



students who is graduating the specialty "Physical Culture" and coaches in different kinds of sport.

Key words: professional orientation, target setting, motivation, communication skills, organizational skills.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник для студ. Учреждений высш. проф. образования. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 416 с.
2. Ли Цзянь Вэнь. Направленность личности в профессиональном становлении педагога-тренера по спорту: дис. ... канд. пед. наук. – СПб., 1999. – 149 с.
3. Николаева С. Ю. Проблема направленности личности студента и его мотивационная ориентация в профессиональной подготовке // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № S28. – С. 16–20.
4. Полещук Ю. А. Динамика профессиональной направленности студентов социальных профессий в процессе обучения // Психология в вузе / ред. Е. И. Горбачева. – 2012. – № 3. – С. 74–77.



А. А. Стерхов

УДК 371.111

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Современные условия развития общества выдвигают жесткие требования к руководителю, который должен быть компетентным специалистом, настоящим профессионалом своего дела, эффективным менеджером. В рамках государственной политики в отношении общего образования, предполагающей серьезное реформирование данной сферы, руководителю необходимо постоянное самосовершенствование, непрерывное повышение квалификации, в том числе в области психологии, поскольку он работает с коллективом, где каждая личность обладает своими специфическими особенностями и, соответственно, требует особого к себе подхода. На руководителя общеобразовательного учреждения возлагается тяжелая задача стать объединяющим центром для педагогов и детей, развивать образовательную среду как в хозяйственном и техническом плане, так и в учебном, научном и воспитательном. Острой проблемой становится инициативность руководителя, умение принимать нестандартные решения в различных жизненных ситуациях и самое главное – способность брать на себя ответственность за принятые решения. Развитие своего интеллектуально-творческого потенциала, гибкость и нестандартность мышления в решении ситуационных задач, а также высокий уровень управленческой компетентности помогут руководителю оперативно преодолевать текущие проблемы и вывести как общеобразовательную организацию в целом, так и каж-



дого представителя коллектива в частности, к значительным профессиональным достижениям. Но развить в себе эти качества может только руководитель, готовый стать настоящим профессионалом своего дела, готовый ежедневно прочувствовать жизнь своей организации.

Возникает закономерный вопрос: какими критериями измерить профессионализм руководителя в школьной системе? Ключевыми индикаторами его профессиональной успешности, на наш взгляд, являются а) стремление к продуктивному карьерному росту, то есть такому росту, который обеспечивается реальными позитивными изменениями в подведомственной данному руководителю организации, являющимися его заслугой; б) развитие материально-технической базы общеобразовательной организации, включая самые современные достижения научно-технического прогресса, связанные с образовательным процессом; в) забота о трудовом коллективе, создание условий психологического комфорта, карьерного роста для каждого педагога в виде более высокой степени аттестации, ведение индивидуальных линий ведомственных наград, повышение квалификации (так, Н. В. Уварина выделяет проблему квалификации преподавателей и их профессиональной адекватности представлениям о профессиональной деятельности [20]. Немаловажную роль играет и экономическая мотивация к труду); г) обеспечение максимальных возможностей самореализации обучающихся в учебном, научно-исследовательском, творческом и спортивном аспектах, борьба за повышение компетентности обучающихся, которая выражается в высоких результатах текущей учебы, итоговой аттестации, победах на олимпиадах, конкурсах и конференциях различного уровня.

Профессиональная деятельность руководителя в широком смысле и профессиональная деятельность руководителя общеобразовательной организации как более узкое понятие становятся в настоящее время предметом исследования целого ряда гуманитарных и социальных наук, среди которых следует на-

зывать экономику, историю, социологию, политологию, культурологию и психологию. С экономической точки зрения данную проблему рассматривают такие ученые, как М. В. Кочарова, О. С. Резникова, А. М. Руденко, С. А. Шарипов [5; 14; 15; 22]. Л. О. Кочешкова, в сферу научных интересов которой входит оценка профессиональной деятельности руководителей в социальной сфере (куда следует отнести и директоров школ), определяет результативность управления с экономической точки зрения как уровень достижения стратегической цели, качественных и количественных показателей [6]. Т. М. Полушкина, Е. Г. Коваленко и О. Ю. Якимова считают управление, прежде всего, социологическим явлением [10].

