

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л. В. Финькевич

*кандидат психологических наук, доцент,
УО «Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»
г. Минск, Республика Беларусь*

О. И. Деревянко

*старший преподаватель, магистр психологических наук,
Институт психологии,
УО «Белорусский государственный педагогический университет имени
Максима Танка»
г. Минск, Республика Беларусь*

Как никогда очевидно, что первостепенной задачей управления выступает эффективная организация профессионального труда работников. В связи с этим актуализируются вопросы о том, как должно измениться управление организацией, в каком направлении следует инициировать изменения, какие изменения по сути своей целесообразны и прогностически продуктивны. Высокий темп изменений как глобальная характеристика цивилизационного развития коснулся всех областей жизни человека – экономической, технологической, социальной. В таких условиях для обеспечения полноценного жизненного цикла организации необходимо гибко и своевременно перестраивать многие процессы, содержание организационной деятельности, порой и целевые ориентиры. Безусловно, продуктивность этих изменений будет определяться исключительно качеством управленческой деятельности руководителя. Иными словами, мы

говорим о приоритете инновационного менеджмента и руководителя, обладающем высоким инновационно-творческим потенциалом. Такой потенциал руководителя складывается из многих составляющих, но ключевую роль занимает интеллектуальный и социальный потенциал личности [4].

Значительные преобразования в системе образования Республики Беларусь, затронувшие основные стратегические аспекты как, то: Кодекс об образовании, государственные стандарты всех ступеней образования, регламентирующие деятельность учреждений образования, предполагают априори и поиск качественно новых технологий управления учреждениями образования. Это касается, в первую очередь, определения профессиональных компетенций современного руководителя, в которых бы интегрировались системные знания, практические умения, высокий уровень развития социально-коммуникативных умений.

Работа руководителя учреждения образования имеет, безусловно, ряд типичных черт, что и в других отраслях деятельности, но имеет и специфические, присущие ей в большей мере, чем другим, особенности. Как и всякий руководитель, он постоянно выполняет функции мотивирования работников, планирования и контроля деятельности учреждения, функцию социального влияния, в которой воплощаются воспитательные социализирующие воздействия на педагогических работников, обучающихся, вспомогательный персонал. Руководитель учреждения дошкольного образования – заведующий – выступает эталоном профессионализма в области дошкольного образования. В восприятии заведующего учреждения дошкольного образования (детского сада) воспитателями дошкольного образования преобладают, в первую очередь, такие характеристики как «высококомпетентный педагог», «хороший организатор», «понимающий и порядочный человек». Управленческая деятельность руководителя дошкольного учреждения специфична и в том, что традиционно трудовой коллектив составляют педагоги-женщины. Это педагогические работники разного возраста – представители разных поколений и носители отличающихся ценностных ориентаций. Сам руководитель, как правило, начинает выполнять управленческую профессиональную деятельность, имея достаточный стаж педагогической работы в системе дошкольного образования. Затруднения возникают в переориентации своих ментальных представлений на другой социальный статус, «встраивании» новой социальной роли в полиролевою структуру своего «Я», формировании иных коммуникативных моделей, реструктуризации системы социальных связей. Видится важным элементом личностного потенциала современного руководителя учреждения образования духовно-нравственная и психологическая культура личности, как система, включающая «...направленность личности, обеспечивающая положительную мотивацию, формирование отношений как субъективного присвоения духовно-нравственных ценностей, соблюдение духовно-нравственных традиций и норм, потребность в самосовершенствовании...» [6, с.313].

Устойчивой и неоспоримой тенденцией современного менеджмента, позволяющей совершенствовать управленческую деятельность в направлении её гуманизации, общепризнана психологизация. В настоящее время принято понимать психологическое сопровождение как двунаправленный процесс психологической поддержки: с одной стороны, конкретных субъектов деятельности, с другой – «...повышение эффективности развивающей среды для субъектов деятельности с целью улучшения показателей деятельности и достижения социально-значимого результата и социально-экономической пользы» [5]. Соглашаясь с этим, видится возможным дополнение, расширение второго направления: не только повышение, но создание развивающей среды, так как актуальная среда жизнедеятельности организации нередко перестаёт быть таковой. То есть, она уже не содержит в своём целевом и содержательном компонентах элементов опережающего инновационного элемента, метафорически выражаясь, превращается в рутину, обыденность, «болото», в котором никому уже «летать не охота».

