



DOI: 10.22363/2313-2272-2023-23-4-875-887

EDN: BRQZML

Идеальный портрет руководителя образовательного комплекса: методология и результаты изучения*

А.А. Осеев

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, 119234, Россия

(e-mail: oseev.a@mail.ru)

Аннотация. Требования к профессиональным и личностным качествам педагогов сформулированы в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации». Особый интерес представляет «идеальный портрет руководителя образовательного комплекса», который является одновременно и руководителем, и педагогом. Анализ результатов проведенных в последние годы исследований выявил ряд требований, предъявляемых к личностным и деловым качествам руководителей-педагогов, и две проблемы. Во-первых, многие авторы считают идеальные портреты, на которые теоретически опираются исследования, «идеальными типами» (по М. Веберу), т.е. «по своей природе утопичными», «моделями, не подлежащими проверке» [1], поскольку их «нельзя найти в повседневной реальности» [5. С. 207]. Во-вторых, остается нерешенным актуальный методический вопрос о способах выявления и измерения идеальных качеств у реальных работников. Цель статьи — определить профессионально важные личностные качества руководителей-педагогов, разработать идеальный портрет руководителя образовательного комплекса и предложить математическую модель оценки выраженности личностных качеств. В соответствии с целью были поставлены следующие задачи: выявление степени соответствия личностных качеств руководителей авторской «идеальной модели руководителя»; создание эмпирической базы данных для последующей разработки модели эффективного руководителя-педагога образовательного комплекса и успешного решения функциональных задач образовательной организации. Был разработан способ выявления личностных качеств руководителей-педагогов, которые соответствуют характеристикам, полученным в результате социологических опросов сотрудников государственных образовательных комплексов и родителей учеников; показаны пути и методы верификации выделенных требований; разработана прикладная эмпирическая модель «идеального портрета руководителя образовательного комплекса». Исследования показали, что идеальный портрет руководителя образовательного комплекса содержит уникальные черты: из 16 возможных личностных качеств отличительными и доминирующими у педагогов стали 11, что значительно больше, чем у «среднестатистического человека», в том числе у представителя других профессиональных групп.

*© Осеев А.А., 2023

Статья поступила 04.05.2023 г. Статья принята к публикации 16.10.2023 г.

Ключевые слова: идеальный портрет; руководитель; образовательный комплекс; профессионально важные личностные качества; структура личностных качеств; модель эффективного руководителя-педагога; идеальные типы социального действия М. Вебера; профессиограмма; 16-факторный личностный опросник Р. Кеттела

Актуальность изучения «идеального портрета руководителя образовательного комплекса» обусловлена требованиями к профессиональным и личностным качествам педагогических кадров, которые установлены законодательством. Так, в Статье 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» изложены ключевые правила поведения педагогического работника, согласно которым, чтобы «осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне», ему требуются особые личностные качества. Исследованию профессиональных и личностных качеств педагога, а также руководителя образовательного комплекса социологи уделяют особое внимание. Особый интерес представляют исследования «идеального портрета руководителя образовательного комплекса», выявившие требования, предъявляемые сотрудниками государственных образовательных комплексов и родителями учеников к личностным и деловым качествам руководителей-педагогов [5].

Многочисленные проекты, посвященные «идеальному портрету», связаны с рассмотрением «идеальных типов социального действия» М. Вебера, причем он не утверждал, что их нельзя найти в повседневной реальности, и не исключал их методическую и эвристическую значимость. Он полагал, что «действие, особенно социальное, очень редко ориентировано только на тот или иной тип рациональности, и самая эта классификация, конечно, не исчерпывает типы ориентаций действий; они являют собой созданные для социологического исследования понятийно чистые типы, к которым в большей или меньшей степени приближается реальное поведение или — что встречается значительно чаще — из которого оно состоит. Для нас доказательством их целесообразности может служить только результат исследования» [6. С. 630].

