

### *Список литературы*

1. *Новейший* словарь иностранных слов и выражений. Москва: АСТ; Минск: Харвест, 2002. 976 с.

2. *Ожегов С. И.* Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Рос. акад. наук; Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. Москва: Азбуковник, 1997. 994 с.

3. *Бологова Н. А.* Эффективность формирования рефлексивной позиции управленческого персонала колледжа в процессе повышения квалификации / Н. А. Бологова // Наука и образование в жизни современного общества: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, 29 окт. 2012 г.: в 12 ч. / М-во обр. и науки РФ. Тамбов: Бизнес – Наука – Общество, 2011. Ч. 3. С. 27–30.

УДК 371.113.1:[331.108.4:159.9]

**И. В. Девятовская,  
В. Ф. Сыманюк**

**I. V. Devyatovskaya,  
V. F. Symanyuk**

## **Профилактика и коррекция социально-профессиональных деформаций личности руководителей образовательных учреждений**

### **Prophylaxis and correction of social and professional deformations of the personals of the heads of educational institutions**

*Аннотация.* Дано определение социально-профессиональных деформаций руководителей образовательных учреждений, обоснованы и раскрыты виды социально-профессиональных деформаций, представлены технологии их профилактики и коррекции.

*Abstract.* The definition of social and professional deformations of heads of educational institutions is given. Types of social and professional deformations are proved and opened, and technologies of prevention and correction are presented.

**Ключевые слова:** социально-профессиональные деформации, профилактика, коррекция, авторитарность, демонстративность, склонность к манипуляции, гиперответственность.

***Keywords:** social and professional deformations, prevention, correction, authoritativeness, demonstrativeness, tendency to manipulation, hyper responsibility.*

В условиях нарастающей конкуренции в сфере образования серьезные требования предъявляются к личности руководителя образовательного учреждения, к его способности грамотно распределять обязанности среди педагогов, мотивировать их на инновационную деятельность и сверхнормативную активность в процессе перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты. Высокий уровень социально-профессиональной ответственности руководителей, постоянная ситуация временного дефицита, разнонаправленность решаемых управленческих задач порождают изменения в структуре личности, приводят к развитию профессиональных деформаций.

Р. М. Грановская пишет о том, что характер деформации может определять не только профессия, но и высокое должностное положение. Обладание властью руководителями образовательных учреждений усиливает степень выраженности профессиональных деформаций, сокращает время их формирования, что обусловлено отсутствием действенной обратной связи – общественного контроля и критики.

Развитие социально-профессиональных деформаций руководителей образовательных учреждений приводит к снижению качества управленческой деятельности, увеличению количества межличностных конфликтов между руководителем и педагогами, изменению социально-психологического климата в коллективе и росту психической напряженности. В связи с этим нам представляется необходимым определение технологий преодоления социально-профессиональных деформаций руководителей образовательных учреждений.

*Социально-профессиональные деформации личности руководителя* – это изменение профессионально важных качеств, сопровождающееся редукцией социальных норм, способов выполнения управленческой деятельности и взаимодействия в социально-профессиональной среде.

В процессе исследования нами был уточнен состав и охарактеризованы основные профессиональные деформации руководителей образовательных учреждений:

1. *Авторитарность.* Проявляется в жесткой централизации управленческого процесса, единоличном осуществлении управленческих функ-

ций, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний. Авторитарные руководители тяготеют к различным наказаниям подчиненных, отказываются от сотрудничества с ними. Авторитарность обнаруживается в снижении рефлексии – самоанализа и самоконтроля личности. Следствием данной деформации является снижение профессиональной активности со стороны сотрудников, сопротивление инновациям как форма противодействия авторитарному руководителю.

2. *Демонстративность.* Проявляется в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Эта тенденция реализуется у руководителей в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, расцвечивании своих переживаний, в позах, поступках, рассчитанных на внешний эффект. Некоторый уровень демонстративности необходим руководителю, однако когда она начинает определять стиль поведения, то становится средством самоутверждения руководителя, что приводит к снижению качества управленческой деятельности. Такие руководители на всех совещаниях привлекают внимание к себе, к своей организации, однако их эмоциональные высказывания имеют поверхностный характер.

