вступают изменения в поведении руководителей. Но именно благодаря этому противоречию происходит ускорение возрастания профессионализма руководителя.

Даже если возникают затруднения при выполнении своих профессиональных обязанностей, то руководители начинают осознавать свои недоработки и не-

достатки, а именно осознание и принятие являются ключевыми моментами в изменении, а, следовательно, профессиональное развитие будет более продуктивным [6, с. 83].

Таким образом, вся работа была направлена на изменение ценностно-смысловой составляющей жизнедеятельности человека. Просто необходимо отойти от ситуации и посмотреть на нее как бы со стороны, это помогает изменить отношение к своей деятельности, а, следовательно, изменить сформированность ее операциональной сферы [7, с. 71].

Проведенную работу необходимо считать одним из этапов разработанных действий по сопровождению личностного становления руководителя. Следующие этапы состоят из семинаров, которые способствуют повышению психологической культуры руководителя и детальной отработки отдельных элементов операциональной сферы их деятельности [8, с. 160].

Отметим, что помимо групповой работы в то же время проводится индивидуальная работа с руководителями. Целью, которой является оказание долговременной и ситуативной помощи по многочисленным личностно-профессиональным проблемам [9, с. 15]. Она включает следующее (рис. 3).

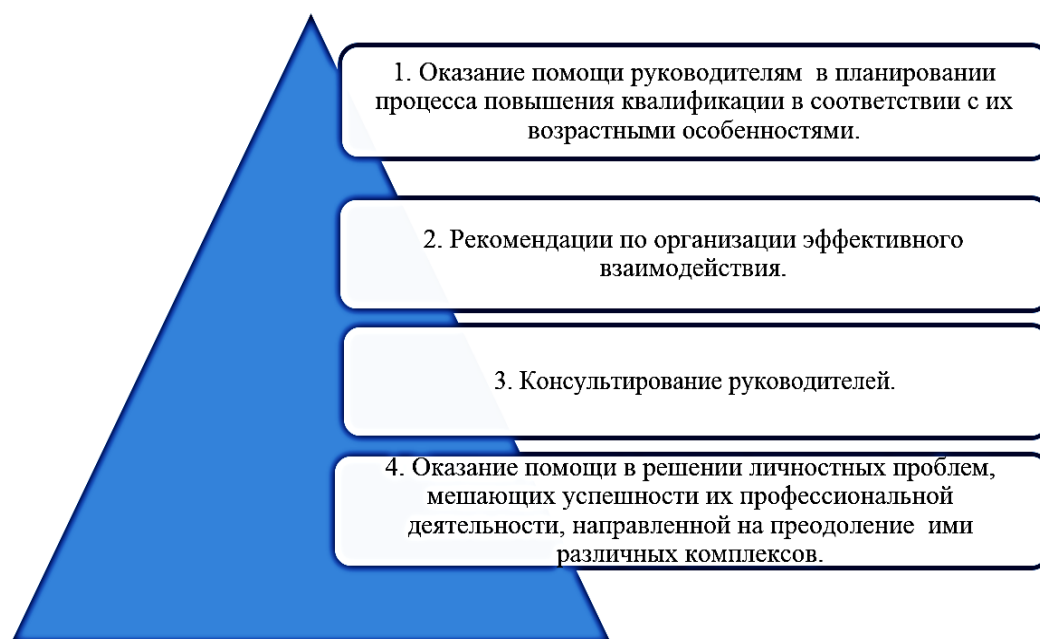


Рис. 3. Виды оказания помощи руководителям

По результатам исследования, можно сделать вывод, что количество человек, входящих в первую и вторую группы значительно снижается на каждом этапе личностного становления руководителя, но зато повышается в третьей группе. Что говорит об эффективном использовании технологии личностного становления руководителя.

Список литературы

1. Анциферова Л.И. Системный подход к изучению функционирования и развития личности // Проблемы психологии личности. – М.: Наука, 2002. – С. 129–136.
2. Гайдамашко И.В. Системно-мыследеятельностный подход к самоорганизации деятельности субъектов образовательного процесса в техническом университете / И.В. Гайдамашко, Е.В. Пугачева, Т.Г. Цуникова // Человеческий капитал. – 2015. – №1 (73). – С. 60–63.
3. Гайдамашко И.В. Социальный аспект управления качеством образования в ретроспективе развития единого пространства высшего образования / И.В. Гайдамашко, В.С. Томашевская, Т.Г. Цуникова // Человеческий капитал. – 2014. – №9 (69). – С. 21–26.
4. Лаптева И.Л. Психологическая концепция развития профессиональной культуры субъекта труда: Диссертация д-ра психол. наук. – М., 2013. – 425 с.
5. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя: Диссертация д-ра психол. наук. – М., 1995. – 408 с.
6. Пугачева Е.В. Психолого-педагогические основания эффективных инноваций в образовании / Е.В. Пугачева // Человеческий капитал. – 2014. – №4. – С. 82–85.
7. Пугачева Е.В. Развитие управленческой компетентности руководителей органов внутренних дел: Монография / Е.В. Пугачева, И.В. Гайдамашко; Министерство внутренних дел Российской Федерации, Академия экономической безопасности. – М., 2011.

8. Селезнев В.Н. Подготовка антикризисных менеджеров методами психологического анализа профессиональной деятельности / В.Н. Селезнев, В.В. Сысоев, И.В. Гайдамашко; Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2012. – №2. – С. 155–163.

9. Пугачева Е.В. Социально-психологические особенности развития управленческой компетентности руководителей подразделений МВД России по борьбе с экономическими и налоговыми преступлениями: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Российский государственный социальный университет. – М., 2008. – С. 21.