

## СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ СОВРЕМЕННОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Фалунин В.Ф., Фалунина Е.В.

*ФГБОУ ВО «БрГУ», Братск, e-mail: svoi41@yandex.ru*

---

В статье представлены данные, полученные на основе анализа научной литературы и существующего опыта образовательной практики. В результате опытно-экспериментальной работы нами были собраны и структурированы содержательные характеристики психологического портрета личности руководителя современной общеобразовательной школы. В качестве предпосылок такого анализа были выделены перспективы максимальной реализации самого руководителя как личности и профессионала, а также его способности и возможности раскрывать и актуализировать развитие личности каждого Другого, относящегося к его организационной системе. В научной работе были использованы психодиагностические и интерпретационные методы исследования.

---

Ключевые слова: характеристика личности руководителя; психологический портрет личности руководителя; руководитель современной общеобразовательной школы; профессионально важные качества личности руководителя современной общеобразовательной школы.

## SUBSTANTIAL CHARACTERISTICS OF THE PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF THE PERSONALITY OF THE HEAD OF THE MODERN SCHOOL

Falunin V.F., Falunina E.V.

*Bratsk state University, Bratsk, e-mail: svoi41@yandex.ru*

---

The article presents the data obtained on the basis of analysis of scientific literature and existing experience in educational practice. As a result of the experimental work were collected and structured the substantial characteristics of the psychological portrait of the personality of the head of the modern school; as a prerequisite to that analysis we identified the prospects of maximum realization of the supervisor as person and professional, as well as its ability and capacity to reveal and to actualize the development of the personality of every Other within its organizational system. In scientific work included psychology and interpretive research methods.

---

Keywords: personality characteristics of the leader; psychological portrait of the personality of the leader; the head of the modern school; professionally important qualities of personality of the head of the modern school.

Глобальные изменения в социально-экономическом и государственно-политическом устройстве России обусловили необходимость реформирования образовательной системы на всех ее уровнях: иными становятся приоритеты развития самой системы, изменяется ее инфраструктура, возникают новые типы образовательных учреждений, разрабатываются инновационные содержательные составляющие, определяются новейшие педагогические технологии, меняются стили управления образовательными учреждениями и т.п. Но не смотря на то, что все изменения происходят на фоне резкого снижения государственного финансирования, обострения воспитательных проблем, недостаточной мотивированности и слабой профессиональной подготовленности педагогических кадров, – требования, предъявляемые к качеству образования, постоянно растут.

На законодательном уровне утверждаются приоритеты, регулирующие отношение общества к образованию как к первостепенному фактору экономического и социального

прогресса. Большое внимание обращено к личностно-ориентированному подходу, обеспечивающему своевременный выход личности на самоопределение (личностное, этническое, профессиональное – жизненное) и создание условий для ее самореализации.

Одним из важнейших направлений фундаментальной психологической науки является проблема становления и развития личности и возможности ее успешной реализации как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности. Одна из гипотез нашего исследования заключается в предположении о том, что деятельность руководителей образовательных учреждений имеет свою особую специфику и в силу этого оказывает особое формирующее и селективное воздействие на их личностные социально-значимые и профессионально важные качества и характеристики, а так же имеет непосредственное влияние на личностные характеристики подчиненных.

Характер и содержание отличий деятельности руководителя от деятельности педагога еще требует четкого определения, но на уровне общей оценки эти отличия признаются рядом исследователей. В данной работе стояла задача на основе анализа научной литературы составить возможный психологический портрет такого руководителя, личностные характеристики которого, наряду с его профессиональными способностями и возможностями, способствовали бы максимальному раскрытию его личности и личности каждого Иного, относящегося к его организационной системе.

Для этих целей нами был подобран классический инструментарий для изучения личностных профилей, включающий: 16-факторный личностный опросник Р.Кэттелла, 14-шкальный самоактуализационный тест В.Шострома, личностный опросник Р.Айзенка, тест на определение доминирующего стиля руководства И.Егорычевой, опросник на выявление ведущей стратегии поведения в конфликтной ситуации Р.Томаса, опросник на изучение уровня развития толерантности–принятия Е.Клещевой и ассертивного поведения В.Шадрикова, тест на эмоциональную устойчивость Ч.Спилберга и аккультурацию личности Дж.Берри.

