

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕЙСТВИЕ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, НАХОДЯЩЕМУСЯ В СОСТОЯНИИ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА

Аннотация

В статье обозначены предпосылки развития ролевого конфликта руководителя. Представлен проект психологического содействия руководителю в образовательной профессиональной среде, находящемуся в состоянии ролевого конфликта. Специфику ролевого конфликта организует совокупность личностных и организационных факторов. К организационным факторам отнесены тип организационной культуры и стрессогенные факторы, к личностным – локус ролевого конфликта, жизнестойкость, психологическое благополучие, процессуальная мотивация трудовой деятельности. Совокупность выделенных личностных характеристик рассматривается как личностный потенциал, под которым принято понимать интегральную систему индивидуально-психологических особенностей личности, лежащую в основе ее способности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне изменяющихся внешних условий.

The summary

In article prerequisites of development of the role conflict of the head are designated. The project of psychological assistance to the head in the educational professional environment is submitted. Specifics of the role conflict of the head will be organized by a set of personal and organizational factors. Are carried to organizational factors – type of organizational culture and stressogenny factors. To personal factors: locus of the role conflict, resilience, psychological well-being, procedural motivation of work of the head. Set of the allocated personal characteristics is considered as the personal potential as which it is accepted to understand as an integral system of individual and psychological features of the personality which is a cornerstone of ability of the personality to proceed from steady internal criteria and reference points in the activity aimed to keep stability of semantic orientations and efficiency of activity against the changing external conditions.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях инновационного развития национальной системы образования Республики Беларусь необходимо уделять внимание не только повышению уровня качества образования, совершенствованию теоретико-методологических основ и научно-методического обеспечения образовательного процесса, но и эффективному психологическому содействию субъектам образовательной среды, в частности – руководящим работникам. Социально-экономические перемены, происходящие в стране и за ее пределами, приводят к усложнению системы социальных ролей личности в профессиональной среде, к усилению ролевой неоднозначности. В сложившихся условиях,

несомненно, возникают неблагоприятные социально-профессиональные ситуации, в которых каждой личности необходимы помощь и поддержка. Несмотря на постоянное усовершенствование системы управления в учреждениях образования, именно высокая интенсивность указанных процессов создает ситуации высокой эмоциональной и психической напряженности для руководителей разных уровней управления.

Совокупность ролей, исполняемых руководителем, позволяет говорить о его широком ролевом диапазоне, что дает возможность наблюдать конфликт сразу трех ролей у одного и того же лица – руководителя, профессионала и личности. Как субъект управления руководитель обязан выполнять административные предписания, регламентирующие образовательную деятельность, которые выражаются в непрерывных взаимосвязанных действиях, каждое из которых определяется как управленческая функция (планирование, организация, мотивация, контроль). При этом особую специфику этой деятельности придает то, что, как правило, он является не только администратором, но ведет активную педагогическую деятельность – преподавательскую, научно-методическую, социально-педагогическую, воспитательную, культурно-развивающую. В зависимости от иерархии данных ценностей социальная роль профессионала может считаться им важнее социальной роли руководителя или наоборот. Ведь не подлежит сомнению тот факт, что руководитель имеет определенную личностную мотивацию, свое понимание и оценку поставленных перед ним задач, проявляет избирательное отношение к субъектам и объектам управленческой деятельности. Это в значительной степени влияет на результат его деятельности и общую эффективность достижения цели в системе управления. Помимо этого, психологический анализ педагогического труда позволяет раскрыть его содержательные характеристики, которые требуют от личности руководителя высокой интеллектуальной, коммуникативной, конфликтологической компетентности при соблюдении высоких морально-нравственных и этических норм. Необходимо учесть и то, что образовательную профессиональную среду принято считать относительно дискомфортной, так как она имеет достаточно большой набор стрессогенных факторов [10]. Это повышенная ответственность, разнообразие рабочих перегрузок, высокий динамизм, ограниченность во времени, сложность возникающих педагогических ситуаций, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов, отдаленный результат деятельности и многое другое. Из вышеизложенного следует, что руководитель в системе управления учреждения образования занимает промежуточную позицию. Данная позиция характеризуется тем, что освоение и выполнение роли руководителя происходит в условиях противоречивых или частично противоречивых ожиданий и требований к нему в силу различных обстоятельств. Обозначенные условия позволяют говорить о том, что деятель-

