

УДК: 159.922:62

Бучек Альбина Александровна

ректор,

Белгородский институт развития образования

buchek@mail.ru

Ермоленко Андрей Владимирович

менеджер по персоналу,

Белэнергомаш-БЗЭМ

buchek@mail.ru

Albina.A. Buchek

rector

Belgorod institute of education development

buchek@mail.ru

Andrey.V. Ermolenko

HR-manager, Belenergomash-BZEM

andrey.ermolenko.2014@mail.ru

АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ANALYSIS OF THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF HEADS OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

***Аннотация.** В статье приведены результаты построения модели профессионализма руководителей образовательных организаций. В работе приводится описание и анализ факторов профессионализма, выделенных в результате исследования в инвариант профессионализма руководителей. Авторами описана модель профессионального развития руководителей профессиональных образовательных организаций, состоящей из четырех выделенных факторов: компетентности менеджера, определенной иерархии ценностей, социальных навыков менеджера, а также личностной компоненты, включающей особенности личности руководителей образовательных организаций.*

***Ключевые слова:** профессионализм, акмеологические инварианты, профессиональное развитие*

***Abstracts.** The article presents the results of building a model of professionalism of heads of educational organizations. The paper describes and analyzes the factors of professionalism identified as a result of the study of invariant professionalism of managers. The authors describe a model professional development of Directors professional educational organizations, consisting of four selected factors: competence of the Manager, a certain*

hierarchy of values , social skills Manager, as well as personal components, including personality characteristics of leaders of educational organizations .

Key words: *professionalism, acmeological invariants, professional development*

Профессионализм как предмет исследования имеет давнюю традицию изучения, начиная от научной организации труда и, заканчивая современными воззрениями на профессионала как сложную систему. Управленческая деятельность является специфической формой активности человека, она подразумевает наличие у субъекта определенных качеств, способностей, которые выражаются в форме управленческих умений руководителя. Профессиональные качества руководителей образовательных организаций и достижение ими профессионализма в рамках трудовой деятельности не раз становился предметом научных дискуссий (А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, В.М. Кашапов, Е.А. Климов, А.Н. Кузибецкий, А.К. Маркина, С.П. Машовец, К.К. Платонов).

Особый интерес представляет акмеологический подход [3] к выделению инвариантов профессионализма руководителей (А.А. Бодалев, Г.А. Вайзер, Н.А. Карпова, А.В. Кириченко, Н.В. Кузьмина, Г.И. Марасанов, Г.С. Михайлов, А.А. Реан, С.В. Семенов, В.Э. Чудновский).

Исследуя психологические особенности руководителей образовательных организаций в рамках нашего исследования, мы предположили, что управленческие умения руководителей образовательных организаций характеризуются развитием управленческих навыков, понимание которых осуществляется с позиции «цикла управленческих умений», разработанного К.Л. Вилсоном, который подразумевал процесс управления, как логическую последовательность или цепь квалифицированных поведенческих актов менеджера. При этом особую роль имели два фактора, а именно - фактор «взаимодействие с людьми» и фактор «способность достигать рабочей цели». Мы полагаем, что именно данные факторы, в особенности фактор взаимодействия с людьми, имеет решающее значение в управлении образовательной организацией. Ориентируясь на данный подход, было проведено исследование особенностей управленческих умений руководителей профессиональных образовательных организаций. Для реализации целей и задач нашего исследования нами был использован комплекс диагностических методик: опросник К.Л. Вилсона «Цикл управленческих умений»; диагностика мотивации достижения, опросник терминальных ценностей И.Г. Сенина, пятифакторный личностный опросник «Большая пятерка», методика «Свободная сортировка», тест фигуры Готшалда, методика «Сравнение похожих рисунков».

С целью выполнения задач исследования нами были опрошены руководители образовательных организаций и их заместители, входящие в управленческую команду организации. В исследовании участвовало 130

респондентов в возрасте 35-60 лет, средний стаж работы на управленческой должности более пяти лет.

Проанализировав результаты, полученные в ходе анализа различий, а также моделей согласованности переменных в корреляционном анализе, нами был использован эксплаторный факторный анализ, направленный на построение модели профессионализма руководителей образовательных организаций. Был применен факторный анализ, алгоритм главных компонент, метод вращения варимакс Г. Кайзера. При определении числа факторов использовался критерий отсеивания Р. Кеттела (график каменистой осыпи). Предварительно были получены показатели, подтверждающие возможность применения факторного анализа. Для общей выборки руководителей: КМО – 0,76; критерий сферичности Бартлетта – $p < 0,000$.