Чтобы максимально точно детерминировать феномен профессиональной деятельности руководителя, попытаемся выявить ключевые аспекты данного процесса. Итак, осуществлять управление – это значит руководить, координировать, распоряжаться, принимать ответственные решения, развивать свою организацию, добиваться успеха, осуществлять подбор квалифицированного персонала, который в совокупности станет проводником и реализатором принимаемых руководителем решений. Отсюда дадим определение изучаемому понятию.

Профессиональная деятельность руководителя общеобразовательной организации – это непрерывный управленческий процесс, в основе которого лежит текущее руководство организацией по всем направлениям ее деятельности, принятие ответственных решений, направленных на ее эффективное функционирование и качественное развитие, подбор и расстановка кадров, действующих согласованно и соответственно задачам, поставленным их руководством.

Подбору квалифицированных кадров уделяется значительное внимание со стороны опытного руководителя, который объективно осознает, что без достойного кадрового обеспечения реализация даже самых продуманных планов может быть качественно сведена к нулю. Так, О. С. Резникова, разделяя ис-



точники пополнения персонала на внешние и внутренние, отдает предпочтение внутреннему набору, поскольку продвижение по службе собственных работников обходится предприятию дешевле [14, с. 53].

В одной из своих предыдущих работ автор настоящего исследования акцентировал внимание на проблемах управления школой, связанных с кадровыми вопросами. Как нами было замечено ранее, помимо необходимости растить собственные кадры из молодых специалистов, возникают объективные ситуации, когда на работу приходится брать человека в возрасте и со стажем, у которого уже есть многолетний опыт работы в другом коллективе, с его устоями и привычками, иногда неприемлемыми для данного конкретного учреждения, а отсюда руководителю следует быть осторожным в выборе кандидатуры на вакантную должность. Подобно тому как в банке, прежде чем выдать денежную ссуду, внимательно изучают кредитную историю клиента, в данной ситуации можно выявить негативные аспекты, которые должны насторожить работодателя. Назовем их, основываясь на реальных ситуациях. Помимо таких классических тревожных сигналов, как постоянный, чуть ли не ежегодный, переход учителя из школы в школу, есть и более сложные случаи. Преподаватель со стажем более 30 лет, работавший много лет завучем, вдруг в родной школе теряет категорию, лишается должности и переходит на новое место работы. Возникает вопрос о неблагонадежности данного сотрудника, о грубом нарушении им трудовой дисциплины. И тут же прогнозируются риски: высока вероятность того, что данный сотрудник просто принял решение временно «пересидеть» проблемы в новой школе, где его никто не знает, вернуть путем аттестации утраченную категорию, и вновь искать работу в муниципальной школе.

Встречаются и ситуации, когда учитель, достаточно длительное время не работавший в школе по причине перехода в профессию, **не связанную с педагогикой, либо вышедший на пенсию и по причине утраты материального благополучия через много лет решив-**

ший вернуться в школу, хочет устроиться на работу в образовательную организацию, от режима которой по сути уже отвык. И здесь руководителю приходится тщательно взвешивать и изучать педагогическую биографию претендента на вакантное место. И лишь убедившись, что человек может безболезненно для учреждения и себя самого снова влиться в педагогическую профессию, можно принимать его на работу.

И наконец, в школу пытаются устроиться люди, не сумевшие нигде реализоваться, никогда не имевшие ни квалификации, ни склонности к педагогическому труду, которые надеются, что в школе с ее кадровым голодом их точно примут. Так, можно привести реальный жизненный пример, когда на должность учителя претендовала женщина 29 лет, не имеющая педагогического образования, работавшая один год продавцом бытовой химии, затем два года кассиром-операционистом, следующие два года оператором и, наконец, в течение года – менеджером в курьерской службе [16].

