

ПРАКТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

PRACTICAL RESEARCH IN EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

УДК 005.32

DOI [10.17150/2225-7845.2015.7\(2\).153-158](https://doi.org/10.17150/2225-7845.2015.7(2).153-158)

Л. Ф. Вязникова

*Тихоокеанский государственный университет,
Г. Хабаровск, Российская Федерация*

РОЛЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается роль личностно-профессиональных ценностей руководителя, определяющих качество его управленческой деятельности, которая в образовательном учреждении является по сути своей педагогической; технократический стиль управления представлен как неэкологичный, который может вызвать психосоматические нарушения у подчиненных; рассмотрен феномен «управленческой невменяемости» как профессиональная деформация личности руководителя. Освещается проблема ценностей, приводятся точки зрения различных психологов и философов, актуальность и вневременность этой проблемы. Автор показывает, что истоки ценностей — в образовании, в культуре, в обществе. В условиях радикальной трансформации общества рождаются новые ценности образования, понимание того, что и сознание определяет бытие, образование рассматривается как преобразующая практика, акцентируется внимание на примате человека, его сознания в системе источников саморазвития общества. Сегодняшнее время требует глубокого осмысления принципиально новых функций образования, стратегий развития образовательных систем и, конечно же, — стратегий управления этими системами. В новых условиях (а тем более — в перспективе) образованию необходимы руководители с антропоориентированным сознанием, гуманистической направленностью личности, отличающиеся высокой профессиональной компетентностью, психологической культурой, социальной и профессиональной мобильностью. Трансформация управления образовательным учреждением не может рассматриваться как изолированный процесс. Обновление управления связано, прежде всего, с обновлением содержания образования, с изменением уклада жизни школы, что предполагает интеграцию управленческой, психологической и педагогической компетентности руководителя образовательного учреждения. Автор акцентирует внимание на необходимости развития рефлексивно-методологической культуры руководителя, его ценностном самоопределении в условиях плюрализма мировоззрений, разнообразия психолого-педагогических идей и взглядов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Профессиональные ценностные ориентации руководителя, стиль управления, рефлексивность, псевдосплоченность, управленческая невменяемость.

L. F. Vyaznikova

*Pacific National University,
Khabarovsk, Russian Federation*

THE ROLE OF PERSONAL VALUE ORIENTATIONS IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE HEAD OF EDUCATIONAL INSTITUTION

ABSTRACT. The article deals with the role of director's personal and professional values specifying the quality of his management activity. Management in educational institution mainly is of pedagogical quality, technocratic style of management is presented as environmentally unfriendly, which can cause psychosomatic disorders of the subordinates. The article considers the phenomenon of «administrative irresponsibility» as a director's personal professional deformation. The data shed light on the problem of values. The work shows a number of different ideas and views of psychologists, philosophers. It emphasizes the relevance and timelessness of the problem de-

veloped. The author demonstrates that values originate from education, culture, society. Under the conditions of social radical transformation new educational values emerge, the idea of existence determined by consciousness was also perceived, education is considered as transformative practice, the primacy of human being is emphasized, human consciousness is mainly analyzed as a source of social self-development. Modern time needs us to deeply understand essentially new functions of education, strategies of education system development, strategies of managing the systems. In new circumstances (in the future even more so) education system requires leaders owing consciousness, humanity-directed personality, notable for high professional qualities, psychological culture, social and professional mobility. Transformation of education institution management can't be analyzed as isolated process. Management renovation is closely related to education content renovation, modifications of school's lifestyle, what implies that education institution leader can integrate administrative, psychological and pedagogical qualities. Taking into consideration the fact of worldview plurality and psychological-pedagogical ideas and views diversity author highlights the necessity of director's reflexive-methodological culture development, his value self-determination.

KEYWORDS. Director's professional value orientation, management style, reflexivity, false unity, administrative irresponsibility.

Ныне проблема ценностей является не просто предметом научных споров, она неразрывно связана с практикой жизни каждого человека в отдельности и общества в целом. В современной жизни (в том числе — в сфере образования) мы вынуждены признать неизбежность ценностной полифонии.

Особенности социально-экономической ситуации, в которой осуществляется управленческая деятельность, не могут не оказать значительного влияния на изменение жизненных и профессиональных ценностей руководителей, так как эта ситуация порождает специфические условия управленческой деятельности и в системе образования, требует другого типа руководителя, маневренного в принятии самостоятельных решений, способного эффективно работать в условиях кризиса. Безусловно, ряд проблем порождает выраженное противоречие между правом руководителя на собственную автономию, потребностью руководителей с «авторской» позицией в независимости и их зависимостью в реальности от «регулирующего» характера деятельности работников министерств, управлений, отделов образования на местах, тотального контроля с их стороны.