Подходя к моделированию психологического портрета успешного руководителя современной общеобразовательной школы, нами были проанализированы интерпретационные данные выше перечисленных методик. В результате такого анализа мы пришли к выводу о том, что директор образовательного учреждения, чтобы соответствовать времени и требованиям к нему предъявляемым, как личность и профессионал должен:

- понимать экзистенциальную (бытийную) ценность жизни «здесь и теперь», иметь способность наслаждаться актуальным моментом, не сравнивая его с прошлыми достижениями, и не обесценивая его предвкушениями грядущих успехов или ожиданий;

- занимать гуманистическую позицию как ценностный приоритет взаимодействия, что придает действиям, поведению и отношениям руководителя четкость, устойчивость, выверенность, уравновешенность, уверенность и справедливость. Ему свойственно стремление к равноправным, паритетным отношениям как с коллегами, подчиненными, так и с вышестоящим руководством; его отличает положительное отношение к реальности; польза для Других является центральным мотивом и приоритетом его деятельности в целом;

- разделять ценности самоактуализирующейся личности – истину, добро, красоту, эстетичность, простоту, честность, культуру, нравственность, целостность, конгруэнтность, жизненность, уникальность, совершенство, свершение, справедливость, порядок, легкость без усилия, игру, самодостаточность, позитивизм, сотрудничество, жизнотворчество, активную жизненную позицию, гражданственность и т.п. – те ценности, которые указывают на стремление к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми, далеким от желания манипулировать социальными отношениями в собственных интересах;

- верить в людей и могущество человеческих возможностей, что может стать устойчивым основанием для построения истинных (искренних и гармоничных) межличностных отношений и привести к естественной симпатии и доверию в социальном взаимодействии – к честности, непредвзятости, доброжелательности – всему тому, без чего невозможна развивающая социальная среда;

- быть открытым к новым впечатлениям и готовым к постоянно меняющейся реальности современного мира – т.е. иметь: способность к бытийному познанию; бескорыстную жажду и стремление к новому; интерес к объектам, не связанным напрямую с удовлетворением потребностей низшего порядка. Такое познание, по мнению А.Маслоу, более точно и эффективно, поскольку его процесс не искажается желаниями, влечениями и мимолетным реагированием на обстоятельства; руководитель при этом не склонен судить, оценивать и сравнивать – он воспринимает реальность как данность, умеет ценить то, что имеет, работает на развитие сложившейся ситуации в интересах всех субъектов, включенных в реальное взаимодействие, создает развивающую среду, усиливает эффект успешности в деятельности и общении, обогащает, а при необходимости и корректирует процесс социализации;

- стремиться к самоактуализации – ощущению и осознанию своей нужности, востребованности и ценности в современном мире. Самоактуализация (А.Маслоу) – есть непреходящий атрибут творческого самовыражения личности, который называют «творческим отношением к жизни» и определяют как «выживаемость» (С.К.Бондырева), «жизнеспособность» (Д.В.Колесов), «жизнотворчество» (Е.В.Фалунина). Все это позволяет руководителю осознавать свою значимость и сопричастность в жизненных свершениях.