Указывая на утопичность идеальных типов, Вебер говорил лишь об абстрактных экономических теориях как мысленных конструкциях, т.е. они утопичны в абстрактном отражении лишь отдельных элементов реальности, не могут отразить все связи, все богатство внутреннего содержания (признаков, свойств и связей) реального явления. Содержание явления, существующего во взаимосвязи с другими явлениями, более многообразно, чем выделяемые исследователем «мысленные связи» в нем. Теории утопичны в смысле их ограниченности в раскрытии сущности реальных явлений. Но это не означает, что идеальные типы не имеют связи с практикой или методического и эвристического значения. Согласно Веберу, «по своему содержанию данная конструкция носит характер утопии, полученной посредством мысленного

усиления определенных элементов действительности. Ее отношение к эмпирически данным фактам действительной жизни состоит в следующем: в тех случаях, когда абстрактно представленные в названной конструкции связи... в какой-то степени выявляются или предполагаются в действительности как значимые, мы можем, сопоставляя их с идеальным типом, показать и пояснить с прагматической целью своеобразие этих связей. Такой метод может быть эвристическим, а для выявления ценности явления даже необходимым... В исследовании идеально типическое понятие — средство о вынесении правильного суждения о каузальном свойстве элементов действительности. Идеальный тип — не “гипотеза”, он лишь указывает, в каком направлении должно идти образование гипотез. Не дает он и изображения действительности, но представляет для этого однозначные средства выражения» [6. С. 630].

Исследования идеального портрета руководителя образовательного комплекса, проведенные К.М. Барышовым, показали, что представления сотрудников государственных образовательных комплексов и родителей практически совпадают: «Оптимально иметь второе высшее образование (управленческое либо педагогическое)... опыт работы в указанных областях... хорошо разбираться в психологии и, как считают родители, в социологии... в первую очередь учитывать интересы детей». К важным качествам педагога и родители отнесли «компетентность, эффективную коммуникацию и умение действовать в экстремальных ситуациях... умение выявлять первостепенные задачи и быстро находить решение, умение работать в команде... ответственность, порядочность, честность, стрессоустойчивость и т.д.» [5. С. 208].

В ходе проведенных нами исследований в 2017–2018 и 2020–2022 годы мы также изучали представления экспертов (высшего руководства образовательного комплекса) о качествах, которыми должен обладать руководитель-учитель-педагог. По мнению экспертов, руководитель в такой организации, помимо лидерских качеств, должен обладать «внутренней интеллигентностью», «быть мягким, терпимым к критике и бесконфликтным в общении», «не быть импульсивным», «быть открытым и честным», «энтузиастом своего дела, уметь заразить других». Особый акцент был сделан на «уровне эмоциональной устойчивости», «склонности к общению», «интеллектуальной составляющей» и «дипломатичности». Для руководителей важны личностные качества, которые обеспечивают «умение хорошо выполнять административные функции (взаимодействовать с проверяющими, госорганами, контрагентами), управлять педагогами, кухней, медициной и пр.», «продавать контракты на образовательные услуги», «проводить мероприятия, нацеленные на командообразование» и пр.

Исследование представлений родителей о важных личностных качествах руководителей образовательного комплекса вполне закономерно, поскольку с учителем взаимодействуют не только ученики, но и их родители. В процессе общения между родителями и учителем могут возникать кон-

фликты: как показывают экспертные оценки, «родители по своему уровню культуры и амбиций представляют разный спектр эмоций: от вполне доброжелательных до крайне капризных, амбициозных и агрессивных... считают, что к их ребенку проявляется повышенная требовательность или недостаточное внимание и забота. Особой раздражительностью и эмоциональной несдержанностью, часто не обоснованной, отличаются те, у кого очень высокий уровень материального обеспечения. Поэтому способность со всеми ладить — находить общий язык и взаимопонимание — является важным умением хорошего учителя, руководителя образовательного комплекса. Здесь нужны и такт, и терпение, и принципиальность — все вместе! Но главное — умение выслушать другую сторону! И тогда будет все хорошо! Раздражительность проходит, напряжение спадает, родитель начинает слушать учителя и воспринимать его позицию. А справедливые просьбы и пожелания не должны оставаться без внимания учителя».

Но есть проблема, которая не нашла у исследователей методологического и методического решения. Все понимают, что набор профессиональных компетенций, которыми овладевают учителя в ходе обучения в вузе, может и должен реализовывать субъект с определенными личностными качествами. Но как измерить профессионально важные личностные качества, которые общество хочет видеть у успешного руководителя образовательного комплекса? Отдельный вопрос — качества, которые носят описательный, декларативный характер (аккуратность, интеллигентность и пр.), а по существу являются собирательными понятиями, которые сложно верифицировать. Ниже мы покажем, как перечисленные выше требования к личностным качествам руководителя-педагога образовательного комплекса, выделенные в ходе социологических опросов, реализуются в разработанной нами профессиограмме и модели идеального портрета такого руководителя, а также какими способами можно выявлять и измерять эти качества.