Практика показывает, что в условиях непрекращающегося реформирования системы образования одни работники оказались в состоянии «аксиологической депрессии» (термин А. Маслоу), а для других долгое время проблема собственных ценностей вообще не была предметом их осмысления.

Прошлое составляет неотъемлемую часть настоящего, в котором заключены интенции будущего. В культуре и образовании прошлого мы можем найти идеалы, ценности, смыслы, которые утеряны в настоящем.

Разговор о прошлом — это попытка понять актуальное настоящее. Именно на этом делает акцент К. Ясперс: «Тот, кто хочет преодолеть кризис и достигнуть истоков, должен пройти через утраченное, чтобы, усваивая, вспомнить; измерить беспомощность, чтобы принять решение о себе самом; испробовать маскарад, чтобы ощутить подлинное» [1, с. 337].

Проблемы духовности по своей глубине и жизненности «превосходят своим значением результаты изучения объектов внешнего мира, и нередко то или другое разрешение их преобразует и самого человека, и жизнь его» [2, с. 104]. Если современного руководителя не волнуют эти вопросы, то ему будет чужда «возвышающая тревога» (В. Розанов) о Человеке.

Одним из ведущих факторов при реформировании образовательного учреждения являются профессиональные ценностные ориентации руководителя. Безусловно, их действие реализуется в «поле возможностей» системы. Управление этим развитием в идеале сводится к поиску «резонансных зон», где величина результата будет зависеть не от силы воздействия, а от того, насколько внешние влияния будут согласовываться с внутренними свойствами управляемой системы.

В. В. Шепель считает, что «отчуждение тех, кто занимается управлением, от гуманитарного знания, недопустимо. Это сужает возможности их человекотворчества, нахождения различных способов решения социальных и экономических проблем» [3, с. 76]. Хочется добавить: и особенно — образовательных проблем! А. И. Субетто в своей работе «Онтология и феноменология педагогического мастерства» верно заметил, что

технократическая асимметрия единого корпуса интеллекта (профессиональный технократизм) через образование переходит в форму профессионально-личностного профессионализма (идёт абсолютизация профессионального мировоззрения). Происходит перенос за пределы области своей компетенции узкопрофессиональных методов анализа, моделирования и т. д. Происходит отчуждение профессионала от своего бытия, от понимания его сложностей, законов [4, с.74].

Фактически речь идет о профессиональных деформациях личности, ибо непонимание сложностей и законов своего бытия порождает консерватизм мышления, диктат авторитарных методов, тяжёлая инерция которых такова, что происходит постоянная десинхронизация с изменяющимися условиями жизни.

Характеризуя современность как смену «педагогических цивилизаций», Е. В. Бондаревская в журнале «Педагогика» еще в 1998 г. писала: «от педагогической культуры техногенной цивилизации общество переходит к гуманистической педагогической культуре антропогенной цивилизации. Ориентация на знания в образовании уступает место личностно-смысловой, репродуктивные способы усвоения культурного наследия — творческим; коллективные формы обучения — групповым и индивидуальным; авторитарный стиль педагогического воздействия — диалогу, культурному полилогу, сотрудничеству. Утверждаются человекоориентированные ценности образования» [5, с. 105].

Если отказаться от прекраснотушия, то надо признать, что подавляющее большинство кадров системы образования (всех уровней) еще не пришли к развитому ценностному сознанию, которое рассматривается учеными как новая форма мировоззрения [6].

В рамках разных образовательных учреждений свои «педагогические миры», свои «правила игры», свой тезаурус понятий, свое ценностно-ориентационное единство и т. п. Важно только, чтобы в этих «мирах» (и между ними) соблюдались принципы корневых (терминальных) ценностей, помогающие взаимоприемлемому развитию.

Почти всегда профессиональная деятельность человека реализуется в форме определенной социальной роли, которую он выполняет, занимая конкретную должность. И как считает А. И. Турчинов, «многие качества, необходимые ему для успешной работы в

социально-профессиональной среде, в организации формируются именно в процессе освоения должности, а не профессии... Поэтому должностной рост человека сопряжен в большей степени с развитием его социальных, личностных качеств и способностей, чем сугубо профессиональных» [7, с. 95]. Очевидно, с такой позицией можно согласиться только частично, так как, на наш взгляд, руководитель образовательного учреждения в этом смысле находится в особом положении: *его управленческая деятельность по сути своей педагогична*. Поэтому его профессиональные и личностные характеристики не просто взаимосвязаны — происходит их взаимопроникновение, идентификация, профессиональное прорастает через личностное. Следовательно, профессиональное и должностное развитие в этом случае следует рассматривать как единый процесс.

