

*Педагогические науки***Становление я-концепции руководителей образовательных учреждений**

Батоцыренов В.Б.

*Читинский государственный университет,  
Чита, Россия*

В условиях глобального реформирования образования происходит интернациональная унификация национальных образовательных стандартов, диверсификация образовательных моделей, совершенствование управленческих технологий. Одновременно каждая из наций стремится обогатить исторически накопленный образовательный потенциал, активно изучая инновационный опыт организации и содержания образования других стран.

Осмысление особенностей управленческой деятельности свидетельствует о том, что целостная глобальная образовательная организация в современной науке должна разрабатываться в рамках системных исследований. Системный подход позволяет обратить большее внимание на характер и взаимосвязь внутрисистемных и отношений части и целого. Стабильность образовательной системы во многом обусловлена гармоничностью сочетания всех форм управления и управленческой деятельности в структурной иерархии социума: на уровне личности руководителя и подчиненных, коллектива, социальных организаций, социальных общностей.

Американский опыт управления образованием отличается жестким контролем его качества, планированием образовательного процесса по количественным и качественным показателям с системой административного контроля за исполнением планов и программ.

Японский опыт характеризуется широким внедрением научных разработок в области терминологии и управления, высокой степенью компьютеризации всех операций контроля, анализа и управления образованием, максимальным использованием человеческого потенциала, стимулированию творческой активности, систематическому обучению управленческого персонала.

Отличительной особенностью европейских стран является проведение единой политики в области качества образования. Активно формируется нормативная база, позволяющая проводить работы по сертификации систем качества, аккредитации испытательных лабораторий и специалистов по качеству. «Образование» для стран Западной Европы имеет свое особое социально-культурное значение и включает несколько измерений, характеризующих индивида: образование как индивидуальное состояние, образование как индивидуальная возможность, образование как индивидуальный процесс, образование как высшая ценность человечества. В высшей педагогической школе стран Западной Европы лидирующее положение занимают неогуманистическая и рационалистическая концепции образования. Согласно рационалистической концепции формируется поведенческий репертуар будущего учителя как менеджера образования. В соответствии с неогуманистической концепцией система образования обес-

печивает становление адаптивных и творческих специалистов-руководителей в области образования. В связи с этим приветствуется модель руководителя, сочетающего в себе открытость, гибкость, креативность, инициативность, самостоятельность. Среди основных качеств гуманистически настроенного менеджера образования выделяется способность обеспечить индивиду, как субъекту собственной жизнедеятельности, условия для самореализации, глубокого самоуважения и раскрытия его подлинного «Я» (С.Н. Patterson, М. Hanif).

В.А. Прохоров выявил особенности русской модели управления. Русская система управления пребывает в каждый момент в одном из двух состояний: или в состоянии стабильном, застойном или же переходит в нестабильный, аварийно-мобилизационный, кризисный режим работы. В стабильном состоянии управление осуществляется неконкурентными, административно-распределительными средствами. В стабильном состоянии, вся энергия и ресурсы, направленные на улучшение работы, будут транслированы людьми в действия, направленные на предотвращение каких-либо реальных изменений. С переходом к нестабильному состоянию стиль действия всех управленческих звеньев становится агрессивно-конкурентным. Русская модель управления в своем нестабильном состоянии навязывает низовым ячейкам «конкуренцию администраторов». Этот вид конкурентной борьбы ускоряет все процессы, отличается неизмеримо большей жесткостью и за меньший срок достигает большей силы конкурентного воздействия. Приметы нестабильности – ужесточение наказаний, ускорения движения кадров, неуверенность каждого, непредсказуемость характера работы, повышенная степень неуверенности, неопределенности во всех вопросах. В таких условиях участникам управленческого процесса становится более выгодно и безопасно не противопоставлять свои интересы целям организации, а работать на их достижение. Русская модель управления формировалась фактически в военных условиях и поэтому работает результативно лишь в том случае, если лютость собственного начальства, как указывает В.А. Прохоров, становится сопоставима с жесткостью внешнего врага. Тем не менее, эволюция отечественной управленческой деятельности требует новой парадигмы управления образовательным процессом, которая направлена на раскрытие творческого потенциала элементов системы – организаций, групп, отдельных людей. Поэтому источник преодоления кризисов, источник развития видится внутри самой системы. В связи с этим возникает проблема становления Я-концепции субъекта управленческой деятельности, характеризующегося единством когнитивных, эмоционально-аффективных и конативных структур.

На основе анализа результатов управленческой деятельности руководителей можно обозначить следующие ее уровни: 1) непродуктивный - отсутствие достижения цели деятельности; 2) репродуктивный - достижение цели образовательной

деятельности посредством реализации сложившегося набора профессиональных технологий; 3) смешанный - сочетание репродуктивного и продуктивного способов достижения цели деятельности; 4) продуктивный - высокая степень достижения цели образовательной деятельности; 5) творческий - оригинальное достижение цели деятельности с высокой степенью новизны, преодоление «барьера прошлого опыта». Креативный руководитель владеет стратегиями побуждения персонала к самообразованию, самоорганизации и самоконтролю в новых условиях.