Апеллируя к идее О.С. Поповой о внешних и внутренних условиях психологического сопровождения, мы остановились на приоритете в психологическом сопровождении для руководителя учреждения дошкольного образования именно интрапсихологических условий. То есть тех социально-психологических условий, которые выступают источником развития личности, создают социальную ситуацию и одновременно пространство творческой личностной самореализации. Результатом должно стать формирование личностного потенциала руководителя, достаточного для качественного управления образовательной организацией, в первую очередь, людьми и связями между ними (эмоциональными, оценочно-перцептивными и деловыми отношениями, психологическим климатом).

Личностный потенциал, по нашему мнению, ключевой показатель профессиональной пригодности руководителя. Он рассматривается не только как предиктор карьерного роста, но и позволяет прогнозировать успешность профессиональной социализации человека при принятии и освоении управленческой роли. Согласно Д.А. Леонтьеву, личностный потенциал может рассматриваться как форма проявления самодетерминации личности, выступать показателем личностной зрелости человека [4]. Решая вопрос фокуса психологического сопровождения руководителя, необходимо определиться с показателями этого феномена, то есть, структурными элементами, проявления которых возможно операционализировать для целенаправленного измерения и последующего развивающего воздействия. Мы разделяем понимание структуры личностного потенциала, разработанное Д.А. Леонтьевым, Е.Ю. Мандриковой, Е.Н. Осиным как «... жизнестойкость, толерантность к неопределенности, наличие временной перспективы, способность осуществлять личностный выбор. Личностный потенциал обеспечивает эффективную деятельность сотрудников разного уровня в ситуациях ежедневных организационных стрессов,... необходимости перманентно учиться и развиваться» [4, с. 485]. Ключевой единицей

конструкта, его главным феноменом, является самодетерминация личности. Разрабатывая программу психологического сопровождения руководителя, именно эти показатели должны быть положены в основу как диагностических, так и коррекционно-развивающих процедур.

Не вызывает сомнения, что программа психологического сопровождения должна соответствовать принципу целостности и самодетерминации личностного развития, что определит её основные направления и содержание. Остановимся подробнее на одном из них – жизнестойкости. Под жизнестойкостью в самом общем виде принято понимать систему личных убеждений человека о мире, себе, обеспечивающих его успешную адаптацию и способность управлять своей жизнью. Согласимся и выводом Г.Г. Вербиной в том, что, несмотря на многочисленность подходов к трактовке этого понятия (В. Флориан, М. Микулинчер, О. Таубман, Дж. Шепард, Дж. Кашани, Е.В. Бородкина, Г.Г. Вербина, Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова), они сходятся в главном: «... жизнестойкость человека сочетается с некоторыми не менее важными его индивидуальными особенностями, придающими ему устойчивость и ориентирующими на значимые цели. Человек с высокой жизнестойкостью стремится руководствоваться в своей жизни неким идеальным образом мира, что позволяет ему абстрагироваться от мелочей жизни и формулировать четкие цели своей будущей жизни, и направлять на них свою активность, несмотря на возникающие трудности, креативно находить в них новые ресурсы для продвижения к желаемому будущему» [1].

В контексте проблем организационной психологии, конкретнее, проблемы личностного потенциала эффективного руководителя, актуальным видится понимание феномена жизнестойкости самим С. Мадди, в котором это качество рассматривается как основа не только индивидуальной жизнестойкости, но и организационной. В решении вопроса о возможности влияния на личность руководителя с целью изменения (в позитивном направлении) этого качества продуктивно было опять-таки обращение к идеям С. Мадди, согласно которым жизнестойкость, будучи «внутренним» ресурсом личности, подвластна самому человеку. Иными словами, посредством развития личностных установок, придающих смысл жизни при разных обстоятельствах, можно изменить и переосмыслить, то, что способствует поддержанию физического, психического и социального здоровья [3].