В образовательной системе личности учащихся и педагогов могут каждодневно расти или, напротив, деградировать в зависимости от принятых в ней стиля взаимодействия и способа управления. Создание психологического климата, способствующего личностному росту всех участников образовательных взаимодействий, — важнейшая задача организаторов и руководителей любого образовательного учреждения.

Безусловно, ценностные ориентации руководителя не могут не оказывать влияния на ценностно-смысловое пространство и психологический микроклимат образовательного учреждения.

Социально-психологическую основу отношений в коллективе составляют принятые в нем ценности, т. е. то, что коллектив считает наиболее важным и значительным в жизни, деятельности и поведении каждого учащегося [8–15].

Руководителям авторитарного, технократического стиля свойственно предъявление требований без учета индивидуальных особенностей, возможностей подчиненных. Противоречия в тенденциях и возможностях личности, с одной стороны, в требованиях и возможностях, которые ей предъявляет действительность, — с другой, согласно представлениям В. Н. Мясищева [16], являются патогенной основой различных форм неврозов. Чаще всего, по мнению В. Н. Мясищева, это актуализируется в трудных, вызывающих перенапряжение социальных условиях. Добавим, что современная ситуация в обществе

в целом, и в образовании, в частности, именно таковой и является. На наш взгляд, исследования В.Н. Мясищева служат основанием для характеристики нами технократического стиля управления как неэкологичного, который может явиться фактором, способным вызвать психосоматические нарушения у подчиненных, фактором, повышающим напряженность в и без того сложных социальных условиях.

Неоправданно жесткий контроль со стороны руководителей образовательных учреждений принижает и деморализует учителей, стимулирует появление догматизма в их деятельности, сдерживает творческие процессы, превращая учителя в технического исполнителя.

Чем жестче среда, тем больше проявляется отказ от внутреннего мира, усиливаются негативные проявления гиперсоциализованности. В школе, где создана такая среда, как правило, преобладает, по характеристике А. Маслоу, тип «учителя вещающего, формирующего, подкрепляющего и командующего» [17, с. 184].

Высокий уровень рефлексивности, как показывают наши исследования, является важнейшим средством противостояния профессиональным деформациям личности руководителя, сохранения чувства «управленческой меры», потеря которого может привести к деформации, названной нами «управленческой невменяемостью» [18; 19].

«Управленческую невменяемость» мы определяем как психологическое состояние готовности руководителя беспрекословно выполнять любые инструкции и рекомендации «сверху», добиваться любой ценой внешнего эффекта деятельности (без учета процессуальных показателей) даже в ущерб психосоматическому здоровью подчиненных при полном отсутствии рефлексии собственных действий.

Ориентация лишь на «требования» социума, жесткий нормогенез превращает Чело-

века в функционера, который «в состоянии совершать поступки в высшей степени бесчеловечные» [20, с. 498].

Результат такого управления — фрустрирующие ситуации в педагогическом коллективе, ситуации неискренней коммуникации, следствием чего являются низкий уровень эмоционального, организационного, интеллектуального единства, «псевдоинтеграция». «Псевоинтерграция» («псевдосплоченность») замедляет процесс развития групповой культуры, ценностно-ориентационного единства, без чего, как показывают наши исследования, трудно рассчитывать на высокую эффективность деятельности образовательного учреждения. Такой стиль управления замедляет у подчиненных достижение самостоятельности, снижает чувство личной ответственности за коллективные результаты, что в свою очередь тормозит проявление их активности в процессе реализации задач образовательного учреждения. В этих условиях подчиненные больше склонны адаптироваться к жестким требованиям администрации, чем «актуализироваться» в своей деятельности.

К сожалению, часто учителя к тому же вынуждены конкурировать друг с другом, особенно если акцент при оценке эффективности их деятельности руководители делают на результативных показателях: отметках учащихся, проценте «качества», участии в олимпиадах и т. п. Такая конкуренция нередко приводит к развитию профессионального приспособленчества, готовности идти по безопасному пути, чтобы избежать унижения, чтобы «соответствовать» требованиям администрации, а порой — к предательству своих коллег ради личной выгоды. В такой атмосфере трудно рассчитывать на проявление аутентичности во взаимодействии друг с другом субъектов образовательного процесса, на его гуманизацию. Главное в такой школе — соответствие устоявшимся обязательным нормам и требованиям, а не изменчивой среде. Здесь личность сведена к социальной роли.