Были выделены 4 основных фактора с общей кумулятивной дисперсией – 60,8%. Наглядно результаты факторного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1

Факторный анализ личностно-профессиональных особенностей руководителей образовательных организаций

№ фактора	Вес	Содержание фактора
Фактор 1 Компетентность менеджера	32,3%	Обратная связь; Планирование рабочего процесса; Разъяснение целей и задач; Создание команды; Обеспечение необходимыми условиями; Включенность в работу; Взаимоотношение с подчиненными; Компетенция менеджера; Поощрение за хорошо выполненную работу; Проф. компетентность подчинённых; Ориентация на людей; Делегирование полномочий; Заинтересованность в должностном росте; Развитие себя; Собственный престиж; Высокое материальное положение; Достижения; Профессиональная жизнь; Кол-во ошибок в СПР.
Фактор 2 Иерархия ценностей	12,4%	Обучение и образование; Семейная жизнь; Собственная индивидуальность; Увлечения;

№ фактора	Вес	Содержание фактора
		Креативность; Духовное удовлетворение; Количество групп Ш/У ДЭ
Фактор 3 Социальные навыки менеджера	8,6%	Общественная жизнь; Уровень напряженности; Качество работы; Сплоченность группы; эмоциональная устойчивость; мотивация успеха; Коэффициент категоризации; Активные социальные контакты, Климат; отношение к людям; ПЗ/ПНЗ
Фактор 4 Личностная компонента	7,3%	Мотивация цели; I-экстраверсия-интроверсия; II-привязанность-обособленность; III-самоконтроль-импульсивность; V- экспрессивность-практичность; Время СПР.

В первую компоненту, исчерпывающую 32,3% кумулятивной дисперсии, вошли качества (в порядке убывания факторных нагрузок): «обратная связь»; «планирование рабочего процесса»; «разъяснение целей и задач»; «создание команды»; «обеспечение необходимыми условиями»; «включенность в работу»; «взаимоотношение с подчиненными»; «компетенция менеджера»; «поощрение за хорошо выполненную работу»; «профессиональная компетентность подчинённых»; «ориентация на людей»; «делегирование полномочий»; «заинтересованность в должностном росте»; «включенность в работу»; «развитие себя»; «собственный престиж»; «высокое материальное положение»; «достижения»; «профессиональная жизнь»; «количество ошибок в методике сравнение похожих рисунков».

Вторую компоненту, исчерпывающую 12,4% кумулятивной дисперсии, составили следующие переменные: «обучение и образование»; «семейная жизнь»; «собственная индивидуальность»; «увлечения»; «креативность»; «духовное удовлетворение»; «количество групп в стиле широкий/узкий диапазон эквивалентности».

Третий фактор, составляющий 8,6% кумулятивной дисперсии, содержит следующие переменные: «общественная жизнь»; «уровень напряженности»; «качество работы»; «сплоченность группы»; «эмоциональная устойчивость»; «мотивация успеха»; «коэффициент

категоризации»; «активные социальные контакты»; «полезависимость/полenezависимость».

Наконец, четвертую компоненту, исчерпывающую 7,6% общей дисперсии, вошли такие качества: *«мотивация цели»; «I – экстраверсия-интроверсия»; «II – привязанность-обособленность»; «III – самоконтроль-импульсивность»; «V – экспрессивность-практичность»; «Время в сравнении похожих рисунков»*

Рассматривая полученную факторную структуру, можно увидеть, что переменные составляющие основу первого фактора содержат компоненты менеджерских умений, отраженных в цикле управления К.Л. Вилсона [4]. Исходя из этого, данный фактор можно наименовать как «компетентность менеджера». В него входят основы функционала менеджера, организация работы подчиненных, уровень знаний руководителя, стремление развивать себя и своих работников, также в данный фактор вошел показатель когнитивного стиля импульсивность/рефлексивность, а именно количество ошибок, данный показатель характеризует точность, безошибочность при принятии решения во время обработки информации. На наш взгляд, данный показатель отражает специфику управленческой деятельности, просчет возможных вариантов и принятие верного решения, минимизация ошибок. Данный фактор характеризуется ценностной составляющей, профессиональная жизнь, как ценность руководителя, также связана с компетентностью менеджера [2].

Основу второго фактора составляют ценности руководителей, в основе которых лежит обучение и образование, отражающее сущность менеджера, находится в постоянном развитии, т.к. система, которой управляет менеджер, постоянно изменяется, развиваясь под воздействием внешних и внутренних факторов, поэтому обучение и образование руководителя должны идти параллельно с развитием системы [1]. Немаловажное место в структуре ценностей занимает ценность семейной жизни, что, на наш взгляд, отражает соотношение работа-жизнь. В современных системах управления персоналом и развития профессионализма, весомую роль занимает сохранение баланса работа-жизнь, отражающего раздельность между профессиональной деятельностью и личной активностью профессионала. Подтверждает данный факт последующие ступени иерархии ценностей, выраженных в ценностях сохранения собственной индивидуальности, увлечений, креативности, духовного удовлетворения. В структуре данного фактора также находится показатель аналитичности мышления, характеризующий узкий диапазон эквивалентности, учитывая, что данный фактор находится среди компоненты из ценностной сферы руководителей, можно предположить, что данный тип обработки информации представляет собой одну из ценностей для руководителей. С другой стороны, обращая внимание на неоднозначность когнитивных стилей, появление данного

показателя в ценностной компоненте, может говорить о соотносительности данного показателя с одной из ценностей.