ность руководителя характеризуется отсутствием однородности ролевых ожиданий и требований, связанных с исполнением должностной роли, со стороны объектов и субъектов управления, возможной несогласованностью функциональных обязанностей отдельных служб и/или субъектов управления [5], а также большим разнообразием стрессогенных факторов. В результате возникают проблемы, вызванные диссонансом в совмещении профессиональной и управленческой ролей, асинхронностью уровней развития разных аспектов ролей, что приводит к расхождению в ожиданиях и противоречивости требований к руководителю как исполнителю должностной роли. Приведение в соответствие всех ролей нередко создает ситуацию высокой эмоциональной и психологической напряженности, которая связана с возникновением и развитием ролевого конфликта (РК).

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Под РК мы понимаем *состояние психической напряженности, которое возникает у исполнителя социальной роли в ситуации противоречивой и/или несовместимой системы ожиданий и требований, предъявляемых к нему как исполнителю социальной роли, оказывающее определенное воздействие на личностные характеристики человека и систему его межличностных отношений* [2]. Как показывают исследования РК в управленческой деятельности, руководители, которые находятся в этом состоянии, испытывают нервно-психическое истощение. Как следствие, у них проявляются неадекватное восприятие реальной действительности, невозможность реализации своего профессионального потенциала в полном объеме и неадекватное реагирование на возникающие проблемы в профессиональной среде. Вследствие они нередко прибегают к неадекватному общению, что является наиболее частой причиной деструкции межличностных отношений в профессиональной среде [3; 4]. При этом следует учесть, что оптимальный уровень РК позволяет руководителю стать более гибким и восприимчивым к различным мнениям, быть успешным в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению, способствует его успешной адаптации в социальной среде [3]. Для руководителей с низкой степенью выраженности РК характерна мотивация на саморазвитие, реализацию своих способностей, расширение профессионального пространства и личностная зрелость [8]. В то же время, целый ряд зарубежных современных эмпирических исследований РК в управленческой деятельности свидетельствуют о том, что наблюдается интенсификация РК в управленческой деятельности [1–3; 5; 8].

Имеющиеся исследования не содержат данных о специфических проявлениях РК в образовательной профессиональной среде, что не позволяет выстроить адекватное психологическое содействие руководителю в сфере образования. Следовательно, в настоящее время актуальным и своевре-

менным является решение вопроса об оптимизации управленческой профессиональной деятельности руководителя в образовательной профессиональной среде посредством адекватного психологического содействия ему. Это будет способствовать сохранению устойчивой работоспособности руководителя за счет поддержания его физического и психологического здоровья, обеспечит эффективность принимаемых управленческих решений и управленческой системы образовательной среды в целом.

До настоящего времени решение этих вопросов осуществлялось посредством психологического сопровождения субъектов управления, которое включало систему организационных, диагностических, обучающих и развивающих мероприятий, направленных на создание оптимальных условий. Однако следует отметить, что в данном случае субъект управления находился чаще в пассивной позиции сопровождаемого, что в меньшей степени способствовало его личностному и профессиональному развитию [4]. С нашей точки зрения, опираясь на мнение Э.Ф. Зеера, именно «психологическое содействие предполагает активность личности в проектировании своего профессионально-образовательного пространства, самоформировании и самоактуализации» [6]. Тот же автор отмечает, что «психологическое содействие следует рассматривать как актуализацию личностно-профессионального потенциала в формировании ориентационного поля развития, ответственность за принятие решений, определяющих профессиональное будущее» [6]. Активная позиция субъекта психологического содействия приведет к осознанию руководителем сложившейся ситуации, что является необходимым условием конструктивного разрешения РК.