Самоактуализирующаяся личность руководителя автономна, независима, асертивна и свободна. Под автономностью Э.Фромм предлагает понимать «позитивную свободу для ...» за которой кроется не только истинное счастье, но и ответственность за свершения. Такую свободу важно отличать от психологической зависимости, которая актуализирует потребность человека в «свободе, направленной от ...», которая символизирует бегство, уход и приводит, в конечном счете, человека к отчужденности и одиночеству;

- быть психически здоровой личностью, целостной, полной, гармоничной. Ф.Перлз подходил к пониманию вышеперечисленного через определение «жизнестойкости» и «способности к самоподдержке»; Д.Рисмен описывал эту способность как «направляемость изнутри»; К.Роджерс характеризовал ее понятием «зрелость» или «зрелая личность»;

- иметь стойкое чувство уверенности в своих способностях и возможностях при гармоничном сочетании с искренним доверием к окружающему миру, другим людям;

- наряду с четким планированием и бытийной логикой, быть готовым к спонтанным действиям. Спонтанность, как личностная характеристика, свидетельствует о том, что процесс самоактуализации для руководителя становится образом жизни, а не просто является мечтой или недостижимым стремлением. Способность к спонтанному поведению с возрастом фрустрируется (травмируется) культурными нормами и социальными установками, и в естественном виде ее можно наблюдать исключительно в детских возрастах, отмечает А.Маслоу. В то же время, обращает внимание К.Роджерс, именно способность взрослой личности сохранить в себе «чистое дитя» – как открытость и спонтанность, как чувственность и чувствительность, позволяет говорить и соотносить такую личность с ценностями самоактуализированной личности – естественностью, свободой, игрой, легкостью, успешностью, адаптированностью, социализированностью и т.п.;

- иметь высокий уровень аутосимпатии, что является основой психического здоровья и целостности личности; самопонимания, что свидетельствует о чувствительности и сензитивности к своим желаниям и потребностям. Такой руководитель свободен от психологических защит, не склонен подменять собственные вкусы и оценки внешними социальными стандартами, имеет интернальный локус контроля, который соответствует поиску причин поведения и оценивание собственных удач и неудач внутри себя; он последователен и настойчив в достижении цели, склонен к самоанализу, уравновешен, общителен, доброжелателен и независим;

- иметь способность к установлению прочных и доброжелательных отношений с окружающими – быть контактными, что не понимается как сумма коммуникативных способностей и навыков эффективного общения, а определяется как общая

предрасположенность к взаимно полезным и приятным контактам с другими людьми, что является необходимой основой синергической установки личности;

- быть гибким в общении, адекватным в самовыражении, свободным от социальных стереотипов, склонным к самораскрытию, готовым к аутосимпатии и ориентированным на эмпатийное слушание. Такой руководитель направлен на межличностное субъект-субъектное или полисубъектное взаимодействие, склонен быть искренним и честным как в отношении с другими людьми, так и в отношении с самим собой, далек от манипуляций и смешивания самораскрытия личности с самопредъявлением – стратегией и тактикой управления производимыми впечатлениями;

- иметь развитую эмпатийность, что соотносится с высокой способностью человека чувствовать проблемы окружающих. Такой руководитель отличается великодушием и склонен к снисхождению, прощению и принятию ошибок Других с готовностью осуществить дозированную помощь и поддержку последним; он с неподдельным интересом относится к людям, умеет видеть их реальные нужды, раскрывать их способности и возможности, имеет задатки прогнозирования будущего. Эмоционально отзывчив, общителен, контактен, искренен, добродушен. Дети первыми чувствуют его открытость и истинность, и тянутся к нему. Взрослые ценят его за душевную притягательность и излучаемую энергию силы; их привлекает его стремление не допускать конфликты и способность к конструктивному разрешению проблемных ситуаций. Он адекватен к критике в свой адрес, и в меру самокритичен. В оценке событий доверяет собственным чувствам и интуиции в гармоничном сочетании с объективной оценкой существующей реальности и аналитическими выводами. Предпочитает работать с людьми, нежели в одиночку, умеет грамотно делегировать полномочия;

- отличаться жизненным благополучием – он успешен и привлекателен не только в профессиональной сфере, но и в личностном пространстве; он характеризуется эмоциональной устойчивостью (Ч.Спилберг); его трудно вывести из равновесия вне зависимости от особенностей типа его темперамента. Это самодостаточная личность, способная не просто «держать себя в руках», а умеющая «не реагировать на незначимое». Такой руководитель как личность имеет четко выраженные ценностные ориентиры, личностные смыслы, мотивационные приоритеты; он обладает высоким уровнем рефлексивных способностей: умеет выделить себя из ситуации, «подняться над проблемой» и принимать такие решения, которые выводят всех участников взаимодействия на новый более высокий уровень развития, вне зависимости от собственных эго-притязаний;

