УДК 37.03:[37.032+37.025]

КОГНИТИВНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ

Милянчикова О.В.

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова», Нижний Новгород, Россия (603105, Нижний Новгород, ул. Минина, 31-а), e-mail: dmitr@lunn.ru

В современных условиях высока потребность в таком директоре-менеджере, который способен оперативно перестраивать свою деятельность в соответствии с динамично меняющимися требованиями к школьному образованию. Это требует от директора способности к непрерывному профессиональному развитию. Цель статьи – изложение точки зрения автора на когнитивно-психологические основания профессионального развития директора школы на основе обобщения ведущих понятий проблемы и анализа практической управленческой деятельности директоров школ. Профессиональное развитие – это целенаправленный процесс качественного преобразования личности и деятельности руководителя. Профессиональное развитие как социально-психологический феномен выражается в единстве личностной самоактуализации и способности к осознанию управленческой деятельности и перспектив ее совершенствования. Самоактуализация в профессиональной деятельности выполняет доминирующую функцию, определяет пути реализации потенциальных возможностей руководителя, является базовым основанием и главным психологическим условием профессионального развития. Самореализация руководителя школы – это стремление к возможно более полной реализации своих потенций в профессиональной деятельности. Когнитивные ресурсы профессионального развития директора школы обеспечивают углубленное познание профессиональной деятельности управления, приобретение нового познавательного и практического опыта в сфере педагогического управления. Позиция профессионального развития позволяет директору школы выйти на уровень творческой управленческой деятельности.

Ключевые слова: профессиональное развитие, управленческая деятельность, самоактуализация, профессиональный концепт.

COGNITIVE-PSYCHOLOGICAL BASES OF THE SCHOOL HEADMASTER PROFESSIONAL

Milyanchikova O.V.

Federal State Budget Educational Establishment of Higher Professional Education «Nizhny Novgorod State Linguistic University named after N.A. Dobrolubov». Nizhny Novgorod , Russia (603105, Nizhny Novgorod, Minin St., 31-a), e-mail: dmitr@lunn.ru

In modern conditions there is a high need in such a headmaster – manager who is capable of efficient restructuring of their activity according to the dynamically changing requirements to the school education. It takes from the headmaster a capacity of continuous professional development. The aim of the article is the presentation of the author's point of view of the cognitive – psychological bases of the school headmaster professional development relying on the summary of the main concepts of the problem and the analysis of the practical management activity of the school headmasters. Professional development is a targeted process of the qualitative modification of the personality and the leader's activity. Professional development as a social – psychological phenomenon is expressed in the unity of the personal self-actualization and a capacity of the management activity comprehension and the prospects of its improvement. Self-actualization in the professional activity performs the dominant function, determines the ways of the leader's potential opportunities realization, it is the main basis and the major psychological condition of the professional development. The self-realization of the school leader is the aspiration for the possibly full realization of the personal potential in the professional activity. Cognitive resources of the school headmaster professional development provide deep cognition of the professional management activity, the acquisition of the new cognitive and professional experience in the sphere of pedagogical management. The position of the personal development enables the school headmaster to achieve the level of creative management activity.

Keywords: professional development, management activity, self-actualization, professional concept.

Одним из важных концептуальных положений обновления системы школьного образования в XXI в. становится идея ее управляемого развития. Эта идея звучит в

Национальной доктрине образования в Российской Федерации [4] и Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» [5], где говорится, что реализация планов долгосрочного развития экономики и социальной сферы Российской Федерации, обеспечивающих рост благосостояния граждан, требует инвестиций в человеческий капитал. Успешность таких планов зависит от того, насколько все участники экономических и социальных отношений смогут поддерживать свою конкурентоспособность, важнейшими условиями которой становятся такие качества личности, как инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения. Это определяет инвестиционный характер вложений в образование. Образование правомерно признается важнейшим компонентом целостной социально-экономической системы страны.