3. *Консерватизм.* Возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессионально-управленческих задач. У руководителя формируется склонность к упрощению проблем в управлении организацией, применению уже известных приемов без учета всей сложности управленческой ситуации. Консерватизм проявляется также в игнорировании управленческих концепций, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке.

4. *Профессиональная агрессия.* Проявляется во враждебном отношении к неуспешным сотрудникам, в приверженности к «карательным» воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения. Руководители чаще всего используют вербальные формы агрессии (повышение голоса на подчиненных, подчеркивание негативных характеристик сотрудников, сарказм и деструктивная критика). Все это способствует ухудшению социально-психологического климата, продуцирует конфликты в коллективе и профессиональную дезадаптацию. Сотрудники перестают высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию из-за опасения быть подвергнутыми обструкции.

5. *Социальное лицемерие.* Обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания подчиненных и коллег, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования, неискренность чувств и отношений.

6. *Гиперответственность* (стремление взять на себя ответственность за все происходящее). Развитие гиперответственности порождает высокий уровень психической утомляемости, так как руководитель организации предъявляет высокие требования к выполнению деятельности, ответственно подходит к качеству образования, вследствие чего усиливается усталость и раздражительность. Накапливаемый «груз ответственности» приводит к нервным срывам и конфликтам.

7. *Склонность к манипулятивному поведению.* Целью управленческого воздействия становится подчинение своей власти. Руководитель начинает получать удовлетворение не от достижения организацией высокого уровня результативности, качества и эффективности, а от самого процесса подавления воли своих сотрудников. Руководитель считает себя опытным управленцем, прекрасно разбирающимся в психологии своих подчиненных. При этом он никогда открыто не ставит перед сотрудниками цели, а предпочитает предъявлять их в скрытой форме. Педагоги при таком манипулятивном отношении к ним не понимают цели своей деятельности, дезориентированы относительно направленности своих действий и поступков.

Развитие социально-профессиональных деформаций у руководителей образовательных учреждений обуславливает необходимость своевременной их профилактики и коррекции.

Рассмотрим основные направления профилактики и коррекции социально-профессиональных деформаций личности руководителей образовательных учреждений.

*Психологическая профилактика* — содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности, предупреждение возможных кризисов, личностных и межличностных конфликтов, включая разработку рекомендаций по улучшению социально-профессиональных условий самореализации личности с учетом формирующихся социально-экономических отношений.

Основной задачей психопрофилактики является создание условий, содействующих адекватному и компетентному реагированию личности на трудности взаимодействия человека с миром профессий.

Сущность психопрофилактики состоит в создании с помощью психолого-педагогических технологий условий для предотвращения ситуаций, факторов, вызывающих психологическое напряжение, стрессы и травмы, а также для повышения психологической толерантности (невосприимчивости) к ним. В целях психопрофилактики возможно использование следующих личностно ориентированных технологий:

1) повышение уровня социально-психологической компетентности педагогов. Осуществляется в ходе проведения семинаров по проблемам психологии личности и ее деструктивных изменений, профессионального становления и роста, проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни;

2) личностно ориентированная диагностика, направленная на повышение аутопсихологической компетентности личности и определение эмоциональных состояний: социальной фрустрированности, синдрома «эмоционального выгорания», уровня невротизации и др.;

3) вовлечение сотрудников в социально и профессионально значимые инновации, повышение квалификации, стимулирование профессионального роста, личностно ориентированная аттестация, расширение (обогащение) социально-профессиональной компетентности (освоение смежной специальности, разработка инновационного проекта, овладение новой технологией и др.).

*Психологическое консультирование* — оказание помощи личности в самопознании, адекватной самооценке, адаптации к реальным жизненным условиям, формировании ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций, профессиональных деформаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующей непрерывному личностному и профессиональному росту и саморазвитию.

