К разработке социально-психологического портрета руководителя современной образовательной организации

Д.В. Морозова

В психологии управления образованием установлено, что показательным фактором в достижении эффективного руководства современной образовательной организацией выступает наличие определённых личностных качеств у руководителя, которые и составляют так называемый его психологический портрет.

Термин «портрет» используется в различных сферах жизни и имеет множество толкований. Так, В.И. Далем «портрет» рассматривается как «изображение человека, лица его чертами, подобие, образ, лик... описание нрава, быта и внешности человека, схожее с ним»[1].

В психологии личности «портрет» трактуется как комплексная психологическая характеристика человека, содержащая описание его внутреннего склада и возможных поступков в определённых значимых обстоятельствах.

К составляющим характеристикам социально-психологического портрета личности, как правило, относят: психофизиологическую конституцию; расово-национальную принадлежность; темперамент человека; наиболее заметные и запоминающиеся черты характера (акцентуации); способности к обучению и деятельности в различных сферах; направленность (речь о ценностных ориентациях и жизненных устремлениях); отношения с противоположным полом, старшими и младшими; уровень открытости/закрытости личности; эмоциональность человека; нравственно-волевые качества, умение преодолевать трудности; самооценку; уровень самоконтроля; общий уровень интеллекта и культурного развития; общую гармоничность; умение общаться, вступать в коммуникацию, взаимодействовать.

Изучение вышеперечисленных сфер личности и проявлений человека становится чрезвычайно актуальным при отборе управленческих кадров, особенно в образовательной сфере, так как от личностных составляющих портрета руководителя во многом находится успешность многогранной деятельности современной образовательной организации.

На нормативном уровне требования к руководителю современной образовательной организации изложены в «Профессиональном стандарте руководителя образовательной организации». Среди них принципиальное значение имеют требования к умениям руководителя: анализировать внутреннюю и внешнюю среду

[1] *Даль В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка. — М.: Директ-Медиа, 2014.

образовательной организации; анализировать механизм взаимодействия организации и внешнего окружения; выявлять и оценивать возможности и угрозы для организации со стороны внешнего окружения; выявлять и оценивать сильные и слабые стороны организации; выявлять тенденции развития политико-правовой, социально-экономической, научно-технической ситуации и оценивать их влияние на деятельность образовательной организации; принимать, согласовывать и утверждать стратегические решения, разрабатывать принципы функциональных политик; организовывать разработку эффективных систем мониторинга внешней и внутренней среды организации и т.п.[2]

Качественное исполнение данных требований подразумевает наличие у руководителя способностей, входящих в совокупные характеристики социально-психологического портрета, таких как:

- иметь способность адекватно оценивать деятельность организации, не сравнивая её с прошлыми достижениями и не обесценивая её предвкушениями будущих успехов или ожиданий;

- занимать гуманистическую позицию как приоритет взаимодействия, что придаёт действиям, поведению и отношениям руководителя любой образовательной организации уравновешенность, чёткость, устойчивость, уверенность и справедливость. Руководителю с такой позицией взаимодействия будет свойственно стремление к равноправным, партнёрским отношениям как с коллегами и подчинёнными, так и с вышестоящим руководством. Такой руководитель будет отличаться положительным и адекватным отношением к реальности, пользой своих мотивов для его деятельности в целом;

- уметь разделять ценности личности — истину, добро, красоту, эстетичность, простоту, честность, культуру, нравственность, целостность, уникальность, совершенство, справедливость, порядок, лёгкость без усилия, игру, самодостаточность, позитивизм, сотрудничество, жизнетворчество, активную жизненную позицию, гражданственность и т.п. То есть видеть и поддерживать те ценности, которые указывают на стремление к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми, далёким от желания манипулировать социальными отношениями в собственных интересах;

- верить в людей и расценивать человеческие возможности, что может стать устойчивым основанием для построения истинных искренних межличностных отношений и привести к естественной симпатии и доверию в социальном взаимодействии — точнее к честности, непредвзятости, доброжелательности. Другими словами, ко всему тому, без чего невозможна развивающая социальная среда;

- уметь быть открытым к новым впечатлениям и готовым к постоянно меняющейся реальности современного мира, вернее, иметь способность к бытийному познанию, стремление к новому[3].

