

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

В.Д. Чекина,

Россия, г. Санкт-Петербург, ГБОУ школа № 304

Исследователи профессиональной деятельности педагогов, отмечают важность профессионального самосознания для формирования гностического компонента педагогической деятельности, развитии перцептивно-рефлексивных способностей и связывают осознание особенностей своего профессионального «Я» с уровнем профессионального мастерства.

Между всеобщностью знания, универсальным опытом в целом и конкретным практическим применением нет непрерывной связи. Свойства человеческой личности, черты характера, возможности и способности его столь же объективны, как и сами материальные условия его жизнедеятельности. Личность всегда содержит в себе набор «субъективных ограничителей», определяющих круг доступных данному человеку действий, поступков, решений, в том числе, конечно, и управленческих. Личность руководителя школы довольно жестко устанавливает доступный ей уровень, «потолок» руководства. Чтобы неуклонно повышать этот «потолок», совершенствоваться в науке управления, руководителю подчас недостаточно овладения новыми навыками и приемами. Необходима глубинная перестройка личностных структур, серьезная работа с самими «субъективными ограничителями».

Личность в целом не открывается себе в акте индивидуальной рефлексии, а обнаруживается наиболее всесторонне в своих отношениях с другими личностями, в действиях, социально значимых поступках.

На наш взгляд, необходимо подчеркнуть, что самосознание проверяется, корректируется, исправляется в ходе включения личности в систему профессиональных отношений.

Следует заметить, что самосознание, профессиональная деятельность и личность руководителя представляют собой весьма противоречивое и очень трудно дифференцируемое единство. Разумеется, необходимо изучать каждый из этих феноменов отдельно. Однако профессиональная деятельность с необходимостью требует этого триединства. Но на разных этапах профессиональной деятельности в этом триединстве в качестве ведущего фактора выступают либо самосознание, либо

личность. При всем этом самосознание всегда выступает в качестве связки, опосредующего звена между деятельностью и личностью. В практической деятельности руководителя, на наш взгляд, таким связующим звеном выступает профессиональное самосознание.

Стало аксиомой положение о том, что общественная жизнь является по существу практической, а вопрос об истинности того или иного знания является не вопросом теории, а вопросом практики. Из этого следует, что самосознание как условие эффективности управленческой деятельности, возникает как проблема там и тогда, где и когда решаются практические вопросы. Самосознание в своих действительных истоках – это прежде всего практическая проблема, и она остается такой в любых видах человеческих отношений, на всех уровнях освоения человеком мира.

Итак, проблему самосознания можно сформулировать, на наш взгляд, следующим образом: какое же самосознание существует у личности, применяющей теорию на практике, руководствующейся в своей профессиональной деятельности определенными знаниями, реально воплощающей единство слова и дела? Каким миропониманием должен обладать руководитель школы, рассматривающий теоретическое мышление в перспективе реализации своего действительного бытия в системе управленческой деятельности?

Теоретическое знание, как и любое общее знание, не включает в себя явное знание своего возможного практического содержания в виде алгоритмов собственно культурно-исторической реализации. Тем не менее применение научных результатов в промышленности, использование одних и тех же инструментов для различных трудовых операций вполне реальные факты. Следовательно, должно быть умение осмысленно соизмерять управленческую деятельность во всем ее неповторимом своеобразии и субъективном богатстве личности руководителя с различными видами знаний, соединять мир общих культурных знаний и свой жизненный опыт.

Итак, профессиональное становление личности – это последовательные качественные изменения в профессиональной деятельности под влиянием самосознания. Эти изменения происходят прежде всего в потребностно-мотивационной, операционно-технической сферах личности.

Исследователи проблем профессионального становления выделяют в этом процессе несколько этапов: возникновение и формирование профессиональных намерений под влиянием общего развития и первоначальной ориентировки в различных сферах труда; профессиональное обучение как освоение выбранной

специальности; вхождение в профессию, характеризующееся формированием индивидуального стиля деятельности и включение в систему производственных и социальных отношений (профессиональная адаптация); частичная и полная реализация в самостоятельной профессиональной деятельности (этап преобразовательной творческой деятельности). Результатами каждого этапа профессионального становления являются: профессиональное самоопределение, обученность, умелость или компетентность и профессиональное мастерство на основе развития самосознания.