Особенностью консультирования является его органическое включение в целостную технологию социально-психологического сопровождения профессиональной жизни человека.

Главным достижением консультирования считаются изменения психологического состояния клиента, осознание им своей профессиональной идентичности. Психолог же должен уметь выделить эти изменения и сделать их достоянием переживаний клиента.

Если негативные эмоциональные переживания уменьшились или исчезли, можно сделать вывод, что результат консультации успешен. Однако нередко клиент противится принятию решения, изменениям, что обусловливается рядом причин, среди которых выделяют отсутствие убежденности в необходимости изменений, недовольство переменами, желание избежать неожиданностей, страх перед неизвестностью и возможной неудачей. В этих ситуациях желательно использовать психологическую коррекцию.

*Психологическая коррекция* – активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в личностном и профессиональном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений в трудовом коллективе.

Психокоррекция производится, если в ходе консультации выявлены отклонения от функциональной нормы в профессиональном поведении личности. В практической психологии выделяют два направления индивидуальной коррекции. Первое представляет собой комплекс индивидуализированных мероприятий по усилению регулирующих функций психики, развитию эмоционального самоконтроля и самоуправления, укреплению самообладания. Второе – нормативно-ценностная коррекция – заключается во внесении определенных направлений в индивидуально-личностную систему норм и поведенческих эталонов, в соответствии с которыми клиент вносит коррективы в исполнение своих жизненных и деятельностных функций.

В рамках первого направления с целью снятия психологической напряженности и улучшения саморегуляции эмоциональных состояний предлагается ретроспективный анализ событий, предшествующих развитию критической ситуации.

Для этого чаще всего практикуются спокойные доверительные беседы. В ходе таких бесед психолог обсуждает с клиентом его конкретные поступки, действия, имеющие место затруднения. Подобная беседа мало что даст, если проводящий ее безапелляционно изложит свой взгляд на поступок, вместо того чтобы побудить клиента самостоятельно осмыслить сделанное.

Но воздействия лишь на одни познавательные компоненты саморегуляции недостаточно. Многие поступки носят аффективный эмоциональный характер и проистекают из неадекватного ситуативного реагирования. Коррекция в этом случае заключается в развитии так называемых контролирующих

эмоций — радости, стыда и др., а также в формировании адекватной реакции на психотравмирующие моменты педагогической деятельности.

В рамках второго направления объектами коррекционной работы выступают, как правило, нормативные предписания, должностные инструкции, обуславливающие отказ от подчинения совместно выработанным принципам, реализации поставленных целей, задач. Такой отказ выражается в различных формах — от скрытого внутреннего сопротивления до явного конфликта с коллегами, руководителями.

*Личностно ориентированная терапия* ставит задачу содействия человеку в изменении его отношения к социальному окружению и собственной личности. Жесткого разделения методов клинической и личностно ориентированной терапии не существует: одни и те же методы могут с успехом использоваться в обеих сферах. Основой многих форм психотерапии, а также самой психологической практики стал психоанализ, разработанный З. Фрейдом. Личностно ориентированная терапия использует различные варианты анализа эмоциональных переживаний психотравмирующих ситуаций. Главная особенность терапии — разрешение, снятие внутреннего конфликта личности, рождающего депрессию, тревогу, страхи, нарушение общения и связанные со всем этим переживания. К психотехнологиям личностно ориентированной терапии относятся индивидуальные психоаналитические беседы, групповая психотерапия, аутотренинг. Актуальной является разработка психотехнологии профессионального самосохранения, профессиональной гармонизации личности.

Таким образом, действенными направлениями профилактики и коррекции социально-профессиональных деформаций руководителей образовательных учреждений являются:

- повышение управленческой компетентности — подготовка, переподготовка или повышение квалификации по управленческим программам, участие в семинарах, конференциях;
- развитие психологической и аутокомпетентности руководителей — изучение психологических особенностей своей личности, своих сильных и слабых сторон, что позволяет отрефлексировать свое профессиональное поведение;
- создание развивающей среды в организации — реализация инновационных проектов, освоение новых видов деятельности.