Третья компонента, наименована как «Социальные навыки менеджера». В данном факторе сосредоточены умения менеджера оказывать влияние и контролировать подчиненных, как социальную группу – коллектив. Вполне закономерным в структуре данного фактора является наличие характеристики полнезависимости/полнезависимости, данный стиль как проявление ориентации на окружающую среду (поле) или собственные ощущения, олицетворяет сущность управления коллективом, при этом входит в структуру данной компоненты с отрицательным значением, что говорит о полнезависимости. Интересным обстоятельством является отнесенность к данному фактору показателя «коэффициент категоризации», который характеризует содержательную составляющую диапазона эквивалентности. Можно предположить, что выделение категориальной составляющей в обрабатываемой информации, распространяется на восприятие деятельности, что отражается на выделении в деятельности социальной категории.

Четвертый фактор составляют личностные особенности руководителей образовательных организаций, дополнительно в данный фактор вошли мотивация цели, как умение реализовывать поставленные задачи, идти по четко поставленной линии и показатель импульсивности в переработки информации (отрицательный показатель), что говорит о рефлексивном стиле. Что касается личностных особенностей, то они входят в данный фактор с отрицательным показателем.

Наше исследование подтверждает тот факт, что существует разрыв между руководителем профессиональной образовательной организации и его подчиненными. Эта закономерность проявляется в оценках управленческих умений руководителя подчиненными, которые в основном оценивают своего руководителя несколько ниже, чем он сам. Такое положение может говорить нам о том, что руководитель недостаточно интересуется своими подчиненными, исполняя только административную функцию, тем самым теряя огромные ресурсы своих подчиненных. С другой стороны, учитывая специфику образовательных организаций, можно говорить об обобщенной неудовлетворенности своей работой преподавательского состава, что вполне могло отразиться на оценке деятельности своего руководителя. Интересным фактом являются оценки коллег руководителей, которые в общей массе склонны расценивать своего коллегу несколько ниже по «положительным» факторам и несколько выше по «негативным» факторам.

Подводя итог полученным результатам, руководителей профессиональных образовательных организаций можно отнести к менеджерам, ориентированным на свою работу. В данном случае руководитель уделяет внимание работе, а не людям. У менеджера диагностируются высокие знания и низкий эмоциональный фон, отсюда

могут возникать проблемы с подчиненными, которые характеризуют своего руководителя как более жесткого и контролирующего.

Описанные результаты дают основания полагать, что модель профессионала руководителя образовательной организации состоит из четырех относительно независимых блоков: компетентность менеджера, социальные навыки, иерархия ценностей и личностная компонента. В структуре профессионализма руководителей профессиональных образовательных организаций данные блоки взаимодействуют. Полученная структура позволяет построить технологии для развития профессионализма начинающих руководителей образовательных организаций. Проведение эмпирического исследования, направленного на изучение акмеологических инвариант профессионального развития руководителей образовательных учреждений, позволило создать модель профессионала руководителя и собрать необходимую информацию для разработки технологии повышения профессионально-личностного развития. Для создания технологии нами был смоделирован процесс профессионально-личностного развития управленцев в сфере образования, который имел цель, задачи, результат, перечисленные акмеологические инварианты профессионализма и блоки технологии, оказывающие на них прямое воздействие.

Литература

1. Селезнева, Е.В. Сущностная характеристика акмеологического развития / Е.В. Селезнева, Т.А. Майборода // *Акмеология*. – 2010. – № 1. – С. 20-27.
2. Синягин, Ю.В. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации / Ю.В. Синягин, Н.Ю. Синягина, Ю.К. Баркова // *Образование личности*. – 2018. – № 2. – С. 36–45.
3. Сутаева, А.Р. Профессиональная компетентность в процессе акмеологического развития / А.Р. Сутаева // *Современное общество : к социальному единству, культуре и миру : материалы международного форума*. – Ставрополь, 2016. – С. 270–272.
4. Wilson, C.L. *How and Why Effective Managers Balance Their Skills* / C.L. Wilson. – New York: Clark Wilson Group, Inc., 2003. – 111 p.

Literature

1. Selezneva, E.V. *Essential characteristic of acmeological development*/E.V. Selezneva, T.A. Mayborod//*Acmeology*. - 2010. - № 1. - S. 20-27.
2. Sinyagin, Yu.V. *Management of Personal-Professional Development and Career Development: Assessment and Motivation Technologies*/Yu.V. Sinyagin, N.Y. Sinyagin, Yu.K. Barkova//*Personality Education*. - 2018. - № 2. - P 36-45.

3. *Sutayeva, A.R. Professional competence in the process of acmeological development/A.R. Sutayeva//Modern society: to social unity, culture and peace: materials of the international forum. - Stavropol, 2016. - P.270-272.*

4. *Wilson, C.L. How and Why Effective Managers Balance Their Skills / C.L. Wilson. – New York: Clark Wilson Group, Inc., 2003. – 111 p.*