Одной из важных особенностей управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации является то, что он, по сути, координирует деятельность трех коллективных объединений, связанных общей целью: педагогического коллектива, сообщества обучающихся и родительской общности. Отсюда необходимыми качествами личности руководителя должны быть высокий уровень профессиональной компетентности; умение находить общий язык с представителями различных социальных слоев и с людьми, обладающими специфическими особенностями характера; чуткое отношение к проблемам подчиненных и своевременное реагирование на данные проблемы; неординарность мышления в случае принятия оперативных решений, нестандартность подходов к тем или иным ситуациям, требующим максимальной результативности с минимальными эмоциональными и материальными затратами; способность к творчеству, нестандартности подходов, преодолению сложившихся стереотипов, мешающих по-новому взглянуть на рабочую ситуацию.



Профессиональная деятельность директора школы предполагает также постоянную работу над собой, которая включает не только совершенствование управленческой компетентности, но и собственных личностных качеств, преодоление негативных свойств характера, мешающих наладить продуктивный контакт с окружающим социумом. В условиях длительного реформирования системы образования в нашей стране такой руководитель должен быть готов к переменам, к устранению старых шаблонов и замене их на конструктивные инновационные модели ведения образовательной деятельности. Современный руководитель школы является эффективным и грамотным менеджером, обладающим высокой правовой культурой и коммуникативным этикетом; он доступен для каждого своего работника, сохраняя при этом порядок, необходимый для поддержания субординации; умеет оптимально распределить обязанности между сотрудниками и координировать их действия, своевременно корректируя отклонения от разработанной стратегии развития общеобразовательной организации. Крайне важным является умение создать доброжелательную атмосферу в коллективе, настроить всех его членов на плодотворное сотрудничество, отойти от крайностей в оценке текущих ситуаций, уметь выслушать различные, зачастую противоположные мнения и найти компромисс.

Настоящим искусством для руководителя становится способность вовремя замечать полезные инициативы подчиненных, развивать их, поддерживать творческое начало в коллективе, награждать отличившихся по справедливости, но в то же время и бороться с непрофессионализмом, нарушениями трудовой дисциплины, неисполнением сотрудниками своих прямых функциональных обязанностей, отраженных в трудовом договоре.

Поскольку в административной деятельности по управлению общеобразовательной организацией существует ряд принципиально значимых направлений (учебное, воспитательное, научно-методическое, хозяйственное, финансовое), руководителю необходимо

подобрать на должности своих заместителей таких профессионалов, которые специализируются именно в данном конкретном направлении.

Профессиональная карьера является одним из важнейших способов личности изменить свое положение в обществе в сторону роста материального благополучия, уважения окружающих, признания со стороны социума. В. А. Толочек, посвятивший ряд работ исследованию феномена профессиональной карьеры, отмечает влияние на нее психологических ресурсов собственно субъекта, а также поднимает вопрос о временном факторе карьерного роста и влиянии на него социальной среды [17; 18; 19]. А. М. Шевелева и А. И. Иванова изучают карьерные представления руководителя с точки зрения его мотивации к развитию данного процесса [23]. Поднимая вопрос о возможностях профессиональной карьеры в сфере общего образования, исходной точкой данного процесса становится для начинающего специалиста должность учителя. При этом, планируя продвижение по служебной лестнице, учитель, во-первых, должен соответствовать своим образованием и квалификационными критериями Профессиональному стандарту педагога, где особо следует отметить необходимость получения высшего образования [12]. Наличие магистерского диплома, объективно более высокого по уровню подготовки, чем диплом бакалавра или специалиста, откроет для школьного преподавателя дополнительные возможности профессиональной карьеры. Во-вторых, учителю необходимо в совершенстве овладеть юридической базой, связанной с нормативными актами различного уровня, регламентирующими деятельность в сфере общего образования. Прежде всего, сюда следует отнести Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [21]. В-третьих, непрерывное саморазвитие, заметные профессиональные достижения в короткий период времени способствуют тому, что при появлении вакантной руководящей должности внимание будет обращено именно на успешного педагога.