В исследовании жизнестойкости личности руководителей участвовали заведующие и заместители заведующих учреждений дошкольного образования г. Минска и Минской области (всего 46 респондентов). В качестве инструментария использован «Тест жизнестойкости Д.А. Леонтьева [2]. В целом по выборке преобладают средние показатели жизнестойкости по всем структурным компонентам («вовлечённость», «контроль», «вызов»). У заместителей заведующих незначительно выше, чем у заведующих, показатель вовлечённости, что можно интерпретировать функциональными обязанностями, требующими активного включения в образовательный

процесс, непосредственной работы по формированию инновационного потенциала педагогического коллектива. В свою очередь, заведующие показали более высокие (хотя и не достигающие уровня статистической значимости) показатели по шкале контроля. Это в полной мере соответствует принципу единоначалия, персональной ответственности руководителя за все аспекты жизнедеятельности организации. Среди руководителей достаточно представлены показатели по шкале «вызова», то есть готовности к принятию рисков. Причём, эти показатели в равной мере типичны как для руководителей со стажем работы больше 10 лет, так и для «новичков», работающих в руководящей должности менее 5 лет. Нам думается, это можно объяснить в определённой мере, возрастающей тенденцией к инноватике в образовательном пространстве, а также возрастанием конкурентных рисков, требующих для обеспечения жизненного цикла организации продвижения позитивного имиджа и повышения её репутации за счёт конкурентных преимуществ. Отмечается более низкий показатель «вовлечённости» у руководителей, имеющих незначительный стаж работы в должности.

Отметим, что основным содержанием работы стало активное содействие руководителям в направлении формирования их психологической культуры, развития позитивного самоотношения, способности к преодолению стресса. Наиболее продуктивными в реализации психологического сопровождения зарекомендовали себя активные методы психологического воздействия - тренинги личностного роста, развития стрессоустойчивости, ассертивного поведения, деловые игры, дискуссии.

Таким образом, психологическое сопровождение современного руководителя учреждения дошкольного образования правомерно сфокусировать на развитии такого качества, как жизнестойкость, обеспечивающего установку личности на понимание смысла своей деятельности и себя как активного ответственного субъекта, управляющего этой жизнью и жизнью организации. При этом будет сохранена высокая работоспособность человека, физическое и психологическое здоровье как самого руководителя, так и всего трудового коллектива.

Литература:

1. Вербина, Г. Г. Жизнестойкость человека как личностный ресурс достижения высокого уровня физического и психического здоровья [Электронный ресурс] / Г. Г. Вербина // Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика : электрон. науч. журн. – 2017. – Т. 5, № 4(18). – Режим доступа: <http://medpsy.ru/climp> – Дата доступа: 24.01.2023
2. Леонтьев, Д. А. Тест жизнестойкости / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – М. : Смысл, 2006. – 63 с.
3. Мадди, С. Смыслообразование в процессах принятия решения // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 6. – С. 87–101.

4. Мандрикова Е. Ю. Личностный потенциал в организационном контексте // В кн.: Личностный потенциал: структура и диагностика / Науч. ред. : Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2011. – С. 469–490.

5. Попова, О. С. Детерминация дифференциально-типологического подхода к психологическому сопровождению учащейся молодёжи / О. С. Попова // Психологическое сопровождение образовательного процесса : сб. науч. ст. в 2 ч. / Респ. ин-т проф. образ. ; редкол. О. С. Попова (отв. ред.) [и др.]. – Вып. 5. – Ч. 1. – Минск: РИПО, 2015. – С. 41–50.

6. Сманцер, М. А. Педагогические условия формирования духовно-нравственной культуры будущего учителя / М. А. Сманцер // Трансформация образования и мировоззрение в современном мире : материалы Междунар. науч. конф., Минск, 22 окт. 2010. / Бел. гос. пед. ун-т им. М. Танка, ОО «Диалог Евразия» ; редкол. В. В.Бущик (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГПУ, 2012. – С. 340