

Психологические особенности профессионально-этических установок руководителей учебных заведений / Ирина Александровна Блохина // Психологическое сопровождение образования: теория и практика: сборник статей по материалам V Международной научно-практической конференции 24-26 декабря 2014 года: в двух ч. / под общ. ред. проф. Л. М. Попова, проф. Н. М. Швецова. – Йошкар-Ола : МОСИ– ООО «СТРИНГ», 2015. – Ч. 1. – Стр. 117-122

**Психологические особенности профессионально–этических
установок руководителей учебными заведениями**

Блохина И.А.

Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт», г. Киев

Управленческая деятельность тесно связана с пониманием ценностей и нравственных принципов личности, группы, общества. Принятые в учебных заведениях этические стандарты и реальная этическая практика способствуют становлению профессионально-этических установок будущих управленцев и повышают эффективность профессиональной деятельности. Актуальной становится проблема определения психологических особенностей профессионально-этических установок управленцев учебными заведениями.

Управленческая деятельность определяется в литературе как специфический вид профессиональной деятельности, который предъявляет повышенные требования к личности руководителя – лица, который обладает правом принятия решений и выступает единоначальником в пределах предоставленных ему полномочий (А.Бандурка, А.Белорус, П.Друкер, А.Пономарев). Методологические и психолого-педагогические основы управления современными учебными заведениями разрабатывали М.Боришевский, Л.Даниленко, Л.Карамушка, Н.Коломинский, С. Максименко, В.Москаленко, В.Олейник, В.Пикельна, Ю.Приходько, М. Савчин и др.

Существует несколько подходов к пониманию управленческой деятельности в образовании. Один из них рассматривает управленческую деятельность в школе как элемент педагогической воспитательной деятельности и как предмет педагогики (Ю. Васильев, И. Ермаков). Второй трактует управление школой на основе общих теорий управления (В. Лазарев, В. Нечаев, Н. Приходько). Различные психологические аспекты этических установок анализируются в многочисленных трудах отечественных и зарубежных ученых, в частности С.Анисимова, Л.Архангельского, В.Блюмкина, М.Гольфмана, А.Гусейнова, Г. Зборовского, Л. Колберга, Х. Таба, Л.Хендри, С.Якобсона. Представители отечественной психологии рассматривают социальные установки в контексте деятельностного подхода как более или менее устойчивое свойство личности (Г.Андреева, Л.Божович, А.Леонтьев, Л.Лепихова, В. Мясищев, К. Обуховский, В. Ядов).

Профессионально-этические установки управленца учебным заведением – неотъемлемая составляющая нравственного сознания личности, которая в значительной степени определяет эффективность профессиональной деятельности личности и влияет на функционирование коллектива. По утверждению Г. Балла, для должностных лиц соблюдения связанных с должностью правовых норм составляет сущностный элемент их профессионального и гражданского долга [1]. Это означает, что, как только профессиональные отношения приобретают качественную устойчивость, формируются определенные этические установки личности. Поэтому профессионально-этические установки будущего специалиста по управлению учебным заведением мы определяем как систему интериоризированных и трансформированных в индивидуальном опыте субъекта управления правил и норм профессионального и межличностного взаимодействия.

Цель статьи заключается в определении психологических особенностей профессионально-этических установок будущих специалистов по управлению учебными заведениями на основе определенных критериев их сформированности.

С целью выделения критериев, на основе которых определяется уровень сформированности профессионально-этических установок руководителей, нами был проведен эксперимент, к участию в котором были привлечены 32 заведующих кафедрами, лабораториями и другими подразделениями вуза. Основным эмпирическим методом стало анкетирование. По результатам теоретико–эмпирического поиска были выделены следующие критерии сформированности профессионально-этических установок: направленность (соотношение личных, профессиональных и социально–психологических ценностей); полярность (конструктивность – деструктивность); устойчивость; действенность (готовность к действию).