Внимание общества и государства обращено к общеобразовательной школе, которая в современных условиях является важнейшим структурообразующим компонентом культуро-социо-педагогического пространства развития личности молодого человека. Современная школа объединяет не только интеллектуальную, но также гражданскую, духовную, культурную жизнь школьника. В педагогических исследованиях отмечается, что школа – единственный социальный институт, через который проходит вся нация и который является важнейшим интегратором ее ценностного и социокультурного состояния [2]. Представляя собой самый длительный этап формального обучения каждого человека, школьное образование является одним из решающих факторов как индивидуального успеха, так и долгосрочного развития всей страны.

Не случайно вопросы образовательного менеджмента и качества деятельности менеджера образования на уровне общеобразовательной школы привлекают внимание исследователей, представляющих разные науки, – социологию, психологию, экономику, педагогику, культурологию и др.

Господствующая до настоящего времени философия административного управления приводит к невысокой эффективности деятельности организаций, невозможности реализовать в полной мере творческий потенциал сотрудников. Сохранение традиционных иерархичных (формализованных) схем управления общеобразовательной школой тормозит развитие инновационных процессов и решение задач модернизации образования.

Делегирование целого ряда контрольных функций непосредственно образовательному учреждению под руководством директора существенно повышает ответственность последнего за разностороннюю эффективность управленческой деятельности. В этих условиях существенно возрастает потребность в директорах-менеджерах, обладающих способностью оперативно перестраивать свою деятельность в соответствии с динамично

меняющимися требованиями к школьному образованию. Это, в свою очередь, требует от директора способности к непрерывному профессиональному развитию.

Важным фактором его развития можно назвать феномен самоэффективности, или способности мобилизовать когнитивные ресурсы, мотивацию, поведенческую активность, которые необходимы для осуществления контроля над ситуацией с целью достижения намеченных целей.

Когнитивные ресурсы профессионального развития директора школы обеспечивают углубленное познание профессиональной деятельности управления образовательной системой, приобретение нового познавательного и практического опыта в сфере педагогического управления. Существенным аспектом когнитивных ресурсов профессионального развития директора школы является концептуализация наиболее существенных положений, характеризующих его профессиональную деятельность. В ряду таких концептуально значимых положений в деятельности директора школы выделяются следующие: личность, образование, взаимодействие, развитие. Этот ряд можно дополнить в связи с конкретными целями и приоритетами деятельности школы в определенный период, потребностями ее субъектов и т.п. Определение доминирующих концептов способствует развитию профессионального сознания директора школы, так как формирует систему ценностных ориентиров. Они необходимы для управления системой, жизнедеятельность которой обеспечивается множеством взаимодействий ее субъектов.

Когнитивный аспект профессионального развития директора школы связан также с осмыслением собственных возможностей и способностей в плане осуществления управленческой деятельности. Недостаточно обладать определенными психологическими характеристиками, способствующими успешному развитию, требуется твердая уверенность человека в способности реализовать их в соответствующей ситуации. Так, например, ряд ученых (А.Г. Асмолов [1], Е.А.Климов [3], В.И. Слободчиков [6] и др.) акцентируют внимание на том, что вероятность развития и саморазвития зависит от степени внутренней свободы человека, от сформированности социальных чувств и установок (действенность, созидательность) и от личного стремления (целенаправленности) человека в полной мере реализовать свои возможности.

Полагаясь на эту концепцию, профессиональное развитие правомерно рассматривать как целенаправленный процесс преобразования личности, который побуждается разными мотивами деятельности руководителя, среди которых имеется доминирующий. Этот мотив и побуждает его ставить перед собой цель и выполнить соответствующее ей действие, то есть стимулирует развитие. Появлению подобного развивающего мотива способствует концептуализация сознания руководителя – включение в круг значимых концептов тех

образов и понятий, которые определяют его ведущую управленческую позицию. Такими профессиональными концептами, на наш взгляд, могут служить следующие – взаимодействие, сотрудничество, результативность, творчество, развитие. Данный перечень можно продолжить, но важно, что в ряду концептов руководителя нет места таким, которые характеризуют эгоистические установки.

