

Таким образом, продолжение педагогической деятельности играет весьма своеобразную роль в жизни работающих пенсионеров: с одной стороны, сохраняется высокая удовлетворенность своей жизнью, а с другой – тормозится решение актуальных возрастных задач, связанных с психологической подготовкой к старению, принятием своего возраста.

Этот факт подтверждается и результатами изучения характера взаимосвязи удовлетворенности жизнью и готовности к освоению возрастновременных изменений. В группе работающих пенсионеров удовлетворенность отрицательно взаимосвязана с отношением к изменениям в профессиональной сфере. Отсюда следует, что удовлетворенность жизнью сопряжена у пожилого педагога с неприятием, эмоциональным отторжением возможности утраты профессиональной деятельности, приобретения нового статуса в ней. У неработающих пенсионеров такая зависимость отсутствует, но отмечена другая тенденция: напрямую связанными оказываются удовлетворенность и степень осознания настоящих и грядущих возрастных изменений, связанных со старением.

Полученные результаты подчеркивают необходимость и высокую социальную и личностную значимость программ психологического сопровождения и поддержки педагогов предпенсионного и пенсионного возрастов, их подготовки к экологичному выходу из профессии или продолжению деятельности без ущерба для решения возрастных задач. На наш взгляд, не менее востребована такого рода работа в высшей школе, которая демонстрирует немало замечательных примеров профессионального долголетия. В настоящее время мы организуем аналогичное исследование среди работающих пенсионеров в вузах.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Психологические механизмы формирования готовности к старению в процессе жизненного пути», проект № 04-06-00002а.

Дурманова И.В.

Развитие социально-психологической компетентности руководителей среднего звена через актуализацию образа успешного руководителя

В настоящее время, именно руководители среднего звена чаще всего испытывают серьезные потребности в повышении профессиональной квалификации. Причина заключается в том, что многие из них оказались выдвинутыми на руководящие должности благодаря умениям и навыкам, не-

обходимым именно для низового звена управления: высоким показателям в работе, добросовестному и качественному исполнению обязанностей и высокому уровню технологических умений и навыков. Повышение по должности и новый круг обязанностей, требуют от этой категории профессионалов овладения новыми, управленческими технологиями и компетентностями качественного иного уровня. Увеличивается значимость навыков самоорганизации и организации работы подчиненных, навыков межличностного общения (умения устанавливать контакты и разрешать межличностные конфликты, налаживать взаимодействие с вышестоящим начальством), навыков планирования своей деятельности и деятельности других, умения мотивировать персонал, формировать команды и управлять ими. Таким образом, можно констатировать, что социальные перемены диктуют требования к расширению определенного вида профессиональных личностных качеств, знаний и умений руководителя, того, что можно описать как социально-психологическую компетентность.

Под социально-психологической компетентностью (СПК) руководителя мы понимаем систему специфических личностных свойств, знаний, умений и навыков, обеспечивающих психологическую готовность к управленческой деятельности и эффективной организации этой деятельности, позволяющих руководителю быстро и адекватно адаптироваться в различных социальных ситуациях и эффективно выполнять заданную социальную роль, отвечающую общественным требованиям и социальным нормам, и не нарушающую при этом идентичность профессионала.

При этом СПК «пронизывает» все базовые компетентности руководителя (инструментальную, индивидуально-личностную, коммуникативную). Рассмотрим структурные составляющие СПК подробнее.

I. Инструментальная компетентность (основная сфера деятельности)

1. Понимание особенностей управленческого труда
2. Способности к руководству
3. Способность содействовать профессиональному развитию сотрудников
4. Способность формировать коллектив и организовывать групповую работу
5. Готовность к управленческой деятельности

II. Индивидуально-личностная компетентность

1. Четкие ценности
2. Четкие личные цели
3. Умение управлять собой
4. Самоконтроль, организованность

5. Эмоциональная стабильность
 6. Самостоятельность, самодостаточность
 7. Независимость
 8. Уверенность в себе
 9. Способность принимать решения, навыки решения управленческих проблем
 10. Ответственность, добросовестность
 11. Работоспособность
 12. Восприимчивость к нововведениям
 13. Предприимчивость, активность
 14. Потенциал творческой активности
 15. Активное саморазвитие
 16. Самооценка
- III. Коммуникативная компетентность
1. Общительность
 2. Социальная смелость
 3. Сдержанность и осторожность
 4. Доминирование, настойчивость
 5. Дипломатичность, проницательность в групповых отношениях
 6. Способность доверять, уживчивость
 7. Умение выдерживать нагрузки, связанные с широким общением
 8. Адаптивность
 9. Реактивная уравновешенность
 10. Умение влиять на окружающих

Естественно, формирование всех составляющих СПК невозможно осуществить в короткие сроки. Однако мы считаем, что существуют способы, позволяющие не только ускорить, но и оптимизировать процесс целостного развития СПК.