С целью изучения основных условий формирования продуктивного становления Я-концепции в управленческой деятельности было организовано специальное исследование среди 438 руководителей (из них 200 женщин и 238 мужчин) государственных и негосударственных управленческих структур в возрасте от 20 до 70 лет.

Для выяснения особенностей поведения руководителя в конфликтной ситуации был использован опросник Томаса-Килменна. Респонденты должны были выбрать каждое из двойных высказываний А и Б. Вниманию опрашиваемых предлагалось 30 пар высказываний. Стиль делового общения определялся посредством тестирования—выбора одного утверждения из 80.

Оказалось, что почти 95% руководителей, независимо от этнических особенностей, имеют сходные индивидуально-психологические профили, отличающие их от людей, не занятых управленческой деятельностью. Исследование позволило выявить ряд факторов, являющихся весьма важными в формировании продуктивного стиля, и показало зависимость между такими характеристиками, как стратегия подбора подчиненных, модель эффективного подчиненного и предпочитаемый стиль управленческой деятельности. В ходе исследования был обнаружен циклический характер проявления стилевых особенностей управленческой деятельности. Возрастная группа от 45 лет и старше, профессиональное становление которых происходило в относительно стабильные периоды развития государства (Россия и Китай) продемонстрировала умение четко исполнять функциональные обязанности в стереотипных условиях.

Молодые руководители в большей степени ориентированы на творчество. Установлено, что руководителей ориентированных на творчество в государственных учреждениях России практически в 11, 6 раз больше, чем в Китае (5,2 и 32,6%). Возможным объяснением этого является историческая приверженность Китая к жестко заданным целям и средствам функционирования и особенностями менталитета россиян. Другими значимыми факторами становления Я-концепции в управленческой деятельности, как показало наше исследование, выступают половозрастные характеристики руководителя, специфика его управленческой карьеры, возраст начала управленческой карьеры.

Я-концепция, или образ Я, напрямую зависит от уровня развития самосознания. Высокий уровень самосознания проявляется в осмысленном, осознанном представлении о себе. Он предполагает наличие

у человека рефлексии, постоянного диалога с самим собой, наблюдения и самоанализа своих чувств, поступков, действий. Только в этом случае формируется целостная концепция-Я.

С точки зрения феноменологического направления, Я-концепция часто отражает то, как человек воспринимает себя в связи с различными ролями, которые он играет в жизни. Эти ролевые образы формируются в результате все более усложняющихся трансакций между людьми. Следовательно, Я-концепция может включать некий набор образов Я - студента, служащего, руководителя и т.д. Легко заметить, что Я человека может состоять из наборов восприятия, отражающих многие специфические роли в различных жизненных контекстах.. Чем глубже самосознание индивида, тем эффективнее он действует, поэтому расширение самосознания и дальнейшее его углубление в познании самого себя является условием успеха в труде, учебе, средством поддержания отношений с обществом. В структуре нашего самосознания, Я играет особую роль. Я индивида существует как относительно жесткая программа определенных типов поведения и психических состояний, которая, в частности, детерминирована этническими особенностями. Самосознание работает путем постоянного соотнесения нашего реального поведения с Я-концепцией и тем самым осуществляет регуляцию поведения. Чем значимее черта, запрограммированная в нашем Я, тем сильнее переживается рассогласование, неподкрепление черт нашего Я. Важно знать, что слишком жесткая структура Я-концепции вначале трактуемая как сила характера, в дальнейшем становится источником мучительных рассогласований и мучений. Слабая Я-концепция выступает барьером для напряженных усилий по достижению поставленной цели.

Наиболее существенные различия были зафиксированы нами в двух группах руководителей. Это руководители, начало управленческой карьеры которых пришлось на возраст до 25 лет, и руководители, начавшие управленческую карьеру в возрасте 36-40 лет. Мы полагаем, что подобное различие обусловлено как минимум двумя обстоятельствами. Во-первых, начало управленческой карьеры в существенной мере определяет профиль последующей карьерной биографии. Во-вторых, возраст начала усвоения становятся базовыми в последующей деятельности.

Исследование позволило выявить два типа руководителей, принципиально отличающихся друг от друга по внутренней управленческой позиции и характеру ориентации на организационные задачи. Первую группу составили руководители, ориентирующиеся «на свою задачу» (собственную или интериоризированную). Вторую - руководители-исполнители (ориентирующиеся на «заданную задачу»). Оказалось, что руководители этих групп существенно отличаются по предпочитаемому стилю управленческой деятельности. Если для первых преобладающими выступают демократический и авторитарно-демократический стили, то вторые характеризуются преимущественной ориентацией на авторитарный и авторитарно-попустительский стиль. Для большинства (87%) руководителей рос-

сийского происхождения свойственен авторитарно-попустительский стиль руководства.