- иметь выраженный уровень развития ассертивности, что согласно теории В.Д.Шадрикова, характеризует его как человека, способного поступать и действовать

согласно соблюдению прав и свобод других людей, при этом не ущемляя собственных прав и личных свобод. Желаемой цели он достигает, не причиняя вреда окружающим. Он добивается своего, не манипулируя оппонентами посредством чувства вины или каким-либо иным способом из разряда приемов эмоционального шантажа. Он умеет убедить других в необходимости или возможности оказания помощи или любезности; он не замыкается в себе, получая отказ в том, на что он, собственно, и не имел права рассчитывать; при столкновении интересов – способен договориться и найти как компромиссное решение, так и механизмы выхода на сотрудничество, удовлетворяющие все стороны взаимодействия;

- иметь высокий уровень развития толерантности как способности к признанию и принятию личностной, этнической и профессиональной субъектности Другого с пониманием его прав на иной образ жизни, свободное выражение своих взглядов и ценностей, положительному отношению к этно-, социо- и субкультурным различиям; быть восприимчивым к любым проявлениям дискриминации; иметь способность находить в иной культуре нечто полезное и ценное как лично для себя, так и для своей культуры в целом; избегать культурных предрассудков и стереотипов, стремиться к рассмотрению особенностей иных культур сквозь призму ценностей и стереотипов самих этих культур; иметь способность воспринимать альтернативные взгляды на проблемы, возникающие в поликультурном обществе; способность к интеграции и консолидации при поддержании собственной культурной идентичности и идентичности культуры Иной; умение и желание жить в условиях сотрудничества в поликультурном образовательном пространстве сохраняя при этом свою личностную, этническую, национальную и культурную самобытность, уважать свои и иные традиции и менталитет, устанавливать связи между различными культурными системами, сохраняя при этом целостность своей культурной идентичности, становясь при этом поликультурной личностью, способной к приумножению общекультурных ценностей посредством единения межкультурных различий;

- сочетать собственные интересы с государственными ориентирами и общечеловеческими ценностями; быть нацеленным на будущее, способным к полной самоотдаче, вплоть до сознательного отказа от личной выгоды ради высших целей, ценностей и идей, заявленных мировым сообществом – идей глобализации – общемирового сотрудничества ради развития цивилизации и сохранения мира на Земле;

- уважать прошлое, ставшее историей, и быть ориентированным на будущее, неся при этом полную ответственность за настоящее как на уровне личностном, социокультурном, так и на общечеловеческом. Полисубъектность личности руководителя определяется гармоничным сочетанием и высоким уровнем взаимосвязи личностной, этнической и профессиональной субъектности.

В качестве выводов по проведенной опытно-экспериментальной работе, считаем возможным отметить следующие личностно-профессиональные качества и характеристики личности руководителя современной школы, которые требует сегодня система образования, современное общество и ФГОС нового поколения: понимание экзистенциальной ценности жизни «здесь и теперь»; принятие гуманистической позиции как ценностного приоритета межличностного взаимодействия и ценностей самоактуализирующейся личности; веру в людей и в могущество человеческих возможностей; открытость к новым впечатлениям и готовность к изменениям постоянно меняющегося мира; стремление к самореализации и самоактуализации; готовность к спонтанным действиям наряду с четким планированием и бытийной логикой; высокий уровень аутосимпатии и доброжелательных отношений с окружающими; гибкость и толерантность в общении; адекватность в самовыражении, свободном от социальных стереотипов; развитая эмпатийность и асертивность; жизненное благополучие; сочетание собственных интересов с государственными ориентирами и общечеловеческими ценностями; уважение к прошлому, адекватное отношение к настоящему и позитивные взгляды на перспективы будущего.