Одним из таких способов, по нашему мнению, является использование при обучении руководителей образа, как субъективной модели действительности, которая кроме функции отражения выполняет функцию регуляции деятельности субъекта и обеспечивает динамику личностного и профессионального развития. Мы относим образ профессии к одному к числу важнейших регуляторов развития базовой социально-психологической компетентности руководителя. В связи с этим, мы обратились к изучению содержательного аспекта системы образов, оказывающих влияние на успешность деятельности профессионала. Для этого мы

выделяем наиболее значимые составные части образа мира, от которых непосредственно может зависеть успешность профессиональной деятельности.

Мы предприняли попытку выделить основные структурные компоненты образа профессии, отражающие структуру профессии, предложенную Е.А. Климовым. В соответствии с этой структурой наиболее значимыми структурными компонентами субъективного образа профессии могут явиться:

- 1) Образ профессиональной деятельности /Что делает и должен делать профессионал?;
- 2) Образ Я /Какой Я (есть, могу быть) в этой деятельности?;
- 3) Образ профессиональной сферы общения /Кто меня окружает в этой профессии, и каковы наши взаимоотношения?;

Мы предполагаем, что ключевым связующим звеном, способным объединить описанные образы в определенную структуру, может выступить образ успешного профессионала. Поскольку наше исследование обращено к деятельности руководителя, то образ успешного профессионала у нас будет представлен, соответственно, через образ успешного руководителя (ОУР). Под образом успешного руководителя мы понимаем интегральное образование в структуре психики субъекта руководящей деятельности, являющееся составной частью образа профессии, несущую в себе следы предыстории его психической жизни и отражающую представления о профессии, включая а) представления о предметной области (целях, средствах их осуществления, профессиональной деятельности, условиях труда), б) представления об успешном субъекте этой деятельности, в) представления о профессиональной общности и построенного на этой основе некоего «эталонного» образца успешности в профессии. ОУР отражает субъективные представления о том, что собой представляет успешный руководитель: о его умениях и способностях, о том, какими личностными качествами он обладает, о том, каков он в общении, какова его внешность и т.п.

Таким образом, мы можем предположить, что ОУР может выступать формирующим ядром Образа профессии руководителя, а специально организованное воздействие на него в процессе повышения квалификации может стимулировать рост профессиональной успешности руководителя.

Мы также предполагаем, что для того чтобы ОУР мог стимулировать рост профессиональной успешности руководителя, необходимо соблюдение определенных условий:

1) ОУР должен быть «очищен» от стереотипов и представлять собой модель профессионала, соответствующую объективным профессиональным требованиям ;

2) ОУР должен соответствовать критериям профессиональной успешности субъекта руководящей деятельности и быть привлекательным, значимым «эталонном» для него;

3) ОУР должен быть хорошо структурированным, т.е. он должен быть детально проработан и воссоздан в воображении, превратившись из общей схемы в яркий образ, наполненный деталями и характеристиками, придающими ему личностный смысл. Только после этого он может обрести побудительную силу (точнее притягательную силу) и стать «проектом собственного будущего»;

4) ОУР должен быть реально достижимым (не утопическим). Тогда он может выступать и в качестве цели, и в качестве стимула: задавать направление движения и придавать субъекту энергетический импульс к достижению цели;

5) Для обеспечения профессионального роста необходимо, чтобы ОУР существовал не отдельно от Я-концепции, а органично в нее вписывался. Чтобы это произошло, среди элементов Я-концепции ОУР должен занять место образа динамического Я, обозначающего то каким субъект намерен стать. Поскольку известно, что жизненная стратегия строится, исходя из отнесенного в будущее образа себя, то необходимо, чтобы в воображении осуществлялось «проращивание» образа «настоящего Я» по направлению к образу «будущего Я». В результате будет формироваться временная перспектива, т.е. способность мысленно предвидеть будущее, прогнозировать его, целенаправленно совершенствовать свое профессиональное мастерство.

Основываясь на изложенных положениях, мы разработали экспериментальную модель развития социально-психологической компетентности руководителей среднего звена (МРСПК), в которой обучение руководителей по программе «Современные технологии управления персоналом» проводилось в рамках курсов повышения профессиональной квалификации, проводившихся на базе Центра обучающей психологии «Лестница Успеха».

Технологически модель реализовалась через последовательность, условно состоящую из трех этапов:

1. Категоризация системы образов, непосредственно регулирующих профессиональную деятельность. Основной акцент делается на проработку динамического образа Я, а также коррекцию субъективного ОУР. Целью является их проявление, «очищение» от искажений, упорядочивание элементов и характеристик ОУР в субъективно значимой парадигме, что ведет к осознанию неконструктивных элементов и моделей своего профессионального поведения.

2. Идентификация. Согласование и максимальное сближение ОУР и образа Я через процесс помещения себя в ОУР, его «примерку» на себя и последующего за этим анализа своего поведения и состояния, поиск новых, более успешных образцов поведения через ролевые пробы. Результатом такой работы является нахождение новых, более успешных образцов поведения, соответствующих ОУР и замена ими старых поведенческих стереотипов.

3. Идентичность. Получение некоторого итога – социального отождествления индивида с субъективным ОУР в виде новой роли и адекватных ей паттернов поведения. Результатом является замена старых поведенческих стереотипов на новые, более приемлемые образцы поведения и их включения в ролевой репертуар личности.