Согласно конфуцианству, в человеческом обществе естественна централизованная форма правления: в мире людей должен быть только один государь как на небе имеется только одно солнце. Поэтому для руководителей различных структур образовательных учреждений естественен авторитарный стиль руководства. Социальный идеал «цзюнь-цзы», по Конфуцию, это этически совершенный интеллект, любящий знания и стремящийся к постоянному самоусовершенствованию, преисполненный чувством собственного достоинства и готовый добровольно нести тяжелый груз обязательств, налагаемых им на самого себя в силу долга - «и». Однако портрет «благородного мужа» будет неполным, если акцентировать внимание только на позитивных характеристиках. Следует иметь в виду, что в соответствии с учениями и доктринами «Школы образованных людей», приветствуется консервативность, ортодоксальность и стереотипность мышления китайцев, навязчивый ритуализм, тенденция китайской цивилизации к духовному тоталитаризму и приоритет, отдаваемый ею трансперсональным ценностям перед личностными, отсутствие инициативы и индивидуального творчества, способность механически исполнять возложенные служебные обязанности.

В условиях глобализации человечество вынуждено искать разумные формы сосуществования, события при наличии многих различий – религиозных, образовательных, культурных, этнических и т.д. Международный опыт способен помочь всему человечеству в строительстве многополярного мира в духе единства и многообразия.

#### **Я-концепция и моделирование компетентности**

Батоцыренов В.Б., Эрдынеева К.Г.,

Ядрищенский А.Н.

*Читинский государственный университет  
Чита, Россия*

Моделирование компетентности представляет одну из современных тенденций в области определения желательных качеств работника. Цель моделирования заключается в том, чтобы идентифицировать характеристику субъекта деятельности, которая будет отражать готовность персонала осуществлять определенную деятельность, или будет соответствовать производственной культуре организации (Schippmann et al., 2000), например, Я-концепцию. Я-концепция имеет несколько значений: как некая неизменность, несмотря на развитие, «ядро», в котором сосредоточена сущность человека; как «хозяин», личность человека, который ответствен за его жизнь, контролирует поведение, мысли (Г.Н. Гурджиев); как психическая форма самодентификации-индивидуализации человека на фоне окружающего мира и других людей (Э.Эриксон); как внутреннее сознание личностью самой себя и оценивается субъектом в Я-концепции. «Родственность всех перечисленных значений заключается в том, что за ними стоит одна реальность, выражен-

ная одним именем – Я» (А.И.Зелинченко, 1996, с.58).

Я-концепция, или образ Я, напрямую зависит от уровня развития самосознания. Человек с низким уровнем развития самосознания обладает интуитивным ощущением себя и того, что с ним происходит. Высокий уровень самосознания проявляется в осмысленном, осознанном представлении о себе. Он предполагает наличие у человека рефлексии, постоянного диалога с самим собой, наблюдения и самоанализа своих чувств, поступков, действий. Только в этом случае формируется целостная концепция-Я.

Чем глубже самосознание индивида, тем эффективнее он действует, поэтому расширение самосознания и дальнейшее его углубление в познании самого себя является условием успеха в труде, учебе, средством поддержания отношений с обществом. В структуре самосознания, Я играет особую роль. Я индивида существует как относительно жесткая программа определенных типов поведения и психических состояний, которая, в частности, детерминирована гендерными различиями, этническими особенностями, социальной ролью, социальным статусом. Самосознание работает путем постоянного соотнесения реального поведения с Я-концепцией и тем самым осуществляет регуляцию поведения. Чем значимее черта, запрограммированная в нашем Я, тем сильнее переживается рассогласование, неподкрепление черт Я. Важно знать, что слишком жесткая структура Я-концепции вначале трактуемая как сила характера, в дальнейшем становится источником внутриличностного конфликта. Слабая Я-концепция выступает барьером для напряженных усилий по достижению поставленной цели.

Общий план экспериментального исследования определяется целью и задачами настоящего исследования. Главной целью является изучение специфики управленческой Я-концепции. В исследовании принимали участие сотрудники ЧитГУ, руководители подразделений ОАО «Производственное управление водоснабжения и водоотведения». Выборка руководителей подразделений была разнообразной по полу (мужчины и женщины представлены в равном количестве), возрасту (в рамках от 23 до 60 лет), стажу работы на данной должности (от 3 до 25 лет).

Одной из значимых характеристик профессиональной Я-концепции является локус контроля. Методика на измерение уровня субъективного контроля (УСК) представляет собой модифицированный вариант опросника американского психолога Дж. Роттера. С его помощью можно оценить уровень субъективного контроля над разнообразными ситуациями, другими словами, определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Люди различаются по тому, как они объясняют причины значимых для себя событий и где локализируют контроль над ними. Возможны два полярных типа локализации: экстернальный (внешний локус) и интернальный (внутренний локус). Первый тип проявляется, когда человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является ре-