Личность руководителя такого типа мы предлагаем характеризовать как «полисубъектная личность» и ориентируем выше названные личностно-профессиональные характеристики в качестве компонентов структуры личности при моделировании образовательных программ в процессе подготовки и переподготовки руководителей современной школы в системе вузовской и послевузовской подготовки.

### **Список литературы**

1. Фалунина Е.В. Психолого-педагогическая модель системы подготовки будущих учителей к работе в пространстве современного образования : Автореф. дис. ...д-ра психол. наук. – М., 2012. – 68 с.
2. Фалунина Е.В. Обоснование модели подготовки педагогов к работе в поликультурном образовании России. – Российский научный журнал. – 2010. – №19. С. 190-193.
3. Фалунина Е.В. Некоторые условия личностной и профессиональной готовности студентов-педагогов к профессионально-педагогической деятельности. – Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2007. Т.1. С. 82-85.
4. Фалунин В.Ф., Фалунина Е.В. Актуализация проблемы развития личности полисубъектного руководителя. – Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2014. – №3 (14). С. 76-78.

5. Фалунин В.Ф., Фалунина Е.В. Теоретические обоснования психологических механизмов развития толерантности личности в психологии. – Международный информационно-аналитический журнал «Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык». № 3 (12). Декабрь 2014 (<http://ce.if-mstuca.ru/>).
6. Фалунин В.Ф. Компоненты структуры личности руководителя в психологической науке. / Российский научный журнал. – 2015. – 2 (45). – С. 105-108.
7. Фалунина Е.В., Фалунин В.Ф. Модификация методики исследования стратегий межкультурного взаимодействия в поликультурной образовательной среде. / Российский научный журнал. – 2015. 2 (45). – С. 109-113.
8. Фалунина Е.В., Фалунин В.Ф., Ташкенова Л.В. К вопросу гуманизации современного образования – консультация для руководителей среднего звена общеобразовательной школы. / Гуманитарные и социальные проблемы развития регионов Сибири: материалы XIV Межвузовской научной конференции 23 апреля 2015 года. – Братск: Изд-во БрГУ, 2015.
9. Фалунина Е.В., Фалунин В.Ф., Ташкенова Л.В. Научный взгляд на ценностные ориентиры и базовые принципы работы учителя в рамках ФГОС нового поколения. / Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2014. – № 4 (18). С. 95-102.
10. Фалунина Е.В., Фалунин В.Ф. Теоретические обоснования психологических механизмов развития толерантности личности в психологии. / Международный информационно-аналитический журнал «Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык». № 3 (12). Декабрь 2014 (<http://ce.if-mstuca.ru/>).
11. Фалунина Е.В., Мирошниченко Е.В. Актуализация проблемы развития культуры межнационального общения будущих педагогов на основе компетентного подхода. / Российский научный журнал. – 2014. – 1 (39). – С. 111-116.
12. Фалунина Е.В. Особенности психолого-педагогического сопровождения подготовки будущих учителей к работе в пространстве современного образования. / Гуманитарные и социальные проблемы развития регионов Сибири: материалы XIII Межвузовской научной конференции 21 апреля 2014 года. – Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – С. 194-199.
13. Фалунина Е.В. Особенности психолого-педагогического сопровождения подготовки будущих учителей к работе в пространстве современного образования. / Гуманитарные и социальные проблемы развития регионов Сибири: материалы XIII Межвузовской научной конференции 18 апреля 2014 года. – Братск : Изд-во БрГУ, 2015. С. 31-33.
14. Фалунина Е.В. Актуализация проблемы профессиональной подготовки будущих учителей к работе в пространстве современного образования. / «Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык» — международный информационно-аналитический журнал № 2 (09). Сентябрь 2014 (<http://ce.if-mstuca.ru/>).

15. Фалунина Е.В., Фалунин В.Ф. Проблема развития личности руководителя как субъекта профессиональной деятельности. / Проблема социально-экономического развития Сибири. – 2014. - № 4 (18). С.95-102.