Исходя из вышесказанного, мы полагаем, что развитие менеджера образования как социально-педагогический феномен выражается в единстве индивидуально-личностного, процессуально-технологического, профессионально-предметного и самоактуализационного компонентов. В качестве базовой основы выступает самоактуализация руководителя в его профессиональной деятельности, определяющая пути реализации потенциальных возможностей. Самоактуализация личности выполняет доминирующую функцию, является базовым основанием и главным психологическим условием профессионального развития.

Самоактуализация детерминирует формирование и специфику индивидуально-личностного, процессуально-технологического и профессионально-предметного компонентов. В обобщенном виде выделенные нами основные компоненты определяют динамичность, результативность, гармоничность процесса саморазвития менеджера образования и влиятельность, ценность, оптимистичность и технологичность его управленческой деятельности.

Анализируя процесс развития и саморазвития личности, мы приходим к выводу, что их механизм приводится в действие внутренними противоречиями, а непосредственным побуждающим моментом является изменение отношения руководителя к себе и к деятельности, осознание способности выходить за пределы заданного, творчески преобразовывать себя. Стремление удовлетворить активный познавательный интерес становится источником творческой деятельности, оценка результатов которой сопровождается формированием нового смыслообразующего мотива и завершается постановкой новых целей и творческих планов. Механизм саморазвития срабатывает тогда, когда руководитель анализирует свои достоинства и недостатки, сознательно мобилизуя себя, испытывает определенное напряжение своих творческих сил и способностей, открывает в себе возможности для самосовершенствования, выходит на новый, более высокий уровень самореализации. Самореализация руководителя школы (от позднелат. realis – вещественный, действительный, осуществление какого-либо плана, идеи) – стремление к возможно более полной реализации своих потенций в профессиональной деятельности.

По мнению многих философов, таких как Н.А. Бердяев, Л.Н. Толстой, В.С. Соловьев, процесс самореализации личности идентичен поискам смысла жизни, «моделированию» собственной судьбы. Обращаясь к понятию «самореализация директора школы», мы можем

интерпретировать его как моделирование судьбы, иными словами, профессиональных успехов. В центре самореализации лежит вера в индивидуальный опыт человека, его способность открывать и обнаруживать в себе уникальный потенциал, самостоятельно определять направление и способы личностного роста, то есть подготавливать себя к переходу из состояния возможности в состояние действительности. На наш взгляд, отличие саморазвития от самореализации в том, что побудительной причиной самореализации выступает не противоречие, а согласование между внутренней природой человека и решениями, которые он принимает как деятель. Теоретическое и практическое значение в этой связи приобретает идея единства потенциального и актуального в развитии личности руководителя школы. Согласно этой идее необходимо учитывать не только уже существующие, но и потенциальные характеристики личности, те природные особенности, которые еще не проявились.

Осмысление и обобщение способностей личности к самореализации позволяет нам дать следующее определение: способности личности к самореализации – это синтез качеств и способностей к целенаправленной, лично значимой творческой деятельности, в процессе которой личность максимально полно мобилизуется, решает приоритетные задачи и реализует свой творческий потенциал. Отметим основные способности к самореализации директора школы: способность к саморазвитию; способность к творческой деятельности; способность видеть проблему; способность к прогнозированию; способность к внедрению инновации; способность к исследовательской работе; способность к программированию своей и коллективной деятельности; способность к воплощению творческого замысла. Данные способности позволяют директору стать действительным лидером в современной ситуации высокой общественной потребности в школе, способной к инновационному развитию.

Руководитель школы, способный содействовать развитию личности сотрудников, реализации их творческого потенциала, создает основания для возникновения нового типа активности учителя – творческой позиции. Данная позиция делает учителя свободным творцом в сфере содержания своей профессиональной деятельности, а для директора школы создает основание для перехода от преимущественного контроля и обеспечения функционирования школы к управлению ее инновационным развитием.