Следующей ступенью профессиональной карьеры школьного педагога является уже имеющая управленческий характер должность председателя методического объединения (либо заведующего кафедрой для гимназий и лицеев). Методическое объединение в общеобразовательной организации представляет собой структурное подразделение, включающее группу учителей, ведущих предметы из одной образовательной области. Предметная кафедра (которую следует отличать от кафедры в вузе) представляет собой более крупную ячейку, включающую в себя несколько методических объединений (МО) (например, кафедра гуманитарных и общественных наук). Соответственно, заведующий кафедрой обладает большим уровнем власти и ответственности, нежели председатель методического объединения. В число основных функциональных обязанностей сотрудника, занимающего вышеуказанные должности входит а) проведение заседаний кафедры (методического объединения) не менее чем 5 раз в учебном году; б) организация и проведение декады методического объединения на базе школы один раз в год, сопровождаемое оформлением ряда документов; в) проверка рабочих программ педагогов, входящих в МО, подпись и передача данных программ по инстанции на проверку заместителю директора по научно-методической работе (не менее чем за неделю до начала нового учебного года); г) координация деятельности членов МО, фиксирование статистических данных по квалификационным категориям, стажу, наличию достижений в работе с учащимися, поощрение публикационной активности педагогов; д) составление ряда отчетных документов, куда, прежде всего, относится отчет о научно-методической работе МО по концу года для сдачи заместителю директора по научно-методической работе.

Руководитель МО или заведующий предметной кафедрой, проявивший себя с положительной стороны, при появлении вышестоящей вакансии может занять должность руководителя 2-го уровня, каковыми в общеобразовательной организации являются за-

местители директора по учебно-воспитательной работе, по научно-методической работе, по внеклассной и внешкольной воспитательной работе, либо по административно-хозяйственной работе. Данные должности требуют прохождения профессиональной переподготовки в сфере менеджмента, поскольку предполагают принятие серьезных управленческих решений и ответственность за эффективное функционирование одной из ключевых сторон жизнедеятельности образовательного учреждения.

Так, заместитель директора по научно-методической работе курирует целый ряд важнейших направлений, без которых невозможна профессиональная деятельность педагога: аттестация педагогических кадров на высшую и первую квалификационные категории либо на соответствие занимаемой должности (в последнем случае он организует также деятельность и документооборот школьной аттестационной комиссии, являясь ее секретарем); составление документации на представление педагогов за профессиональные заслуги на награждение различными видами ведомственных наград; обеспечение регулярной профессиональной переподготовки и краткосрочных курсов повышения квалификации сотрудников, в том числе получение учителями со средним профессиональным образованием высшего образования, поступление наиболее одаренных работников в педагогическую аспирантуру; обеспечение подготовки и результативного участия учителей и учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, научно-практических конференциях различного уровня, вплоть до всероссийского и выше.

Заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе курирует деятельность классных руководителей, педагога-психолога, социальных педагогов, педагога-организатора, школьной службы примирения (медиации), Совета профилактики, обеспечивает взаимосвязь между школой и родителями учащихся, отвечает за проведение воспитательных мероприятий, за работу пришкольного летнего лагеря (при наличии



такового начальник лагеря подчиняется непосредственно заместителю директора по ВВВР, и опосредованно, через него, директору).

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе отвечает за составление учебного расписания, распределение почасовой нагрузки педагогов на следующий учебный год и, соответственно, их тарификацию, за своевременную подачу в бухгалтерию данных о больничных листах, формирование основной образовательной программы учреждения, проведение всероссийских проверочных работ, организацию участия обучающихся в государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ и ЕГЭ.