С целью определения уровня сформированности профессионально–этических установок на основе описанных критериев было проведено исследование, в котором принимало участие 138 будущих управленцев высших учебных заведений – студентов магистратуры.

Направленность профессионально–этических установок будущих руководителей исследовалась через систему ведущих ценностных ориентаций личности управленца с помощью методики «Экспресс-диагностика социальных ценностей личности» [5, с. 13-14]. У подавляющего большинства опрошенных был выявлен средний интегральный показатель уровня развития социальных ценностей (51,4%). Значительное количество испытуемых (37,7%) находятся на высоком уровне развития социальных ценностей, и только 10,9% респондентов присущ низкий интегральный показатель уровня развития социальных ценностей.

Детальный анализ показал, что в группе испытуемых с высокой положительной направленностью на первом месте по значимости находятся общественные ценности (55,8%), на втором месте – духовные ценности (36,5%) и на третьем месте – профессиональные ценности (46,2%). В группе с положительной направленностью профессионально-этических установок на первом месте по значимости находятся «общественно-духовные» ценности (28,2% и 26,8%); на втором месте – «семейно-профессиональные» ценности

(40,8% и 36,6%). В группе со средней направленности профессионально-этических установок на первом месте по значимости находятся «духовно-интеллектуальные» ценности (33,3% и 13,3%), на втором месте – ценности «общественно-профессиональные» (20% и 20%) .

Полярность профессионально–этических установок будущих специалистов по управлению характеризует уровень их конструктивности – деструктивности для личностных ценностей и поведения в целом, что проявляется через уровень удовлетворения потребностей и реализации ценностей. Применение методики диагностики «Рейтинг ценностно-потребностной ориентаций персонала» [2, с. 617-622] дало возможность определить следующие тенденции в проявлениях полярности профессионально-этических установок респондентов. Большинство исследуемых обнаружила средний уровень конструктивности своих профессионально-этических установок (59,4%). Это свидетельствует о том, что значительное количество потребностей и ценностей респондентов может удовлетворяться и реализовываться, в результате чего у личности формируется удовлетворительное психическое состояние. Высокий уровень конструктивности обнаружили 29% респондентов, чем подтвердили наличие у себя комфортного психического состояния во время выполнения профессиональной деятельности в результате удовлетворения большинства потребностей.

Вместе с тем следует отметить, что 11,6% участников продемонстрировали начальный уровень деструктивности, что, безусловно, предусматривает проведение дополнительного анализа тех ценностей, которые, по их мнению, не реализуются при выполнении служебных обязанностей. В частности, к ним относится группа ценностей, связанная с наличием авторитета у руководства и удовлетворенностью отношениями с ним.

Устойчивость профессионально-этических установок будущих специалистов по управлению в нашем исследовании оценивалась как результат саморегуляции деятельности и определялась с помощью методики «Выявление

стиля саморегуляции деятельности» Г. Прыгина [3, с. 171-173]. Значительное количество исследуемых обнаружила средний (46,4%) и высокий (40,6%) уровень устойчивости профессионально-этических установок. Это свидетельствует о том, что 40,6% респондентов продемонстрировали развитый самоконтроль, уверенность, способность к самостоятельности в планировании и осуществлении деятельности. Они способны организовывать и согласовывать свою работу с деятельностью подчиненных для достижения цели, способны одинаково скрупулезно и ответственно выполнять интересные и неинтересные задачи. После завершения работы и получения результата эти участники, как правило, осуществляют анализ эффективности и целесообразности способов ее выполнения.

46,4% участников исследования продемонстрировали средний уровень устойчивости профессионально-этических установок. Это означает, что они склонны к настойчивости и непоколебимости в намерениях и поступках, но проявляют эти качества ситуативно, склонны к сомнению в успешности деятельности, неуверенно анализируют те условия, в которых придется выполнять профессиональные задачи. После выполнения задания рассматривают способы деятельности лишь при условии ее неудовлетворительного результата.

