

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2019.44.4.022

Профессиональные противоречия руководителя системы образования

Селюч Марина Григорьевна

Профессор кафедры психологии и педагогики,
Амурский государственный университет,
675027, Российская Федерация, Благовещенск, шоссе Игнатьевское, 21;
e-mail: seluch@mail.ru

Аннотация

Профессиональные противоречия переживаются и осознаются руководителем как трудность выбора в принятии управленческого решения. Так, например: противоположные смыслы 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. Эмпирически обоснованы психологические барьеры и профессиональные затруднения руководителя в ходе принятия управленческих решений. 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.

Для цитирования в научных исследованиях

Селюч М.Г. Профессиональные противоречия руководителя системы образования // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 4А. С. 182-187. DOI: 10.34670/AR.2019.44.4.022

Ключевые слова

Личность, профессиональная деятельность, профессиональные противоречия, психологические барьеры, эмоциональные переживания.

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 [Асеев, 1976, 27] о том, что противоречие между сложившимися функциональными возможностями личности и объективно требуемыми качествами создают устойчивое «поле детерминации», под влиянием которого вступают в действие определенные механизмы конкретных ситуативных противоречий.

Профессиональные противоречия переживаются и осознаются руководителем как трудность выбора в принятии управленческого решения. Так, например: противоположные смыслы 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 познавательно - психологических барьеров в виде ощущений, переживаний, образов, понятий, препятствующие удовлетворению потребностей, обеспечивается ответной реакцией с помощью которой активизируются внутренние ресурсы личности руководителя путем поиска новых технологий, практик и подходов к исполнению управленческой деятельности.

Основная часть

В исследованиях В.Г. Зазыкина и А.П. Чернышова [Зазыкин, Чернышов, 1993] к барьерам, сдерживающим продуктивность профессиональной деятельности руководителя, отнесены: барьер некомпетентности – неуверенность в профессиональных возможностях для введения инновационных процессов; барьер навыка, привычки, традиции – следствие желания сохранить существующий способ деятельности; барьер идилии – связан с глубокой удовлетворенностью своим положением, служебным и социальным статусом; барьер увеличения нагрузки – комплекс опасений, связанных с увеличением напряженности и интенсивности труда; барьер «социального уюта» – удовлетворение собственным статусом в коллективе, опасения потерять неформальные связи; барьер «неуверенности в завтрашнем дне» – неумение маневрировать собственными ресурсами в условиях нестабильного положения. Они полностью применимы к описанию управленческой деятельности руководителя системы образования, которая теряет смысл, если перечисленные барьеры непреодолимы или полностью отсутствуют.

Значение психологических барьеров рельефно проявляется в двух биполярных ситуациях – когда преграды слишком велики и когда они отсутствуют вообще. Созидательная роль психологических барьеров заключается в том, что появлению всего нового и неординарного предшествует специфический «познавательно – психологический барьер», преодоление которого всегда сопровождается эмоциональными переживаниями (отчаяния или радости). В психологическом аспекте успешное преодоление барьеров характеризуется высшими

достижениями личности, вызывающими позитивные эмоции, придающими осознанный смысл профессиональной деятельности. С другой стороны, это область риска, где резко повышается вероятность снижения достигнутого уровня, возникновения блокирования психологических барьеров, порождающих обратный эффект.

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.

Эмпирические данные показывают, что профессиональные затруднения руководителей системы образования в большей степени обусловлены личностными качествами, выполняющими роль внутренних барьеров. Перечислим 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 как бы застревают в психике, и даже когда ситуация, их возбудившая, уже миновала, они еще долгое время продолжают побуждать, подпитывать и направлять поведение человека» [Гройсман, 2003, 111]. Проявляется это повышенной чувствительностью к собственной значимости, депрессией и тревожностью, которые снижают творческие возможности и ведут к соматическим нарушениям. В свою очередь 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 общем случае, 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 (Э. Ландау, Г. Алдер и др.). Необходимость постоянно преодолевать объективные и субъективные трудности, которые типичны 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, не только как реакция, негативной целью которой становится разрушение, но и как побуждение к каждому действию и каждому успеху. Мысль о необходимости принимать собственную природу на стоический манер, понимая ее недостатки, как проявление человеческой природы высказывал еще А. Маслоу.