Список использованной литературы

1. Ясперс Карл. Смысл и назначение истории / Карл Ясперс. — М.: Республика, 1994. — 527 с. — (Мыслители XX века).
2. Розанов В. В. О понимании. Опыт исследования природы, границ и внутреннего строения науки как цельного знания / В. В. Розанов. — СПб.: Наука, 1994. — 540 с.
3. Шепель В. М. Управленческая гуманитарология / В. М. Шепель // Высшее образование в России. — 1994. — № 1. — С. 72–76.
4. Субетто А. И. Онтология и феноменология педагогического мастерства / А. И. Субетто. — Тольятти: Развитие через образование, 1999. — Кн. первая. — 208 с.

5. Бондаревская Е. В. В защиту «живой» методологии / Е. В. Бондаревская // Педагогика. — 1998. — № 2. — С. 102–106.
6. Розов Н. С. Образ будущего миропорядка и стратегии России / Н. С. Розов // Политическая концептология: журнал мегадисциплинарных исследований. — 2012. — № 1. — С. 82–96.
7. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика / А. И. Турчинов // Проблемы развития теории и практики. — М.: Моск. психол.-соц. ин-т: Флинта, 1998. — С. 67–77.
8. Lewin K. Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers / Kurt Lewin; ed. by Dorwin Cartwright. — New York: Harper & Row edition, 1964. — 346 p.
9. Tosi Henri L. Managig organizational behavior / Henri L. Tosi, John R. Rizzo, Stephen J. Carrole. — 5th ed. — Marshfield, Mass.: Pitman, 1986. — 556 p.
10. Rogers C. Freedom to learn for the 80's / C. Rogers. — Columbus; Toronto; London; Sydney: Ch. E. Merrill Publ. Company, A Bell & Howell Company, 1983. — 312 p.
11. Shostrom E. Personal Orientation Inventory / E. Shostrom. — San Diego: Educational and Industrial Testing Service, 1966.
12. Skinner B. F. Beyond freedom and dignity / B. F. Skinner. — New York: Knopf, 1971. — 328 p.
13. Ахиезер А. С. Проблема перехода в социокультурных процессах и феномена осмысления переосмысления ситуации / А. С. Ахиезер // Мир психологии. — 2000. — № 1. — С. 217–228.
14. Басаров Б. Деятельностная и ценностная детерминация психологии коллектива: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Б. Басаров. — М., 1991. — 31 с.
15. Синягина Н. Ю. Профессионализм и информационная культура работников образования / Н. Ю. Синягина, П. И. Кольхалов // Личностно-ориентированные технологии формирования полисубъектных отношений в образовательной среде. — М., 2001. — С. 15–18.
16. Мясичев В. Н. Личность и неврозы / В. Н. Мясичев. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1960. — 428 с.
17. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы: пер. с англ. / А. Маслоу. — СПб.: Смысл, 1999. — 425 с.
18. Вязникова Л. Ф. Психологические основания профессиональной переподготовки руководителей системы образования: время перемен / Л. Ф. Вязникова. — Хабаровск: Изд-во Хабар. гос. пед. ун-та, 2002. — 281 с.
19. Вязникова Л. Ф. Ценности в образовании: выбор пути развития / Л. Ф. Вязникова // Психологическая наука и образование. — 2002. — № 4. — С. 88–98.
20. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. — СПб.: Питер Ком, 1998. — 944 с.