Низкий уровень устойчивости профессионально-этических установок обнаружили 13% респондентов, которая проявляется в зависимости от советов окружающих, от установок руководства, в неспособности к самостоятельности в суждениях, в принятии решений. Это можно объяснить недостаточным опытом управленческой деятельности, что проявляется в неадекватной оценке задачи и возможностей ее выполнения, в недостаточной настойчивости в процессе достижения цели.

Действенность профессионально-этических установок будущих управленцев как особенность их проявления в поведении, исследовалась с помощью опросника «Этические отношения будущих специалистов по управлению подразделениями высших учебных заведений» [4] и определялся

уровень этической приемлемости будущим управленцем сомнительной с этической точки зрения ситуации. При подборе ситуаций мы исходили из того, чтобы выделить основные типы ситуаций, в которых управленец подразделением вуза должен осуществлять профессиональные взаимоотношения.

Большинство исследуемых обнаружила средний уровень действенности профессионально-этических установок (58%). Высокий уровень продемонстрировали 23,2% респондентов и, соответственно, 18,8% – низкий уровень действенности. Хотя большинство обнаружило достаточный уровень действенности установок, отмечается определенное их несоответствие. То есть профессионально значимые установки сформированы содержательно и в целом конструктивно влияют на деятельность респондентов, но в сложных и с этической точки зрения неоднозначных ситуациях они не всегда способны принять правильное решение.

Проведенный корреляционный анализ (r-Пирсона) выявил наличие значимых связей между такими характеристиками профессионально-этических установок, как направленность (ведущий критерий), полярность, устойчивость и действенность. Это свидетельствует о том, что указанные параметры могут выступать критериями сформированности установок будущих специалистов по управлению подразделениями вузов, на основе которых определяется уровень их сформированности.

Высокий уровень сформированности профессионально-этических установок будущих управленцев характеризуется их высокой положительной направленностью, высокой конструктивностью, высокими уровнями устойчивости и действенности.

Средний уровень сформированности профессионально-этических установок будущих управленцев характеризуется их положительной направленностью, средней конструктивностью, проявляющейся в удовлетворительном психическом состоянии вследствие неполного удовлетворения субъективно значимых потребностей. Такой личности

свойственны средние уровни устойчивости и действенности профессионально-этических установок.

Низкий уровень сформированности профессионально-этических установок будущих управленцев характеризуется их средней направленностью, низкой конструктивностью или деструктивностью, что может проявляться в повышенном дискомфорте и высоком уровне психической напряженности, низкими уровнями устойчивости и действенности.

Теоретико-эмпирическое исследование позволило определить критерии уровня сформированности профессионально-этических установок: направленность (соотношение личных, профессиональных и социально-психологических ценностей); полярность (конструктивность–деструктивность); устойчивость; действенность (готовность к действию). Эмпирическим путем установлено, что большинство будущих специалистов по управлению подразделениями вуза обнаружила средний уровень сформированности профессионально-этических установок (58%), треть респондентов (29%) продемонстрировала их высокий уровень и 13% – их низкий уровень сформированности.

Список литературы

1. Балл Г. Актуальні методологічні питання дослідження моралі і моральної поведінки / Георгій Балл // Соціальна психологія. – 2007. – Спеціальний випуск. – С.8-16.

2. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Райгородский Д.Я. (редактор-составитель). – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с. – С.617-622.

3. Психология личности: тесты, опросники, методики / авторы-составители: к.п.н., доцент Н.В.Киршева и Н.В.Рябчикова. – М.: Гелион, 1995. – 236 с. – С.171-173.

4. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін: навч.посіб. / Л.М. Карамушка [та ін.]; наук.ред. Л.М. Карамушка; Лабораторія організаційної психології Інституту

психології ім. Г.С.Костюка АПН України, Київський обласний ін-т післядипломної освіти педагогічних кадрів. – К.: Науковий світ, 2008. – 100 с.

5. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учеб. пособие для студентов вузов / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 488 с.