Необходимость поэтапной проработки системы образов связана с тем, что многие, особенно опытные руководители, обладают стереотипными и слабоосознаваемыми поведенческими паттернами, сформированными еще во времена авторитарной системы управления и не позволяющими эффективно действовать в современных условиях.

Из руководителей, изъявивших желание пройти курсы повышения профессиональной квалификации, нами было сформировано две экспериментальных учебных группы для прохождения курса обучения по программе «Современные технологии управления персоналом». Респонденты, не изъявившие желания обучаться по данной программе, были включены в контрольную группу. Члены этой группы, не проходя процедуру повторной диагностики, как и участники экспериментальных групп по окончании процесса обучения.

Экспериментальное обучение было организовано следующим образом. Обе группы экспериментальных групп проходили обучение по программе развития социально-психологической компетентности в рамках курса «Современные технологии управления персоналом» в соответствии

с представленной выше моделью развития социально-психологической компетентности (МРСПК). В ходе обучающего эксперимента исследовалась эффективность применения различных технологий профессионального развития.

В процессе обучения первой экспериментальной группы (38 человек) широко использовались упражнения и процедуры, целью которых являлось воздействие на систему психических образов, влияющих на успешность профессиональной деятельности, в первую очередь – ОУР. Во второй экспериментальной группе (24 человека), которая также проходила обучение в соответствии с МРСПК, из процесса обучения были исключены технологии работы с системой психических образов. Основной упор в обучении делался на развитие умений и навыков руководства.

В контрольной группе (25 человек) обучение, специально направленное на повышение СПК нами не проводилось, её участники повышали свою квалификацию по какой-либо из традиционных систем обучения, либо по отдельным социально-психологическим знаниям и умениям.

Для определения эффективности МРСПК в начале обучения, на основе предложенной структуры СПК нами были подобраны соответствующие диагностические методики (Д. Френсис и М. Вудкок, Р. Кеттелл и др.) и обследованы все участники обучения (88 человек). Для каждого из них был определен коэффициент социально-психологической компетентности (КСПК) относительно каждой методики, отражающий процент попадания показателей в границы диапазона, соответствующего эталонному профилю успешности, на основе которого рассчитывался итоговый КСПК.

После проведения обучения рассчитывались сдвиг показателей СПК для каждого участника, и среднее значение сдвига показателей СПК в каждой экспериментальной группе. Расчет производился по формуле:

$$\varphi_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^N (КСПК'_{им}{}^i - КСПК'_{ср}{}^i)}{N}$$

Где $\varphi_{ср}$ – среднее значение сдвига показателей СПК в каждой группе,

i – порядковый номер участника,

$КСПК'_{им}{}^i - КСПК'_{ср}{}^i$ - сдвиг показателей СПК для i -того участника,

N – количество участников группы.

В соответствии с подсчетами были получены следующие показатели:

-- сдвиг в первой экспериментальной группе $\varphi_{ср1} = 8,83$,

– сдвиг во второй экспериментальной группе $\varphi_{ср2} = 5,89$.

– сдвиг в контрольной группе $\varphi_{ср3} = 2,68$.

Далее вычислялся процент соотношения сдвигов в двух экспериментальных группах, где применялись различные технологий обучения. Расчет производился по формуле:

$$\chi = \frac{(\varphi_{ср1} - \varphi_{ср2})}{\varphi_{ср1}} \cdot 100$$
$$\frac{(8,83 - 5,89)}{8,83} \cdot 100 = 33,29$$

В результате расчетов сдвиг в первой экспериментальной группе ($\varphi_{ср1}$) оказался на 33,29% выше, чем сдвиг ($\varphi_{ср2}$) во второй экспериментальной группе.

На основании этого мы считаем, что технология работы с системой образов, в первую очередь с ОУР, позволяет наиболее эффективно стимулировать развитие СПК руководителя, т.к. показатели СПК в результате применения исследуемой технологии оказались более высокими.

При этом, если сравнить, какой процент от общего количества участников каждой экспериментальной группы «перешел» из других диапазонов в «диапазон успешности» по факторам, соответствующим социально-психологической компетентности, то можно отметить что в первой экспериментальной группе количество таких руководителей увеличилось в среднем на 45%, а во второй экспериментальной подгруппе – только на 20%.

Клецова Е.Ю.

Толерантность педагогических и управленческих кадров образования в парадигме самоутверждения

Толерантность педагогических и управленческих кадров образования считается по праву крайне модной и актуальной проблемой современности. Однако проблемы динамики становления толерантности как важного профессионального свойства в парадигме профессионального развития и саморазвития к сожалению являются малоизученными. Нами разводятся понятия «терпимость» и «толерантность». Под толерантностью мы понимаем свойство личности, актуализирующееся в ситуациях несовпадения взглядов, мнений, оценок, верований, поведения людей и т.п., и проявляющееся в снижении сензитивности к объекту за счет задействования механизмов терпения (выдержка, самообладание, самоконтроль).