

Анализ экспериментального материала позволяет обозначить следующую динамику взаимообусловленного развития познавательных и профессиональных мотивов студента в контекстном обучении:

- порождение познавательных мотивов в проблемных ситуациях;
- развитие познавательных мотивов посредством порождения эмоционально-смысловых образований, выражающих пристрастное отношение к познавательной деятельности;
- в результате познавательные мотивы становятся смыслообразующими в общем мотивационном синдроме учения, определяя иерархические отношения в ПМС;
- появление профессиональных мотивов в ситуации сдвига предмета познавательной деятельности на ее побочный продукт в квазипрофессиональной деятельности;
- развитие профессиональных мотивов посредством порождения эмоционально-смысловых образований, выражающих пристрастное отношение к осуществляемой деятельности.

В результате этого, как показали наши изыскания, познавательно-профессиональные мотивы становятся для обучающего смысло-образующими, а процесс овладения будущей профессией более осознанным и значимым.

Н. И. Сучкова

## **О ВЛИЯНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ВУЗА НА КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ**

Известно, что на качество образования в высшей школе влияют многочисленные факторы, в том числе профессиональный уровень профессорско-преподавательского состава, содержание учебных программ и технологий, уровень подготовки абитуриентов, социальная защищенность сотрудников и студентов, окружающая среда, материальная база и внутренняя жизнь вуза.

Естественно, повлиять на все эти факторы одновременно невозможно, но проблема обеспечения высокого качества образования должна постоянно находиться в центре внимания руководителя вуза.

Требования, предъявляемые к личности руководителя, значительно выше, чем к другим категориям работников. Решения, которые принимает

руководитель, в первую очередь зависят от его личностных особенностей, статуса, возраста, пола, образования и других характеристик.

Рассмотрим подходы, основанные на половом различии руководителей. Как в специальной литературе, так и в практике управления распространено мнение о том, что руководитель-мужчина значительно эффективнее руководителя-женщины. Обычно называются следующие аргументы: мужчина имеет выраженное логическое мышление, а женщина более эмоциональна; мужчина больше отдается работе, тогда как у женщины много времени поглощается семейными заботами; мужчина имеет более высокую устойчивость к стрессам, а женщина «теряет голову» в напряженных ситуациях.

Поскольку практическая жизнь полностью опровергает данные воззрения, в последнее время признается высокая эффективность руководства, как мужчины, так и женщины, но высказывается мысль о различных стилях управления, реализуемых мужчинами и женщинами, занимающими руководящие должности. Так, говорят, что мужчина основное внимание уделяет разработке предметно-содержательных вопросов деятельности предприятия, а женщина стремится наладить, прежде всего, хороший социально-психологический климат в своем учреждении.

Опыт показывает, что это не так. Чем выше уровень руководства, тем в большей степени мужчины и женщины как бы «обмениваются» чертами, традиционно связываемыми с половой принадлежностью человека. Мужчины-руководители проявляют не только сугубо мужские черты, но и некоторые особенности женского поведения: чувствительность, тонкость, интуицию. В свою очередь, женщины, кроме чисто женских качеств, в своей работе проявляют черты мужского характера: сильную волю, жесткость, активность, напористость.

Следовательно, связывать эффективность руководителя с его половой принадлежностью вряд ли стоит. Скорее всего, имеют значение другие факторы: интеллект, ценностные ориентации и личностные особенности, уровень образованности и опыт практической работы в сфере управления.

Один из руководителей сформулировал такую мысль: «Руководитель – это миф. И он должен этот миф искусственно поддерживать».

Автором была проведена исследовательская работа с руководителями вузов по выявлению их психологических особенностей, в той или иной степени влияющих на качество образования.

В соответствии со структурой управления вузом руководителями образовательного процесса являются: ректор, проректора, деканы и заведующие кафедрами. Они и были определены для диагностической работы с целью выявления уровней объективности, способности самоуправления и потребности в достижении успеха.

В психологическом тестировании приняли участие 66 человек из шести вузов: Волжская государственная инженерно-педагогическая академия (ВГИПА), Вятский государственный университет (ВГУ), Нижегородский государственный технический университет (НГТУ), Дзержинский филиал НГТУ, Арзамасский филиал НГТУ, Арзамасский государственный педагогический институт (АГПИ). По половому признаку – это 50 мужчин и 16 женщин. Из них 22 имеют степень кандидата и 37 – доктора наук. Средний возраст тестируемых составил 53,2 года, средний стаж работы в должности руководителя – 18,2 года.

Каждому приятно работать с объективными руководителями, но не все и не всегда таковыми бывают. По критерию «степень объективности» были получены следующие результаты: 9% от общего числа обследуемых показали низкий уровень объективности, что означает увеличение вероятности появления ошибок при оценке людей, когда льстец принимается за очень милого человека, а молчун – за человека дурного. Из-за этих ошибок чаще всего происходят самые разнообразные конфликты и недоразумения.

Высокий уровень способности оценивания ситуации и окружающих показали 83% респондентов. Они не позволяют себе принимать на веру чужое мнение, предпочитая самим убедиться, каков человек. Это очень хорошее качество для руководителя вуза. Восемь процентов респондентов определили у себя среднюю степень объективности, что указывает на отсутствие у них четко выраженной собственной позиции, притупление наблюдательности, что не позволяет им сформулировать собственное мнение о человеке.

Исследуя уровень способности самоуправления, 94% обследуемых показали наличие в целом системы самоуправления, лишь у 6% не выявлено целостной системы самоуправления, а сформированы лишь отдельные звенья. Скорее всего, такие руководители сильно переживают свои неудачи. Их эмоциональная оценка преобладает над рациональным анализом, т. е. полноценный цикл самоуправления в этом случае даже не начинается, а поэтому и не формируется. Кстати, эти 6% составляют мужчины в возрасте от 46 до 62 лет со средним стажем работы в должности руководителя 9 лет.

По формированию отдельных этапов системы управления: анализ противоречий, прогнозирование, целеполагание, планирование, формирование критериев, оценка качества, принятие решения к действию, самоконтроль, коррекция – все участники психологического исследования показали средний уровень.

Выявление уровня потребности в достижении успеха показало следующее: 41% респондентов указали на средний уровень, 22% – низкий и ниже среднего, что характеризует недостаточную уверенность и целеустремленность в достижении того или иного результата. Обследуемых с высоким и выше среднего уровнем выявлено 38%, это – руководители, которых отличает настойчивость в достижении своих целей, постоянное стремление сделать дело лучше, чем раньше, потребность изобретать новые приемы работы в исполнении самых обычных дел, отсутствие духа соперничества, готовность принять помощь и помогать другим при решении трудных задач, чтобы совместно испытать радость успеха.

Таким образом, в работе руководителя способность быть понятным и убедительным для подчиненных имеет важное значение. Во взаимодействии с коллегами самым эффективным будет тот, кто легко общается, может «разрядить» напряженную ситуацию, вовремя получить оперативную информацию.

Как уладить тот или иной конфликт, сократить текучесть кадров, удержать высококвалифицированного специалиста и т. п. – во многом зависит от личностных качеств руководителя, но немалую роль в решении данных проблем будет играть стиль профессиональной деятельности, характерный для каждого конкретного руководителя. Но это уже другая тема для психологического исследования.

#### ***Библиографический список***

1. *Самоукина Н. В.* Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2003. С. 52–55.
2. *Морозов А. В.* Управленческая психология. Учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений. М.: Академический проект, 2003. 288 с. («Gaudecamus»).
3. *Исаева Т.* Преподаватель как субъект качества образования // Высшее образование в России. 2003. № 2. С. 17–23.