Следующей ступенью карьеры в сфере общего образования является должность директора школы. В современной России зафиксированы случаи назначения на должность директора человека, не являющегося членом данного педагогического коллектива, и более того, не имеющего педагогического образования. Такой директор имеет базовое образование в сфере менеджмента и стаж управленческой работы безотносительно к сфере образовательной деятельности. Несмотря на то, что директор является по большей части руководителем, и в весьма незначительной степени педагогом, назначение на эту должность лица, не имеющего педагогического образования, представляется нам принципиально неверным, поскольку эффективный руководитель должен знать изнутри ту среду, которой он руководит, включая мельчайшие нюансы, которым невозможно научиться в процессе обучения в вузе или с помощью изучения методических пособий.

Директор школы планирует и организует образовательный процесс, осуществляет контроль над его ходом и результатами, несет ответственность перед вышестоящими органами за деятельность подведомственного ему учреждения. Являясь представителем интересов общеобразовательной организации как юридического лица, ее руководитель распоряжается денежными средствами школы в пределах своей компетенции, открывает и закрывает банковские счета школы, заключа-

ет договоры с родителями учащихся, с различными коммерческими и некоммерческими организациями, организует работу по подготовке школы к процедуре лицензирования, государственной аккредитации, различным проверкам со стороны контролирующих органов. Он же утверждает правила внутреннего трудового распорядка школы, правила поведения обучающихся, издает локальные акты, в том числе приказы по школе, утверждает учебный план, годовой календарный график и расписание занятий, разрабатывает план финансово-хозяйственной деятельности и обеспечивает его исполнение. Директор принимает на работу новых сотрудников, осуществляет расстановку педагогических кадров, устанавливает должностные оклады, объявляет благодарности и иные формы поощрений, а также накладывает дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения сотрудников в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ.

Работа в сфере общего образования невозможна без знания основ психологии личности. Тесную связь психологии как практической науки с профессиональной деятельностью отмечают такие ученые, как Г. В. Гнездилов, Е. Г. Ефремов, И. И. Купцов, Г. М. Шеламова и др. [3; 7; 13; 24]. Н. С. Арефьева выделяет как противоположные психологические приемы, используемые руководителями, доверительные отношения и манипулирование, констатируя, что руководители в бюджетной сфере более нацелены на выстраивание доверительных отношений с коллективом, в то время как для руководителей в коммерции более приемлемы ситуации манипулирования [1, с. 369]. А. Р. Вазиева обращает внимание на роль авторитета в усилении позиций руководителя, отмечая, что именно авторитет резко увеличивает возможности влияния одного человека на другого и на целый коллектив [2, с. 24]. С. В. Давыдова полагает, что опираясь на духовность, руководители и их организации естественным образом учатся ответственности за свои собственные поступки, свою компанию и общество в целом [4, с. 17]. Важную особен-



ность процесса руководства отмечает С. А. Нелюбов: субъект и объект управленческой деятельности являются схожими по степени сложности своей психологической структуры [9, с. 177]. С одной стороны, формальная схожесть должна облегчать взаимодействие начальника и подчиненного, но с другой стороны, сложность и многообразие личностных психологических качеств каждого конкретного человека заставляют искать индивидуальные подходы в процессе профессиональной деятельности.

Применительно к системе общего образования сложность заключается еще и в том, что подавляющее большинство представителей трудовых коллективов здесь – женщины, спецификой взаимодействия которых внутри одной организации зачастую является склонность к конфликтам, интригам, зависти к успехам коллеги. Как отмечает Л. М. Митина, для женщин-руководителей в сфере образования характерны внутривролевые конфликты, а для женщин-подчиненных наибольший вес имеет личностно-ролевой конфликт [8, с. 124]. Однако, несмотря на гендерный состав, для любого коллектива главной психологической проблемой становится приспособление к особенностям личности нового руководителя. М. В. Попкова и А. А. Ларина выделяют четыре типа начальника: мнимый приятель, придирчивый менеджер, тиран, некомпетентный руководитель [11, с. 49–50]. По нашему мнению, все вышеперечисленные типы являются в той или иной степени проявлениями крайностей со стороны руководителя. Оптимальным в данном случае становится сочетание принципиальности и разумной требовательности с человеческим отношением к подчиненным, которое выражается, прежде всего, в том, чтобы видеть в сотрудниках не винтики механизма с полным отсутствием собственного мнения, а творческие личности, способные внести свой значимый вклад в развитие общего дела.