Важным фактором, определяющим целенаправленность процесса профессионального развития директора школы, является его обучение в системе повышения квалификации. Именно курсы повышения квалификации призваны создавать условия для перехода руководителя к новому уровню осознания своей деятельности и собственных возможностей к профессиональному развитию. Эмпирическое исследование, проведенное среди

директоров школ, проходящих курсовую подготовку при Нижегородском институте развития образования в период с 2012 по 2013 г. (всего 124 чел.) показало, что 120 чел. испытывают потребность в более полной самореализации и самостоятельности в работе, 98 чел. указали, что систематический самоанализ необходим для повышения эффективности управленческой деятельности. Необходимость собственного профессионального развития как фактора повышения эффективности профессиональной деятельности была отмечена всеми участниками опроса (124 чел.). В ряду прочих факторов, способствующих повышению эффективности работы директора с учительским коллективом, большинство опрошенных (102 чел.) назвали профессиональное взаимодействие и способность создавать эмоционально положительную рабочую обстановку в коллективе. При этом 91 чел. отмечает, что способность к профессиональному взаимодействию и созданию эмоционально положительной обстановки в коллективе являются существенными показателями профессионального роста директора школы.

Основываясь на имеющихся психолого-педагогических публикациях и результатах проведенного анализа, считаем необходимым включение специального модуля психолого-педагогической подготовки в содержание повышения квалификации директора школы, разработка которого базируется на определенных принципах. В ряду главных принципов выделим следующие принципы: развития (требует обеспечить профессиональный рост личности директора школы, предполагающий целостность процессов осознания собственных возможностей в повышении эффективности профессиональной деятельности и потенциала собственного развития для достижения большей эффективности); единства теории и практики в познании профессиональной деятельности (последовательную взаимосвязь изучаемых теоретических положений с освоением навыков (техник) конструктивного профессионального взаимодействия и методов психолого-педагогической диагностики и самодиагностики); учет психолого-педагогических закономерностей профессионального взаимодействия в педагогическом коллективе (предполагает развитие представлений о взаимосвязи собственной позиции директора и эффективности его профессионального взаимодействия и деятельности в целом).

Согласно названным принципам предлагаем следующие взаимосвязанные блоки содержания и форм курсовой работы в рамках модуля психолого-педагогической подготовки: лекционный курс включает теоретическое освоение концепций развития личности, психологических положений о жизненном пути человека, положений психологии взаимодействия; семинары включают работу по освоению техник профессионального (конструктивного) взаимодействия в коллективе: техники сотрудничества, техники разрешения конфликтных ситуаций, техники общения и др.; практические занятия включают

работу по освоению методов психолого-педагогической самодиагностики и диагностики в педагогическом коллективе (психологических состояний, деловой эффективности, особенностей взаимодействия и др.); тренинги решают задачу активизации профессионально значимого личностного потенциала директора (уверенного поведения, коммуникативности, партнерского поведения и др.).

Таким образом, в процессе повышения квалификации директора школы возможно построение целенаправленной системы его профессионального развития, ориентированной на актуализацию и развитие профессионально значимых личностных способностей и наиболее полную самореализацию в профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Асмолов А. Г. Психология личности. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.
2. Карпушин Н. Я. Педагогическое проектирование развития региональной системы общего среднего образования в условиях его модернизации: дисс. … д-ра пед. наук. – Нижний Новгород, 2012. – 455 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-н/Д: «Феникс», 1996. – 512 с.
4. Национальная доктрина образования в Российской Федерации // Официальные документы в образовании. – 2001. – № 24. – С. 3–13.
5. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»: Пр-271 от 04 февраля 2010 г. [Электронный ресурс]. – URL: http://old.mon.gov.ru/dok/akt/6591/
6. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Психология человека: Введение в психологию субъективности. – М.: Школа–Пресс, 1995. – 383 с.

Рецензенты:

Викулина М.А., д.п.н., профессор кафедры педагогики и психологии, начальник Отдела контроля качества образования, ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова», г. Нижний Новгород.

Дмитриева Е.Н., д.п.н., заведующая кафедрой педагогики и психологии, ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А.Добролюбова», г. Нижний Новгород.