Модифицируя основной концептуальный базис психологического содействия, разработанный Э.Ф. Зеером [6], можно выделить следующие основные положения для проектирования методических рекомендаций по психологическому содействию руководителю, находящемуся в состоянии РК: 1) должны быть созданы определенные социально-экономические условия, в которых субъект управления смог бы реализовать себя в профессиональной жизни, то есть быть продуктивным; 2) должна быть проявлена необходимость психологического содействия; 3) должно быть осознание со стороны содействующего права самостоятельного выбора руководителем способов реализации своих профессиональных функций; 4) результатом психологического содействия должна быть гармонизация внутренней потребности развития личности и внешних условий ее социально-профессиональной жизни.

Прежде чем выстраивать алгоритм психологического содействия в сложившейся ситуации, мы считаем необходимым выявить и описать специфику РК руководителя в образовательной профессиональной среде.

Поставленная задача была реализована в нашем эмпирическом исследовании, где использовались логико-теоретический анализ проблемы,

методы математической и статистической обработки данных, психодиагностические методы (опросные методики): шкала ролевого конфликта С.И. Ерина, опросник «Шкала локуса ролевого конфликта» П.П. Горностай, опросник «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана, Г. Олдхема в адаптации И.Н. Бондаренко, опросник «Шкала психологического благополучия» К. Рифф в адаптации Н.Н. Лепешинского, тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой, экспресс-методика определения стрессогенных факторов в деятельности руководителя И.Д. Ладанова, В.А. Уразаевой, методика «ОКА!» К.К. Камерон, Р.Э. Куинн.

В исследовании мы исходили из признания двух групп факторов, организующих специфику РК руководителя-педагога: личностные и организационные. К организационным факторам отнесены тип организационной культуры и стрессогенные факторы, к личностным – локус ролевого конфликта (локус РК), жизнестойкость, психологическое благополучие, процессуальная мотивация трудовой деятельности руководителя. С учетом недостаточной разработанности феномена «локус ролевого конфликта» следует обратить внимание на то, что понимается под ним. Локус РК – это личностный конструкт, который определяет склонность личности выбирать одну из двух стратегий поведения в РК: интернальную или экстернальную, то есть, ориентацию соответственно на внутренние или внешние детерминанты ролевого поведения (потребности, ценности, установки) с преобладанием вероятности внешнего или внутреннего РК. В первом случае у личности доминирует тенденция отстаивать собственную ролевую идентичность и строить ролевое поведение в соответствии с ней, даже если она противоречит выполняемой роли. Во втором случае ролевое поведение строится большей частью в соответствии с ролевыми ожиданиями [1].

Таким образом, совокупность выделенных личностных характеристик составляет интегральную систему индивидуально-психологических особенностей личности, лежащую в основе способности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентироваться в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне изменяющихся внешних условий. Другими словами, данная совокупность представляет собой личностный потенциал руководителя [9], который своеобразно реализуется в определенных организационных условиях образовательной профессиональной среды. Профессиональная среда – важный системный образующий фактор, оказывающий существенное влияние на процессы профессионального, индивидуально-психологического развития субъекта труда. В ней представлен ряд факторов, которые непосредственным образом влияют на динамику и структуру личностного потенциала руководителя.

Выборку нашего исследования составили руководители (146 человек) государственных учреждений образования (школы, коррекционно-развивающие центры, детские дошкольные учреждения) г. Минска (31 %) и

областей Республики Беларусь (69%), занимающие высший (39 %) и средний (61 %) уровни управления. Возраст респондентов – от 25 до 66 лет (средний возраст – 43,5); общий стаж работы – от 1 года до 48 лет (средний стаж – 21,5), стаж работы в должности руководителя составляет от 1 года до 35 лет (средний стаж – 6,8). В большей степени выборка представлена руководителями женского пола (мужчины – 15 %, женщины – 85 %). Однако, как показывает статистический анализ данных, степень выраженности РК ($\chi^2 = 0,405$; $p = 0,816$), ни тип РК ($\chi^2 = 5,769$; $p = 0,123$), ни локус РК ($\chi^2 = 0,906$; $p = 0,635$) не имеют зависимости от пола.