References

1. Karl Theodor Jaspers. *Smysl i naznachenie istorii* [The Meaning and Function of History]. Moscow, Respublika Publ., 1994. 527 p.
2. Rozanov V. V. *O ponimanii. Opyt issledovaniya prirody, granits i vnutrennego stroeniya nauki kak tsel'nogo znaniya* [About Understanding. The Research Experience on the Nature, Boundaries and Structure of the Science as a Holistic Knowledge]. Saint Petersburg, Nauka Publ., 1994. 540 p.
3. Shepel' V. M. The Humanitarian Basis of Management. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 1994, no. 1. pp. 72–76. (In Russian).
4. Subetto A. I. *Ontologiya i fenomenologiya pedagogicheskogo masterstva* [Ontology and Phenomenology of Pedagogical Mastership]. Tol'yatti, Razvitie cherez obrazovanie Publ., 1999. B. 1. 208 p.
5. Bondarevskaya E. V. In Defense of the “Alive” Methodology. *Pedagogika = Pedagogy*, 1998, no. 2, pp. 102–106. (In Russian).
6. Rozov N. S. The Pattern of the Future World Order and Russia's Strategy. *Politicheskaya kontseptologiya: zhurnal metadistsiplinarnykh issledovaniy = The Political Conceptology: Journal of Meta-disciplinary Research*, 2012, no 1, pp. 82–96. (In Russian).
7. Turchinov A. I. Professionalization and Personnel Policy. *Problemy razvitiya teorii i praktiki* [Problems of Theory and Practice Development]. Moscow Psychology-Social Institute Publ., Flinta Publ., 1998, pp. 67–77. (In Russian).
8. Lewin Kurt, Cartwright Dorwin (ed.). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. New York, Harper & Row edition, 1964. 346 p.
9. Tosi Henri L., Rizzo John R., Carrole Stephen J. *Managig organizational behavior*. 5th ed. Marshfield, Mass., Pitman, 1986. 556 p.
10. Rogers C. *Freedom to learn for the 80's*. Columbus, Toronto, London, Sydney, Ch. E. Merrill Publ. Company, A Bell & Howell Company, 1983. 312 p.

11. Shostrom E. *Personal Orientation Inventory*. San Diego: Educational and Industrial Testing Service, 1966.
12. Skinner B. F. *Beyond freedom and dignity*. New York, Knopf, 1971. 328 p.
13. Akhiezer A. S. The Transition Problem in the Social-Cultural Processes and Phenomenon of Understanding and Rethinking the Situation. *Mir psikhologii = World of psychology*, 2000, no. 1, pp. 217–228.
14. Basarov B. *Deyatel'nostnaya i tsennostnaya determinatsiya psikhologii kollektiva. Avtoref. Dokt. Diss.* [Activity-based and Value-based Determination of Team Psychology. Doct. Diss. Thesis]. Moscow, 1991. 31 p.
15. Sinyagina N. Yu., Kolykhalov P. I. Teacher's Professional Skills and Information Culture. *Lichnostno-orientirovannye tekhnologii formirovaniya polisub'ektnykh otnoshenii v obrazovatel'noi srede* [Learner-focused Technology of Formation of Poly-subject Relations in the Educational Environment]. Moscow, 2001, pp. 15–18. (In Russian).
16. Myasishchev V. N. *Lichnost' i nevrozy* [Personality and Neuroses]. Leningrad State University Publ., 1960. 428 p.
17. Maslow Abraham Harold. *The Farther Reaches of Human Nature*. Harmondsworth: Penguin, 1971. 407 p. (Russ. ed.: Maslow Abraham. *Novye rubezhi chelovecheskoi prirody*. Saint Petersburg, Smysl Publ., 1999. 425 p.).
18. Vyaznikova L. F. *Psikhologicheskie osnovaniya professional'noi perepodgotovki rukovoditelei sistemy obrazovaniya: vremya peremen* [The Psychological Foundations of Teachers' Professional Retraining: Time for Changes]. Khabarovsk State Pedagogical University Publ., 2002. 281 p.
19. Vyaznikova L. F. Values in Education: the Choice of Development Path. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2002, no. 4, pp. 88–98. (In Russian).
20. Karvasarskii B. D. (ed.). *Psikhoterapevticheskaya entsiklopediya* [Psychotherapeutic Encyclopedia]. Saint Petersburg, Piter Kom Publ., 1998. 944 p.

Информация об авторах

Вязникова Любовь Федоровна — доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент Академии педагогических и социальных наук, профессор кафедры теории и практики социально-гуманитарных технологий Тихоокеанского государственного университета, 680035, г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136; e-mail: Lviaz@inbox.ru.

Information about authors

Vyaznikova, Lubov F. — Doctor in Psychology, Professor, Corresponding Member of the Pedagogical and Social Sciences Academy; Professor of the Department of Theory and Practice of Social-humanitarian Techniques, Pacific National University, 136, Pacific St., Khabarovsk, 680035, Russian Federation; e-mail: lviaz@inbox.ru.

Библиографическое описание статьи

Вязникова Л. Ф. Роль ценностных ориентаций личности в профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения / Л. Ф. Вязникова // Психология в экономике и управлении. — 2015. — Т. 7, № 2. — С. 153–158. — DOI : 10.17150/2225-7845.2015.7(2).153-158.

Reference to article

Vyaznikova L. F. The Role of Personal Value Orientations in the Professional Activity of the Head of Educational Institution. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2015, vol. 7, no. 2, pp. 153–158. DOI: 10.17150/2225-7845.2015.7(2).153-158. (In Russian).