

Зайцева Екатерина Игоревна

магистрант

Научный руководитель

Коробова Мария Владимировна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический
университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

г. Липецк, Липецкая область

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ ПРОФИЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ С РАЗЛИЧНЫМ УПРАВЛЕНЧЕСКИМ СТАЖЕМ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности смысложизненных, профессиональных ориентаций и субъективное благополучие руководителей учреждений образования, разделенных на две группы в зависимости от управленческого стажа – менее 10 лет и более 10 лет. Обобщенные характеристики представлены в описании ценностно-смыслового профиля каждой группы.

Ключевые слова: ценности, ценностно-смысловые ориентации личности, смысложизненные ориентации, профессиональные ориентации, индивидуально-личностные особенности.

Каждый человек уникален, поскольку имеет собственную систему взглядов на жизнь и пространство психологических отношений, а также имеет уникальный комплекс потребностей. Нравственные принципы, жизненные смыслы и идеалы отличаются от человека к человеку, поэтому разные люди по-разному относятся к одним и тем же ценностям, по-разному выстраивают их приоритеты в своем сознании [5, с. 17].

Отдельный теоретический и практический интерес вызывают люди, занимающие руководящие должности. От их деятельности, основанной на системе соб-

ственных взглядов, установок, ценностей, зависит успешность коллектива, которым они руководят, и непосредственно учреждения, в котором осуществляют профессиональную деятельность [7, с. 339].

Ценностные ориентации позволяют определить, что является для человека наиболее важным, какие у него жизненные цели, какие личные смыслы несут его поступки, намерения, интересы и способы построения межличностных отношений [4, с. 258].

Изучение ценностно-смысловых ориентаций современных руководителей учреждений образования представляет значительный интерес, поскольку позволяет выяснить их основные ценности и субъективное благополучие.

Эффективность профессиональной деятельности руководителя учреждения образования во многом будет зависеть от совпадения ее предметно-деятельностного и ценностно-смыслового аспектов [2, с. 37].

Полученные в результате исследования данные важно учитывать при принятии кадровых решений в системе образования, поскольку результаты деятельности конкретных людей, занимающих руководящие должности в учреждениях образования, имеют непосредственное влияние на будущее нашей страны в целом и каждого человека в частности.

Данное исследование было посвящено изучению особенностей ценностно-смысловой ориентации личности руководителей учреждений образования, разделенных на две группы в зависимости от стажа работы на управленческой должности – менее 10 лет и более 10 лет. Было проведено изучение их личностных качеств, смысложизненных и профессиональных ориентаций, а также были выявлены и описаны ценностные ориентации от наименее значимых к наиболее значимым. В результате чего были установлены различия в ценностно-смысловой ориентации руководителей учреждений образования, имеющих разный руководящий опыт в зависимости от управленческого стажа. Также был описан их ценностно-смысловой профиль.

Руководители учреждений образования со стажем менее 10 лет ориентированы на удовлетворение внутренних потребностей субъектов образовательного

учреждения, а также на удовлетворение общественных потребностей. Для них важны социально значимые ценности ($r=0,41$, $p=0,001$). Профессиональный и жизненный опыт помогает им эффективно выстраивать взаимоотношения со всеми участниками процесса образования, также они склонны придерживаться традиций как в общении, так и при реализации профессиональной деятельности ($r=0,35$, $p=0,001$). При решении социально-управленческих ситуаций в большей степени опираются на личное мнение ($r=0,44$, $p=0,001$). Для них ценна тактика, направленная на выстраивание более простого «человеческого» общения, позволяющая занять прочную позицию руководителя, к которому коллеги могут обратиться не только с рабочими вопросами, но и поделиться радостью или проблемами ($r=0,33$, $p=0,01$). Таким образом они строят отношения, основанные на доверии. Руководящая деятельность заключается в способности эффективно решать вопросы и проблемы, относящиеся к учреждению образования и образовательному процессу, а также к умению продуктивно сосуществовать с такими проблемами и сложными задачами ($r=0,31$, $p=0,01$). При организации учебно-воспитательного процесса руководителю необходимо обеспечить создание благоприятного психологического климата в коллективе, а также сформировать у сотрудников ценностно-ориентированное единство. Для реализации этих целей руководители используют настойчивость и целенаправленность, ориентированные на достижение стратегических задач, а также деловую направленность своей личности ($r=0,31$, $p=0,01$). Руководители учреждений образования обладают навыками тайм-менеджмента, на регулярной основе занимаются развитием своей личности и наращивают профессиональных компетенций [1, с. 110]. Исходя из имеющихся условий и ресурсов, предпринимают такие управленческие решения, которые позволяют «идти в ногу со временем» и способствуют решению возникающих проблем новыми методами. Также руководители прогнозируют перспективу развития образовательного учреждения, в котором они работают ($r=0,57$, $p=0,001$). Посредством личного примера транслируют традиционные ценности среди всех участников образовательного процесса, толерантны к

выражению иного мнения, даже если оно полностью противоположно их взглядам. Также они мотивированы на практике претворять в жизнь позитивные изменения, касающиеся участников учебно-воспитательного процесса и самого учреждения образования [6].