Полученный нами фактологический материал свидетельствует о том, что управленческая деятельность руководителя в образовательной профессиональной среде сопровождается РК, причем степень выраженности с тенденцией к высокой (рис. 1).



Рис. 1. Степень выраженности ролевого конфликта

У руководителей сферы образования обнаружено наличие внутриролевого и межролевого типов РК. Следовательно, наибольшую психическую напряженность вызывают противоречия между сложившимися условиями в профессиональной деятельности и соблюдением ролевых требований, а также противоречия, вызванные рассогласованиями во множественном ролевом диапазоне.

Управленческая деятельность руководителя сопровождается преобладанием экстернального локуса РК. Значит, ролевое поведение строится преимущественно в соответствии с ролевыми ожиданиями, ради которых, во избежание разногласий в межличностной сфере, человек готов идти на большие внутренние конфликты. Важно отметить, что наличие крайне экстернальной или крайне интернальной степени локуса РК создает предпосылки к самоусилению РК, при этом значимых различий в преобладании определенного типа РК в зависимости от локуса РК не выявлено. Также нами отмечено, что руководители, у которых обнаружен промежуточный локус РК, оказываясь перед выбором стратегии собственного ролевого поведения, могут либо ориентироваться на внутренние ценности, «подстраивая» под них свою социальную роль, либо, напротив, строить ролевое поведение исходя из ролевых ожиданий сотрудников организации.

Описательные характеристики выявленного нами типа организационной культуры свидетельствуют о том, профессиональная среда, в которой осуществляется деятельность руководителя, характеризуется наличием определенной сбалансированности признаков разных типов организационных культур с преобладанием клановой. Важным моментом в выявленном типе организационной культуры является то, что, несмотря на благоприятную атмосферу, которая обычно складывается в данном типе, основные ориентиры направлены на внешнюю среду организации, в данном случае на потребителя образовательных услуг. При этом очень четко прослеживается тенденция к утрате личностных смыслов в осуществляемой деятельности при высоких требованиях профессиональной среды к саморазвитию и самообразованию руководителя. Закономерно, что возникающие противоречия провоцируют развитие стрессогенных факторов.

Усиливает тенденцию выраженности РК руководителя совокупность специфических стрессогенов: «стресс рабочих перегрузок» ($r = 0,469$; $p = 0,01$); «конфликтность коммуникаций» ($r = 0,314$; $p = 0,01$); «стресс «вертикальных» коммуникаций» ($r = 0,290$; $p = 0,03$). Следовательно, образовательная профессиональная среда отличается большим ролевым разнообразием в деятельности руководителя, высокой стрессогенностью организационных коммуникаций и психологической напряженностью в коммуникациях по вертикали.

При усилении РК руководителя наблюдается снижение его способности к актуализации своего личностного потенциала в профессиональной среде, что согласуется с данными, полученными в разных исследованиях: личность оказывается более уязвимой к проблемам и стрессам при наличии умеренного личностного потенциала [9].

В частности, при исследовании связи РК и психологического благополучия ($r = -0,51$; $p < 0,005$) установлено, что высокая степень выраженности РК не позволит руководителю ощутить в полной мере личное эффективное функционирование, которое выражается в удовлетворенности своими достижениями по преобразованию себя и условий своей жизни, степени уверенности в собственных личностных ресурсах для дальнейшего развития (рис. 2).



Рис. 2. Взаимосвязь уровня психологического благополучия и выраженности ролевого конфликта

Опираясь на выявленные дифференцированные связи РК со шкалами психологического благополучия, мы можем утверждать, что при высокой степени выраженности РК руководитель становится изолированным в межличностных отношениях, что не позволяет ему поддерживать важные связи с окружающими. В принятии решений он старается опираться на мнение окружающих. Руководитель может испытывать трудности с организацией повседневной деятельности. Достаточно часто руководители, находящиеся долго в состоянии РК, не анализируют свои прошлые поступки и утрачивают способность определять перспективы будущего. Вполне закономерно, что такой руководитель разочарован не только своей деятельностью, но и самим собой. С другой стороны, специфика профессиональной деятельности и требования профессионально-нормативно-правовой базы к уровню управленческой компетентности стимулируют сохранность у руководителя способности к изменениям согласно собственным достижениям и накопленному опыту.