---

[2] Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 147н. «Профессиональный стандарт руководителя образовательной организации».

[3] *Маслоу А.Х.* Мотивация и личность. — М.: Директ-Медиа, 2008.

Руководитель, который представляет свою профессиональную деятельность как процесс продуктивный, должен обладать, на наш взгляд, определёнными чертами личности. Определённый комплекс черт личности поможет руководителю правильно позиционировать себя в рабочем коллективе, сформировать должные деловые отношения среди подчинённых и коллег, воспитать у подчинённых ответственность и исполнительность в должностных обязанностях и поручениях.

Для того чтобы внести в профессиональную деятельность организации качественные и продуктивные инновации, руководитель должен обеспечить своих подчинённых работой с позитивной атмосферой, где нет места конфликтам, а сотрудники ценят взаимопонимание и взаимоподдержку, доверяют своему руководителю, адекватно оценивают его цели. Такое рабочее взаимодействие сможет обеспечить и реализовать сильнейший мотиватор.

Также руководитель, который будет обладать такой чертой личности, как умение мотивировать других личностей или группы личностей, сможет обеспечить уважение, положительное отношение и доверие со стороны высшего руководства.

Помимо вышеперечисленных качеств руководитель должен обладать стрессоустойчивостью и эмоциональной уравновешенностью. Он должен уметь контролировать свои эмоции по той причине, что каждый день его окружают люди, с которыми у него всегда должны быть ровные деловые отношения, независимо от его настроения или личного отношения к ним.

Ещё одна черта личности хорошего руководителя — общительность. Он вынужден и должен часто общаться с коллегами и подчинёнными. Главной причиной того, что даже самый успешный менеджер не достигает успеха в карьере, становится неумение правильно общаться и выстраивать отношения с коллегами и подчинёнными.

На наш взгляд, одной из самых важных черт личности руководителя является созидательность — решение задач и целей путём творческого подхода. Эта черта особенно важна для инновационной деятельности, так как именно в данном виде деятельности руководитель выступает в ключе творца.

Таким образом, руководитель образовательной организации должен обладать профессиональными знаниями, быть компетентным в сфере деятельности организации, обладать профессиональными навыками управления людьми и постоянно совершенствовать свои знания, иметь гибкий, подвижный ум, необходимый для принятия ответственных стратегических решений, для устранения проблем, требующих немедленного реагирования.

Анализируя социально-психологический портрет современного руководителя образовательной организации, можно выделить основную проблему, которая заключается в несоответствии реальных социально-психологических портретов руководителей образовательной организации «идеальному».

Для того чтобы стать успешным руководителем образовательной организации, т.е. максимально приблизиться к «идеальному» социально-психологическому портрету, ему необходимо заниматься личностным самосовершенствованием, особенно в части постоянного совершенствования своих личностно-деловых качеств и профессиональных навыков. Действенным средством совершенствования социально-

психологического портрета руководителя современной образовательно организации может стать разработанный профессором кафедры управления образовательными системами МПГУ А.А. Яруловым[4] метод управленческого заказа, который позволяет на основе «самозаказа» обеспечить процесс профессионально организованного самосовершенствования.

Таким образом, социально-психологический портрет современного руководителя образовательной организации может стать действенным средством воплощения «идеального» управляющего, личностные и социальные характеристики которого соответствуют изменениям в сфере управления образованием.

Дарья Валентиновна Морозова,
студентка 3-го курса магистратуры «Управление в образовании» кафедры управления образовательными системами Московского педагогического государственного университета

[4] *Ярулов А.А.* Взаимодействующее управление как ключевой ресурс успешной реализации ФГОС — М.: УЦ «Перспектива», 2014. — 224 с.