Для начинающего руководителя школы характерен адаптационный период его профессионального становления, обладающий определенной спецификой. При назначении учителя на руководящую должность происходит полная смена деятельности на управленческую. В том случае, когда назначение происходит внутри коллектива, проблема адаптации к должности является менее сложной по сравнению с первичной, поскольку в качестве объектов адаптации полностью исключается школа с ее специфическими условиями работы, педагогический коллектив как объект социально-психологической адаптации; наибольшие изменения претерпевает трудовая сфера. Трудности в период адаптации к должности связаны с тем, что руководитель, как правило, не имеет специальной управленческой подготовки, он, по сути, осваивает новую для него профессию, что ставит его в ситуацию первичной адаптации к деятельности.

Исследователи проблем профессионального становления отмечают, что эффективность осуществления специалистом деятельности напрямую зависит от степени сформированности в тесном единстве и взаимодействии потребностно-мотивационной, операционно-технической и сферы самопознания личности, при этом отводят ведущую роль в плане формирования одной из них на каждом отдельном этапе становления. Речь идет о том, что профессиональное самосознание руководителя школы, индивидуальность личностного «Я» выступает не просто «самосознанием», некоторой абстрактной теоретической позицией в эмпирическом сознании руководителя-индивида, а практическим пониманием себя и своего места в окружающей действительности. Чтобы эффективно управлять школой, недостаточно быть руководителем «вообще», но обязательно быть определенной личностью – руководителем, имеющим личную биографию, по особому воспринимающим и осмысливающим процессы управленческой деятельности школы, участвующим в обыденной, повседневной системе управления, обладающим здравым смыслом,

разделяющим со всеми определенными социально-экономическими, культурными ценностями и традициями.

Единение с живым процессом управленческой деятельности придает профессиональному практическому самосознанию руководителя школы свойства исторического события. На наш взгляд, решение проблемы профессионального самосознания руководителя школы состоит в том, чтобы максимально «войти» в злободневные вопросы управленческой деятельности. Значит, профессиональное практическое самосознание это не только условие эффективности управленческой деятельности, но и основа единства слова и дела руководителя, ибо их единство, это не простой результат деятельности, отталкивающийся от знания общих принципов и законов управления. За переходом слов в текущие дела стоит жизненный опыт действующего субъекта, его миропонимание. Именно эти социально-практические и культурные границы позволяют руководителю оценить особенности своего ближайшего бытия и, сделать собственное профессиональное самосознание предметом возможных изменений.

Профессиональное самосознание суть осознание личностью себя в профессиональной деятельности, что предполагает:

- осознание своих побуждений к данной деятельности – потребностей и интересов, стремлений и ценностных ориентаций, мотивов деятельности, представлений о своих социальных ролях;
- оценку своих личных свойств и качеств как специалиста; профессиональных знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств; соотнесение результатов оценивания с требованиями, объективно предъявляемыми к данной профессии современным этапом общественного развития;
- регулирование на этой основе своей профессиональной деятельности, состоящее из постановки целей и определения способов их достижения с учетом внешних по отношению к деятельности условий; выработки программ действий и их корректирования по ходу деятельности, а также оценки ее результатов, степени достижения поставленных целей.

Мы считаем, что качество профессионального самосознания проявляется в следующих его типах, имеющих актуальное значение в аспекте нашего исследования:

- конформность самосознания;
- ригидность самосознания;

- активность самосознания.

Каждый из этих типов профессионального самосознания руководителя играет определенную роль в управленческой деятельности.