Анализ взаимосвязи между выраженностью РК и жизнестойкости руководителя ($r = -0,372$; $p = 0,001$) указывает на то, что при усилении выраженности РК наблюдается снижение способности совладать со стрессовыми ситуациями и развитием чувства невостребованности и отвергнутости (рис. 3).

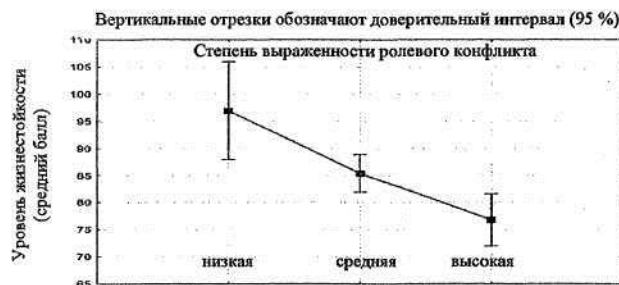


Рис. 3. Взаимосвязь уровня жизнестойкости и выраженности ролевого конфликта

При этом руководитель может осознавать высокую степень зависимости от среды и чувство несостоятельности изменить что-то в своей деятельности, так как теряется ощущение самостоятельности выбора. Следствием этого является снижение социально-психологической адаптации к изменяющимся условиям окружающей его среды. Н.В. Калинина и Т.В. Володина утверждают, что это может быть связано со снижением поисковой активности, которая является основной составляющей поведения, определяющей устойчивость организма к разнообразным вредным воздействиям [7]. В силу этого руководитель в состоянии РК становится не спо-

собным к восприятию полученного опыта как условия для своего дальнейшего развития в разных аспектах жизни.

Анализ характера связи РК и мотивационного потенциала профессиональной деятельности ($r = -0,323$; $p = 0,0001$) показал, что высокая степень выраженности РК опосредуется низким уровнем общей удовлетворенности трудовой деятельностью, которая складывается из удовлетворенности руководством, оплатой труда, сотрудничеством с другими людьми. Выраженность РК руководителя определяется низким уровнем достижения конечного результата, осознания смысла работы и ответственности за результаты заданий. Следствием низких оценок характеристик трудовых заданий является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы, что определяет высокую психоэмоциональную цену деятельности и низкую удовлетворенность трудом (рис. 4).



Рис. 4. Взаимосвязь мотивационного потенциала профессиональной деятельности и ролевого конфликта

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, предпосылками возникновения и развития РК выступают широкий ролевой диапазон руководителя, диссонанс в совмещении профессиональной и управленческой ролей, асинхронность уровней развития разных аспектов должностной роли, выраженность стрессогенных факторов профессиональной среды. Эффективность деятельности руководителя снижается вследствие нарушений коммуникационных процессов в организации, что приводит к конфликтности делового общения. При расхождении должностного функционала руководителя снижается его способность к реализации в полном объеме личностного потенциала, что приводит к снижению стрессотолерантности личности. В этих условиях требуется волевое усилие к выполнению должностных обязанностей, что, в свою очередь, опосредует снижение удовлетворенности трудом, а также неадекватное восприятие реальной действительности и самого себя. Воз-

никающие негативные эмоциональные состояния и чувства руководителя при исполнении им управленческих функций выступают условиями, усиливающими интенсивность РК, что в целом препятствует поиску инновационных стратегий при выработке и принятии управленческих решений.

Следовательно, основная цель психологического содействия видится в том, чтобы минимизировать негативные последствия РК руководителя в образовательной профессиональной среде. Реализация психологического содействия руководителю возможна при использовании личностно-ориентированных технологий профессионального развития, которые должны быть выстроены в рамках концепции развивающей педагогики. В данном контексте необходимо рассматривать индивидуальность как источник внутренней активности, способствующий саморазвитию и совершенствованию человека в психодиагностическом взаимодействии [4; 6].

Проектирование психологического содействия должно опираться на основные направления психологического сопровождения и включать в себя четыре блока организационный, диагностический, обучающий и развивающий (таблица).