В выборке руководителей ($r=0,35$; $p>0,01$) агрессия и креативность являются коррелятами. 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 нарушений ($r= - 0,46$; $p>0,01$), ($r= - 0,40$; $p>0,01$) соответственно. О том, что руководитель направляет агрессивные импульсы в позитивное русло, свидетельствуют значимые связи с эмоциональной устойчивостью ($r= 0,43$; $p>0,01$), ответственностью за свое профессиональное развитие ($r= 0,56$; $p>0,01$), самоконтролем в поведении и эмоциях ($r= 0,38$; $p>0,01$), умение рисковать, сохраняя творческий подход, несмотря на трудности ($r=0,20$; $p>0,01$). Если же руководителю не хватает 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 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 ($r=0,52$; $p>0,01$), действуя стимулом поиска новых целей для решений профессиональных задач ($r=0,34$; $p>0,01$). Отсутствие социального опыта по управлению проблемными ситуациями подчеркивается отрицательной корреляционной связью между напряженностью и гибкостью поведения ($r=- 0,24$; $p>0,01$), 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 ($r=0,40$; $p>0,05$) характеризует убежденность руководителей в том, что всегда надо быть реалистом и «твердо стоять на земле». Данный стиль поведения проявляется через ригидность ($r=0,27$; $p>0,05$), консерватизм, избыточный радикализм - «умственная жвачка» ($r=0,67$; $p>0,05$). Это в свою очередь приводит к трудности в принятии управленческих решений ($r= - 0,21$; $p>0,05$), отсутствие нестандартного подхода к решению задач ($r=- 0,25$; $p>0,01$), блокирует создание мотивационной профессиональной среды ($r= -0,33$; $p>0,01$).

Прямолинейность руководителя и его непреклонная уверенность в своей правоте, приводит к неадекватности действий и поступков, стереотипы сдерживают развитие коллектива ($r= -0,60$; $p>0,01$), а формальная поверхностная оценка деятельности подчиненных без наличия обратной связи ($r= -0,54$; $p>0,01$) не позволяют организовать команду единомышленников ($r=- 0,66$;

$p > 0,01$). 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 ($r = - 0,16$; $p > 0,01$), развитие его способности управлять собой, рационально используя личное время и личностные ресурсы ($r = - 0,17$; $p > 0,05$).

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.

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.

Библиография

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.

Professional contradictions of the head of the education system

Marina G. Selyuch

Professor of Psychology and Pedagogy Department,
Amur State University,
675027, 21, Ignat'evskoye highway, Blagoveshchensk, Russian Federation;
e-mail: seluch@mail.ru

Marina G. Selyuch

Abstract

Professional contradictions are experienced and recognized by the leader as the difficulty of choosing a managerial decision. So we can make such an example: opposite meanings and their meaning causes a mismatch of value orientations; the contradiction between old experience and new holds back the process of self-development; lack of understanding of managerial work, outdated ideas about the role of the leader in the team block the creative approach to solving professional problems; the lack of leadership qualities and specific techniques and methods of influencing subordinates gives rise to conflicts, restraining their career growth. The development of the personality of the head of an educational organization is determined by personal potential opportunities and the environment in which his professional activity proceeds. Psychological barriers and professional difficulties of the leader in making managerial decisions are empirically substantiated. Thus, the research presented in this article shows that the professional contradictions of the head of the education system are due to his personal reserves. They are determined by the emotional and psychological instability of the leader, excessive seriousness, straightforwardness, commitment to traditions, lack of a creative approach to the organization of professional activity, or some lack of values, states the author of this paper.

For citation

Selyuch M.G. (2019) Professional'nye protivorechiya rukovoditelya sistemy obrazovaniya [Professional contradictions of the head of the education system]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 8 (4A), pp. 182-187. DOI: 10.34670/AR.2019.44.4.022

Keywords

Personality, professional activity, professional contradictions, psychological barriers, emotional experiences.

References

1. Abul'khanova-Slavskaya K.A. (1995) Akmeologicheskoe ponimanie sub'ekta [Acmeological understanding of the subject]. In: *Osnovy obshchei i prikladnoi akmeologii* [Fundamentals of General and Applied Acmeology]. Moscow.
2. Aseev V.G. (1976) *Motivatsiya povedeniya i formirovanie lichnosti* [Motivation of behavior and personality formation]. Moscow: Mysl' Publ.
3. Groisman A. (2003) *Osnovy psikhologii khudozhestvennogo tvorchestva* [Fundamentals of the psychology of artistic creation]. Moscow: Kogito-Tsentr Publ.
4. Maslow A. (1993) *The Farther Reaches of Human Nature*. Penguin.
5. Selyuch M.G. (2015) *Akmeologicheskaya napravlennost' upravlencheskoi deyatel'nosti rukovoditelya sistemy obrazovaniya* [Acmeological orientation of the managerial activity of the head of the education system]. Blagoveshchensk.
6. Selyuch M.G. (2017) *Tvorcheskoe Ya rukovoditelya obrazovatel'nogo uchrezhdeniya kak sistemnoe obrazovanie lichnosti* [Creative self of the head of an educational institution as a systematic education of a person]. *Akmeologiya* [Acmeology], 2, pp. 91-99.
7. Zazykin V.G., Chernyshev A.P. (1993) *Akmeologicheskie problemy professionalizma* [Acmeological problems of professionalism]. Moscow.