Руководитель с активным самосознанием – это руководитель с сознательно критическим отношением к своему прошлому опыту и ориентацией на окружающих людей как на источник информации. Эти две стороны реально выступают в поведении руководителя школы, последовательно реализующего демократические принципы в своей управленческой деятельности. В практике демократического руководителя особое место принадлежит критическому самосознанию, самокритике. Самокритику руководителя в данной ситуации следует понимать не столько признанием своих ошибок, сколько умением анализировать просчеты, извлекать из них действительную пользу для дела, умением решать внутриличностный конфликт.

Руководитель школы является формальным лидером коллектива, он несет официальную ответственность за работу людей, которыми руководит. Он наделен рядом официальных полномочий и санкций, которые использует, если хочет наградить, простимулировать или наказать, притормозить какого-либо сотрудника коллектива. Но очень важно, чтобы в его самосознании были закреплены и моральные, психологические способы и основания воздействия на членов коллектива. Иными словами, руководитель с активным самосознанием должен обладать чертами неформального лидера.

Если в процессе профессиональной деятельности руководитель сравнивает, сопоставляет, распознает в себе черты лидера, тем самым в профессиональном самосознании определяется направленность его личности.

Итак, профессиональное самосознание руководителя находится в диалектической взаимосвязи с направленностью его личности. Сама направленность личности руководителя есть совокупность всех ее ведущих диспозиций, она же и определяет его профессиональное самосознание. В то же время, реализуя свою направленность в делах, поступках, руководитель формирует и свое профессиональное самосознание, на практике убеждаясь в правильности одних своих идей и ошибочности других. Постоянное испытание своего профессионального самосознания действием управления – необходимое условие формирования устойчивого профессионального самосознания.

Но сама по себе способность руководителя подвергать свое профессиональное самосознание серьезным практическим испытаниям зависит не только от того, что думает и переживает руководитель по поводу данного акта управления, но и как он о

нем думает и переживает. Это говорит об особом качестве его профессионального самосознания. Оно, это качество, и определяет характер личностного практического самосознания того или иного руководителя, который именуют обычно индивидуальностью руководителя. Индивидуальность руководителя школы формируется одновременно с профессиональным самосознанием, а, следовательно, и с направленностью личности руководителя.

Принятие личностью суждения относительно себя, своей жизни, своей профессиональной деятельности в педагогике и психологии принято называть самоопределением. Самоопределение является элементом идентичности.

Структура профессиональной деятельности и ее содержание не остаются неизменными, они изменяются с личностным ростом руководителя, который находит в ней все новые грани, новый смысл, новые формы в рамках той же профессии. Таким образом, самосознание развития личности стимулирует преобразование профессиональной деятельности, углубление представлений о ней. Преобразование профессиональной деятельности, ее качественно новый уровень, в свою очередь, приводят к дальнейшему личностному росту (не только за счет преобразования операционального аспекта деятельности, но и через процесс персонализации, «инобытия» в других людях), что в свою очередь наполняет профессиональную деятельность новым смысловым, надситуативным содержанием. Следовательно, ключевые ценности субъекта выполняют функцию конечного основания выбора тех предметов, средств и способов, которые и образуют целостную деятельность. Поэтому саморазвитие человека и стимулирует преобразование профессиональной деятельности, которая, в свою очередь, является одной из побудительных сил развития личности.

Литература

1. *Доценко Е.Л.* Психология манипуляции : Феномены, механизмы и защита. – М. : ЧеРо : Изд-во МГУ, 2009. – 342 с.
2. *Кузьмина Н.В.* Профессионализм личности преподавателя. – М., 1990. –54с.
3. *Мартынов С.Д.* Профессионализм в управлении. – ПИТЕР. – 2001. – 144с.
4. *Митина Л.М.* Психология профессионального развития учителя. – М.: Флинта, 1998. – 200 с.
5. *Молл Е.Г.* Планирование своей карьеры руководителем // Вопросы психологии. – . 2008. – № 3. – 120 с.
6. *Тонконогая В.П.* Дидактические основы обучения руководителей общеобразовательных школ в системе повышения квалификации: дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 1992. – 118 с.

Поступило в редакцию 17.03.2013 года