Но если для коллектива при назначении нового руководителя выявлена лишь одна серьезная проблема, то сам руководитель сталкивается в данном случае с целым рядом

психологических проблем, которые ему предстоит преодолеть, используя свой авторитет, коммуникабельность, вежливость или административный вес. Самой простой проблемой является неуверенность молодого руководителя в своих силах, в правильности принимаемых решений, боязнь сделать ответственные шаги по модернизации системы управления подведомственной ему организации. Проблема эта исчерпывается по мере профессионального взросления директора, приобретения опыта и стажа на руководящей работе. Руководитель, не являющийся выходцем из данного коллектива, то есть назначенный на должность «со стороны», попадает в незнакомую среду, где он не знает нюансов взаимоотношений в педагогическом коллективе, не имеет опоры в виде собственной команды, а значит, должен быть готов к значительным временным затратам на адаптацию во вверенном ему общеобразовательном учреждении. Отсутствие контакта с подчиненными может серьезно осложнить управленческую работу на первых порах, даже при отсутствии сопротивления вводимым инновациям, к чему также нужно быть готовым. Иногда в таких случаях директору приходится принимать радикальные меры по планомерной ротации кадров, чтобы добиться эффективного функционирования своей организации.

И напротив, директор, бывший до этого долгое время педагогом в том же учреждении, которым его назначили руководить, должен быть готов к максимально корректному, но быстрому и радикальному пресечению попыток панибратства и фамильярного отношения со стороны тех коллег, с которыми он долгое время поддерживал приятельские отношения, работая в равной с ними должности учителя. В силу специфики российского менталитета, для которого характерно превалирование духовного начала над формалистически-правовым, коллеги-друзья с обидой воспринимают предложение скорректировать свое поведение в отношении руководителя соответственно его нынешней должности. Более того, они ожидают от своего друга различных материальных поощре-



ний в виде наград, премирования, повышения квалификационных категорий, не проявляя при этом должного рвения в приобретении реальных трудовых заслуг, которые могут стать основанием для поощрения.

Еще одной психологической проблемой становится сохранение объективного отношения к представителям коллектива, склонным к неумеренной лести с целью приобрести расположение руководства, а также своевременное различение попыток манипулировать своей деятельностью со стороны теневых лидеров педагогического коллектива, если таковые имеются. Приобретение власти так или иначе вызывает у руководителя потребность в постоянном ощущении собственной значимости, в проявлении со стороны подчиненных уважения, понимания высоты занимаемой должности, выражаемой вербально похвалы. В таких условиях высока вероятность попадания руководителя в психологическую ловушку, расставленную сотрудниками, не обладающими профессиональными талантами и достижениями, но владеющими искусством тонкой непрерывной лести. В результате такой лъстец становится всегда приятным для руководителя и приобретает возможность исподволь навязывать ему выгодные для себя управленческие решения. Между тем высококвалифицированные, ответственные и являющиеся настоящей опорой коллектива сотрудники, прямые и честные в своих высказываниях по отношению к какой-либо проблеме, и не умеющие при этом льстить, могут оказаться навсегда в стороне от распределения материальных благ, в том числе в виде профессиональных наград.