Для этого мы изучили личностные качества успешных руководителей-педагогов образовательных комплексов одной московской организации, чьи черты, как оказалось, во многом соответствуют предъявляемым к ним требованиям головной организации, а также требованиям, выделенным в ходе социологических исследований Е.М. Баришовец. Объект — руководители-педагоги нескольких образовательных комплексов Москвы, предметом — личностные качества руководителей-педагогов. Организация, в которой проводились исследования в 2017–2018 годы, — «English nursery & primary school» (английские детские сады и школы с 18-летним опытом работы). Цель исследования — выявить профессионально важные личностные качества штатного состава руководителей-педагогов, разработать идеальный портрет руководителя образовательного комплекса и построить математическую модель границ выраженности личностных качеств. В частности, предполагалось выявление степени соответствия личностных качеств руководи-

телей авторской «идеальной модели руководителя» [12. С. 126–144], а также создание эмпирической базы данных для последующей разработки модели эффективного руководителя-педагога образовательного комплекса и успешного решения функциональных задач организаций в сфере образования.

Методологическую основу исследования составили работы западных и отечественных авторов о роли личностных качеств индивида в целом и руководителя (лидера) в частности [4; 6; 7; 9; 10; 11; 12; 16; 18; 19]. Идея о выделении доминирующих начал в структуре личностных качеств, включая качества руководителя и лидера, в философии [4. С. 74, 84; 21. С. 352, 353], социологии [15. С. 286–290] и психологии [3; 22] имеет определенную традицию. Среди таких качеств, например, Р. Кэттелл, как и Аристотель, выделял ответственность — так называемый «фактор G» [2], который мы рассмотрим ниже. Как показывают наши исследования, у разных профессиональных групп, в том числе руководителей, имеется своя профессионально важная структура личностных качеств.

Важной методологической основой исследования стала теория идеальных типов социального действия М. Вебера, об эвристическом значении которой для изучения личностных качеств руководителей мы подробно писали в предыдущих публикациях [13], так, примером целерационального типа служат качества предпринимателя (фактор G, 2 балла, низкие моральные нормы). «Идеальный портрет руководителя образовательного комплекса» теоретически, согласно экспертным оценкам, и эмпирически (Табл. 1–2), соответствует ценностно-рациональному типу Вебера: это тот, «кто, невзирая на возможные последствия, следует своим убеждениям в долге» [6. С. 266], отличается ответственностью (фактор G в границах 6 баллов) и рациональным решением стоящих перед ним задач (рассудительность, практичность, фактор I, 2 балла).

Другая методологическая основа исследования — теория ситуационного подхода к управлению организацией (М.П. Фалет и др.) и практико-ситуационный подход В.В. Щербины [23. С. 64] к заданию социальных норм: для определения профессионально важных качеств персонала организации следует не столько опираться на экспертные оценки, которые далеки от реальности и страдают субъективизмом (и потому уже обладают «утопической природой идеальных типов»), сколько оценивать качества работающего персонала организации в конкретной сфере деятельности. Другая необходимая методологическая основа исследования, обеспечивающая достоверность его результатов, — диспозициональная теория личности Г. Олпорта и Р. Кэттелла. В частности, Кэттелл считал, что «посредством черт личности можно описать не только сами личности, но и те социальные группы, членами которых они являются» [20. С. 313], т.е. мы можем изучить структуру личностных качеств индивидов, включая руководителей тех социально-профессиональных групп, членами которых они являются, а также сами социальные группы.

В качестве способа сбора эмпирических данных была выбрана методика Кэттелла [17. С. 226–242]. Для разработки профессиограммы «идеальной модели руководителя образовательного комплекса» использовались две методики: оценка степени соответствия личностных качеств работников организации авторской «идеальной модели руководителя» [12. С. 126–144], разработанной на основе статистически значимого массива эмпирических данных и методики Щербины; методика Щербины, предполагающая проведение корреляционного анализа связи выявленных в ходе опроса личностных качеств «эффективных и неэффективных» работников с эффективностью их деятельности [24. С. 3–90; 23. С. 54]. Оказалось, что авторская «идеальная модель руководителя» в 3 из 5 ключевых характеристик совпадает с моделью «линейного руководителя среднего звена» Щербины [27. С. 31]: это высокие показатели по факторам E (доминирование), G (моральные нормы, совесть) и Q3 (воля), что говорит о валидности методики Щербины и эвристичности «идеальной модели руководителя».