Руководители учреждений образования со стажем более 10 лет уверены в себе, зачастую не нуждаются в поддержке со стороны, неохотно внедряют нововведения, поскольку в целом характеризуются как консервативные личности. Управленческая деятельность эффективна в том случае, когда руководители с таким стажем умеют управлять своим эмоциональным состоянием и поведением, что непосредственно сказывается на организации учебно-воспитательного процесса и психологическим климате в коллективе. Также эффективность заключается в умении грамотно определять приоритеты профессионального развития педагогов и всего учреждения образования. Для руководителей с большим управленческим стажем характерно подчеркивание своего статуса лидера [3, с. 124–125]. В суждениях и поведении они весьма настойчивы, что разительно отличает их от новоиспеченных руководителей ($r=0,41$, $p=0,001$). Они стремятся к самоутверждению и некоторой степени свободы в действиях. Одновременно с этим, такие руководители весьма осмотрительны в принятии управленческих решений, и поэтому держат все задачи под контролем на регулярной основе. В учреждении образования такие управленцы укрепляются в позиции лидера, принимают самостоятельные решения и несут ответственность за их последствия. При принятии решений они учитывают внешние события, которые могут как в значительной, так и в незначительной степени оказать влияние на учреждение образования, учебно-воспитательный процесс или участников этого процесса. Самодостаточность и определенная доля независимости позволяют иметь собственное мнение, самостоятельно принимать решения на его основе ($r=0,41$, $p=0,001$). Управленческая деятельность обязывает быть дисциплинированным, выполнять установленные правила и нормы, ответственно подходить к решению различных задач ($r=0,30$, $p=0,01$). Высокое самомнение у руководителей с солид-

ным управленческим стажем связано со стремлением к конкуренции в профессиональной среде, где главным показателем являются успехи других. Эффективное управление образовательным процессом заключается в проявлении таких качеств, как ответственность, исполнительность и последовательность в выполнении намеченных целей ($r=0,46$, $p=0,001$). Наряду с перечисленными качествами, высокую степень значимости для них имеет оценка их работы со стороны вышестоящих руководителей [6].

Проведенное исследование позволило выявить индивидуально-личностные особенности руководителей учреждений образования, иерархию их ценностей, систему смысложизненных и профессиональных ориентаций. Полученные данные свидетельствуют о том, что между руководителями со стажем менее 10 лет и более 10 лет есть значительные отличия как в индивидуально-личностных особенностях, так и в распределении ценностей в порядке иерархии.

Руководители с управленческим стажем менее 10 лет эмоционально устойчивы, уверены в себе, способны принимать решения в соответствии со своими взглядами и планами, нести ответственность за принятые решения. Они ориентированы на профессиональное развитие, наращивание профессионально важных качеств, интересную и продуктивную жизнь, имеют проактивную жизненную позицию и ценят позитивные отношения с подчиненными.

Руководители с управленческим стажем более 10 лет зачастую не нуждаются в поддержке со стороны, имеют высокое самомнение и консервативный взгляд на жизнь. В профессиональном плане они заинтересованы в активной деятельности, увлекательном рабочем процессе, возможности поставить цель и достичь её. Они умеют создавать благоприятный психологический климат в коллективе, организовывать учебно-воспитательный процесс и в целом деятельность учреждения образования.

Список литературы

1. Абрамов Р.Н. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия / Р.Н. Абрамов, С.Г. Климова // Мир России. – 2010. – №2. – С. 98–117. – EDN NDSVZT

2. Аكوпова И.Е. Исследование ценностных ориентаций некоторых категорий работающих лиц / И.Е. Аكوпова // Ежегодник психологической службы Департамента образования и науки. – 2006. – Вып. 7. – С. 36–39.
3. Волков Б.С. Основы профессиональной ориентации / Б.С. Волков. – М.: Академический проект, 2007. – 332 с. – EDN VRSFQH
4. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности / Е.И. Головаха // Психология личности в трудах отечественных психологов. – 2002. – С. 258–259.
5. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с. – EDN QXIOJT
6. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентации (СЖО) / Д.А. Леонтьев. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2000. – 20 с.
7. Носкова О.Г. Психология труда / под ред. Е.А. Климова. – М.: Академия, 2009. – 439 с. – EDN QYAPXB