В случае, если директор выбирает не авторитарный, а демократический стиль управления, ему необходимо постоянно следить, чтобы демократизация отношений не переросла в попустительство и не вызвала нарушений субординации со стороны подчиненных. Поиск корректных способов поддержания субординации в условиях осознанного нежелания руководителя тиранически довлеть над коллективом, незаслуженно обидеть

кого-либо сотрудников, тоже является в определенной степени психологическим искусством. И наконец, немаловажной проблемой становится необходимость постоянного корректного сглаживания конфликтов интересов с учетом психологических особенностей женского коллектива, склонного к ссорам, интригам, взаимным обидам, зачастую беспочвенным с точки зрения логики.

Таким образом, профессиональная деятельность руководителя общеобразовательной организации представляет собой процесс управления коллективом педагогов, обучающихся, а также финансовыми потоками и материально-технической базой вверенного ему учреждения. Карьера его обычно начинается с должности педагога, чей рост осуществляется путем прохождения трех ступеней руководящих должностей: председатель методического объединения учителей-предметников, заместитель директора по одному из направлений деятельности школы (учебно-воспитательная, научно-методическая, внеклассная и внешкольная воспитательная работа). Однако в настоящее время наблюдаются случаи назначения на должность директора школы лиц, не имеющих педагогического образования и стажа работы в общеобразовательном учреждении, чей трудовой стаж длительное время был связан именно с менеджментом организации. Перспективой роста для директора школы может стать назначение на должность начальника отдела, заместителя директора либо директора департамента образования города.

Исследование показало, что наиболее частыми психологическими проблемами руководителя общеобразовательной организации, особенно в начале карьеры на данной должности, являются следующие: преодоление неуверенности в собственных силах и боязни принятия ответственного решения; корректное пресечение попыток панибратства и фамильярного отношения со стороны коллег, с которыми назначенный директор долгое время работал в равной должности педагога; сохранение объективного отношения к представителям коллектива, склонным к неумерен-



ной лести с целью приобрести расположение руководства; своевременное различение попыток манипулировать своей деятельностью со стороны теневых лидеров педагогического коллектива, если таковые имеются; поиск корректных способов поддержания субординации в условиях нежелания обидеть кого-либо из трудового коллектива; сглаживание конфликтов интересов, в том числе чисто субъективных, с учетом психологических особенностей преимущественно женского коллектива.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о необходимости использования методов психологической науки в формировании себя как руководителя, в обеспечении своего карьерного роста и построении конструктивных взаимоотношений с коллективом подчиненных, а также с вышестоящим руководством.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена исследованию психологических аспектов профессиональной деятельности руководителя общеобразовательной организации. Целью данного исследования является изучение специфики психологических аспектов профессиональной деятельности директора школы. В статье охарактеризованы понятие, сущность и особенности профессиональной деятельности руководителя общеобразовательной организации, выявлены основные этапы его профессиональной карьеры, перспективы дальнейшего карьерного роста, проанализированы основные психологические проблемы руководителя общеобразовательной организации в процессе взаимодействия с педагогическим коллективом, определенные на основе системного исследования управленческой деятельности в различных общеобразовательных организациях городов России.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, руководитель, общеобразовательная организация, психологические проблемы, карьерный рост, эффективный менеджмент.

SUMMARY

The article is devoted to psychological aspects of professional activity of the head of the educational organization. The purpose of this

research is the study of psychological aspects of professional activities of the principal. The article describes the concept, essence and features of professional activity of the head of the educational organizations, identified the main stages of his professional career, the prospects of further career growth, analyzed the main psychological problems of the head of the educational organizations in the process of interaction with the teaching staff, determined on the basis of a systematic study of management activities in different educational institutions of cities of Russia.