Таблица

Основные блоки психологического содействия руководителю, находящемуся в состоянии ролевого конфликта

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕЙСТВИЕ			
Блоки			
Организационный	Диагностический	Обучающий	Развивающий
Создание доверительных отношений между субъектами и объектами психологического содействия	Диагностика актуального состояния ролевого конфликта руководителя	Обогащение знаниями о специфике ролевого конфликта в управленческой деятельности в образовательной профессиональной среде	Осознание и принятие собственной ответственности за выбор направленности профессиональной деятельности
Индивидуальное и групповое консультирование, направленное на переосмысление личностно-собственных достижений	Выявление актуальных возможностей и способностей объекта психологического содействия	Обогащение знаниями о личностных особенностях объекта психологического содействия	Поиск скрытых ресурсов личности, проведение тренингов самоуправления, саморегуляции и самовосстановления личности
Совершенствование организационной культуры	Диагностика актуального и предпочитаемого типа организационной культуры управленческого персонала и других категорий работников	Обогащение знаниями об актуальной и предпочитаемой организационной культуре управленческого персонала и других категорий работников в образовательной профессиональной среде	Работа, направленная на рост самооценности в сложившихся социально-экономических условиях; проектирование альтернативных сценариев профессиональной жизни

Окончание таблицы

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕЙСТВИЕ			
Блоки			
Организационный	Диагностический	Обучающий	Развивающий
Внедрение адекватной системы стимулирования труда	Психодиагностика стилей управления и подчинения	Обогащение знаниями об особенностях межличностных отношений субъектов образовательного процесса	Внедрение методов фасилитации
Организация эффективной обратной связи	Психодиагностика коммуникационных процессов и стилей общения	Обучение эффективному деловому общению управленческого персонала	

С нашей точки зрения, одна из главных задач психологического содействия руководителю – научить его самостоятельно преодолевать неблагоприятные социально-экономические условия исполнения социальной роли с минимальными потерями своего физического и психологического здоровья.

Дата поступления – 28.08.2015.

Список использованных источников

1. Горностай, П.П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности / П.П. Горностай. Киев, 2007. 312 с.
2. Деревянко, О.И. К вопросу операционализации понятия «ролевой конфликт» / О.И. Деревянко // Психология, образование и управленческая работа: актуальные и приоритетные направления исследований: материалы Всерос. науч.-практ. конф. студентов, магистрантов аспирантов и молодых ученых с междунар. участием, посвящен. 70-летию со дня Победы в ВОВ, Тверь, 24 апр. 2015 г. / Твер. гос. ун-т. Тверь, 2015. С. 102–110.
3. Деревянко, О.И. Ролевой конфликт в управленческой деятельности: теоретические подходы, психодиагностические методы измерения, современное состояние / О.И. Деревянко // Научные труды РИВШ. Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. ст.; редкол.: М.И. Демчук (пред.), А.Ф. Берков [и др.]. Минск, 2013. Ч. 2. С. 102–110.
4. Епанчицева, Г.А. Развивающая психологическая диагностика в образовании: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Г.А. Епанчицева. Томский гос. ун-т. Томск, 2010. 23 с.
5. Ерина, С.И. Ролевые конфликты в управленческих процессах / С.И. Ерина // Конфликтология: хрестоматия. 4-е изд. М.; Воронеж, 2011.
6. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. 3-е изд., стер. М., 2009.
7. Калинина, Н.В. Психологические факторы жизнестойкости педагога / Н.В. Калинина, Т.В. Володина // Известия Самарского научного центра РАН. 2009. № 4 (2). С. 398–403.

8. Кукушкина, А.А. Разрешение ролевого конфликта и деятельности руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / А.А. Кукушкина. Ярослав. гос. ун-т имени П.Г. Демидова. Ярославль, 2007. 23 с.

9. Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Флинта / под ред. Д.А. Леонтьева. М., 2011.

10. Якушкина, М.С. Образовательная среда и образовательное пространство как понятия современной педагогической науки / М.С. Якушкина // Человек и образование. 2013. № 2 (35). С. 61–69.