Key words: professional activities head, educational organization, psychological problems, career growth, effective management.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арефьева Н. С. Связь доверия и манипулятивного стиля общения в профессиональной деятельности руководителей // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013. – № 6. – С. 368–369.
2. Вазиева А. Р. Об исследованиях проблемы авторитета // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – № 2–1. – С. 21–24.
3. Гнездилов Г. В. Актуальные проблемы психологии труда и профессиональной деятельности психолога: монография / Г. В. Гнездилов, А. Б. Курдюмов, Ю. А. Чернавин. – М.: Изд-во Современного гуманитарного ун-та, 2013. – 303 с.
4. Давыдова С. В. Деятельность руководителя в аспекте духовности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2013. – № 29. – С. 13–19.
5. Кочарова М. В. Профессиональные качества личности как основа профессионализма и эффективности деятельности руководителя // В мире научных открытий. – 2013. – № 11.4 (47). – С. 215–220.
6. Кочешкова Л. О. Оценка профессиональной деятельности руководителя организации социальной сферы // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 4 (34). – С. 165–178.
7. Купцов И. И. Психология профессиональной деятельности: курс лекций. – Рязань: Рязанская обл. тип., 2013. – 190 с.



8. Митина Л. М. Ролевые конфликты в профессиональной карьере женщин-учителей и женщин-руководителей в сфере образования / Л. М. Митина [и др.] // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2016. – Т. 26. – № 2. – С. 124–128.
9. Нелюбов С. А. Профессиональная управленческая деятельность руководителя образовательного учреждения: сущность и особенности // Философия образования. – 2012. – № 5 (44). – С. 173–181.
10. Полушкина Т. М. Социология управления: учебное пособие / Т. М. Полушкина, Е. Г. Коваленко, О. Ю. Якимова. – М.: Издательский дом «Академия Естествознания», 2013. – 302 с.
11. Попкова М. В. Секреты эффективно-го сотрудничества персонала со своим руководством / М. В. Попкова, А. А. Ларина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – № 3. – С. 49–51.
12. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. – URL: [http://минобрнауки.рф/документы/3071/файл/1734/12.02.15-Профстандарт_педагога_\(проект\).pdf](http://минобрнауки.рф/документы/3071/файл/1734/12.02.15-Профстандарт_педагога_(проект).pdf) (дата обращения: 01.06.2017 г.).
13. Психология профессиональной деятельности: практикум / под общ. ред. Е. Г. Ефремова. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2016. – 149 с.
14. Резникова О. С. Мероприятия по разработке стратегии управления персоналом // Бюллетень науки и практики. – 2016. – № 2. – С. 51–56.
15. Руденко А. М. Управление персоналом: учебное пособие / А. М. Руденко, В. В. Котлярова. – Ростов на/Д.: ООО «Феникс», 2017. – 414 с.
16. Стерхов А. А. Проблемы управления образованием в православной гимназии // Современное образование: плюсы, минусы и перспективы: материалы VII Международной научно-практической конференции. Саратов, 25 мая 2016 г. – Саратов: Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», 2016. – С. 70–72.
17. Толочек В. А. Динамика актуализации психологических ресурсов субъектом на протяжении профессиональной карьеры / В. А. Толочек, Н. И. Журавлева // Психологический журнал. – 2015. – Т. 36. – № 1. – С. 91–107.
18. Толочек В. А. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры (постановка вопроса) // Психология. Экономика. Право. – 2014. – № 2. – С. 6–13.
19. Толочек В. А. Условия социальной среды как ресурсы профессиональной успешности субъектов / В. А. Толочек, Л. В. Винокуров, Н. И. Журавлева // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2015. – № 4. – С. 39–54.
20. Уварина Н. В. Тенденции развития профессиональной деятельности управленческих кадров учреждений общего образования // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2013. – № 1. – С. 43–48.
21. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. – Ростов на/Д. : Легион, 2013. – 208 с.
22. Шарипов С. А. О подготовке профессионально-компетентных управленческих кадров / С. А. Шарипов, М. Г. Нуртдинов // Экономика сельского хозяйства России. – 2016. – № 8. – С. 17–23.
23. Шевелева А. М. Карьерные представления и мотивация у руководителей / А. М. Шевелева, А. И. Иванова // Профессиональные представления. – 2013. – № 1 (5). – С. 183–198.
24. Шеламова Г. М. Основы этики и психологии профессиональной деятельности: учебник. – М.: Академия, 2013. – 175 с.