Резюме

Цель: выявить специфику ролевого конфликта руководителя в образовательной профессиональной среде и разработать направления психологического содействия.

Объект: ролевой конфликт.

Предмет: ролевой конфликт руководителя в образовательной профессиональной среде.

Методы

1. Теоретический анализ социально-педагогической, психологической литературы по предметному полю заявленной проблемы.

2. Эмпирические: шкала ролевого конфликта С.И. Ерина, опросник «Шкала локуса ролевого конфликта» П.П. Горностай, опросник «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана, Г. Олджема (в адаптации И.Н. Бондаренко), опросник «Шкала психологического благополучия» К. Рифф (в адаптации Н.Н. Лепешинского), тест жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой), экспресс-методика определения стрессогенных факторов в деятельности руководителя И.Д. Ладанова, В.А. Уразовой, методика «ОКА» К.К. Камерон, Р.Э. Куинн.

3. Количественный и качественный анализ результатов исследования с применением методов статистической обработки (STATISTICA 8.0).

Выводы: предпосылками возникновения и развития РК выступают широкий ролевой диапазон, диссонанс в совмещении профессиональной и управленческой ролей, асинхронность уровней развития разных аспектов должностной роли, выраженность стрессогенных факторов профессиональной среды. Эффективность деятельности руководителя снижается вследствие нарушений коммуникационных процессов в организации, что приводит к конфликтности делового общения. При расширении должностного функционала руководителя снижается его способность к актуализации личностного потенциала, что приводит к снижению стрессоустойчивости личности. В этих условиях требуется волевое усилие к выполнению должностных обязанностей, что, в свою очередь, опосредует снижение удовлетворенности трудом, а также неадекватное восприятие реальной действительности и самого себя. Главная задача психологического содействия руководителю – научить его самостоятельно преодолевать неблагоприятные социально-экономические условия исполнения своей социальной роли.



ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Сборник научных статей

Выпуск 6
Часть 2

<i>Дервянко О.И., Финькевич Л.В.</i> Психологическое содействие руководителю учреждения образования, находящемуся в состоянии ролевого конфликта.....	72
<i>Едаков А.А., Сутович Е.И.</i> Динамика профессионального самосознания личности в процессе подготовки к профессиональной деятельности.....	84
<i>Казаченок Ж.И.</i> Метод многомерного шкалирования в исследовании коммуникативной компетентности специалиста.....	90
<i>Карнелович М.М., Савельева Т.М.</i> Психолого-педагогические проблемы начального этапа профессиональной деятельности и их влияние на удовлетворенность молодого педагога своим трудом.....	100
<i>Костокова Ю.Р.</i> Особенности личностной зрелости выпускников учреждений высшего и профессионально-технического образования.....	108
<i>Мальцева О.Е.</i> Структурные компоненты мотивации личности на разных этапах непрерывного образования.....	113
<i>Маришук Л.В., Рагулина Е.В.</i> Взаимосвязь эффективности управленческой деятельности и творческого мышления современных руководителей.....	122
<i>Маришук Л.В., Юхновец Т.И.</i> Психологическая характеристика имплицитных представлений о субъектности студентов-дефектологов.....	129
<i>Мельникова Е.А.</i> Представления педагогов о развивающих эффектах медиатехнологий.....	136
<i>Музыченко А.В.</i> Развивающая помощь в профессиональном самоопределении будущих психологов.....	142

<i>Покровская С.В.</i> Личностное развитие и профессиональное становление художественно одаренных учащихся колледжа искусств.....	152
<i>Ракицкая А.В.</i> Детерминация эмоционального истощения у педагогов с различными видами агрессии.....	158
<i>Рзаева Ж.В.</i> Формирование у будущих педагогов аффективного компонента эмпатии с использованием методов активного обучения.....	166
<i>Сагайдак С.С.</i> Диагностический комплекс ранней профориентации учащихся на рабочие профессии.....	175
<i>Столбунин К.Л.</i> Научно-исследовательская работа студентов как условие личностного и профессионального становления: методический аспект.....	182
Наши авторы	189