Ключевым аргументом в пользу авторской модели служит тот факт, что структура личностных качеств руководителя, отраженная в «идеальной модели руководителя», полностью соответствует теоретическим разработкам ученых о качествах эффективных руководителей и согласуется со структурой «наиболее важных личностных качеств эффективного руководителя» [16. С. 162–164]. Так, В.П. Пугачев относит к ним, наряду с интеллектом: «доминантность; уверенность в себе; самообладание, эмоциональную уравновешенность; креативность, способность к творчеству; целенаправленность; предприимчивость, готовность к обоснованному риску; решительность, готовность брать на себя ответственность; надежность в отношениях с подчиненными, руководством и клиентами... и пр.» [16. С. 162–164], т.е. качества, выделенные в результате обобщения разных теоретических подходов в изучении личности руководителя и эмпирически верифицируемые в модели идеального портрета руководителя образовательного комплекса.

В 2017–2018 годы в «English nursery & primary school» был проведен сплошной опрос по методике Кэттелла — 14 руководителей (женщины, средний возраст — 45 лет) образовательных комплексов в сфере дошкольного и начального школьного образования, расположенных в разных районах Москвы (Табл. 1). Объем выборки вполне достаточен для статистического анализа полученных данных [14. С. 508] — чтобы представить структуру личностных качеств индивидов, включая руководителей тех социально-профессиональных групп, членами которых они являются, а также сами социальные группы. «Стены» (в представленных таблицах — баллы) распределен по биполярной шкале с крайними значениями от 1 до 10. При интерпретации мы уделяем внимание, в первую очередь, пикам профиля, т.е. наиболее низким и высоким значениям, особенно тем показателям, которые в «отрицательном» полюсе находятся в границах от 1 до 3, а в «положительном» —

от 8 до 10; показатели от 4 до 7 рассматриваются как значимая тенденция для того или иного фактора.

Таблица 1

**Сводная таблица личностных качеств руководителей
(сравнительные данные персонограмм)**

Респонденты	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
1	9	8	8	6	7	7	9	6	9	7	9	4	3	4	9	1
2	9	6	6	6	5	8	6	2	4	8	9	2	4	5	10	2
3	8	9	5	9	4	4	6	5	10	6	6	6	6	6	6	6
4	9	9	7	8	9	6	9	1	6	7	6	5	4	1	10	1
5	10	10	4	10	10	2	9	1	8	8	1	2	10	2	6	8
6	9	10	8	10	7	5	10	4	5	8	6	2	5	7	6	4
Х ср.	9	8,6	6,3	8	7	5,3	8	3	7	7,3	6	3,5	5,3	4	7,8	3,6
7	8	9	5	6	5	8	7	2	6	7	7	5	6	2	8	7
8	8	2	7	6	5	6	8	1	7	6	6	3	4	7	9	2
9	10	9	6	7	9	8	10	2	6	7	6	3	5	1	10	3
10	8	8	8	10	4	8	7	2	6	6	7	2	4	8	10	2
11	9	9	8	9	10	8	10	5	7	8	9	2	8	2	10	1
12	9	9	6	9	8	2	5	4	3	7	6	2	9	5	6	2
13	9	10	9	6	5	5	9	5	6	6	9	1	6	6	10	1
14	9	8	5	8	5	8	9	8	5	6	3	3	6	8	8	4
Х ср.	9	8,3	7	8	7	6	8	3	6	7	6	3	6	5	8	3
Авторская идеальная модель		8		8		8			8		8	3		3	8	3

Примечателен тот факт, что в персонограммах большого числа руководителей присутствует много пиковых показателей выраженности личностных качеств — в границах 1–3, 8–9, 4 и 7 стенов. Согласно данным в Таблице 1, из 16 возможных факторов отличительными, доминирующими стали 11: сопоставление с ранее проведенными исследованиями показывает, что это значительно больше, чем у «среднестатистического человека», в том числе из других профессиональных групп. Например, у эффективных руководителей разных организаций выделяется 8–9 доминирующих профессионально важных личностных качеств, у врачей — 7–8 качеств (например, высокий уровень интеллекта, фактор В, радикализм, фактор Q1, и пр.), безаварийных водителей — 4 (ответственность, следование долгу, фактор G и пр.), служащих подразделений спецназа — 3–4 (радикализм, фактор Q1 и пр.). Большое число отличительных черт, присущих руководителям образовательных комплексов, позволяет сделать несколько выводов: о богатстве проявления характерных черт личности руководителя-педагога и о том, что предметно-функциональное содержание его труда требует

и оставляет в этой профессиональной области неординарных, в определенном смысле уникальных личностей. Знание структуры профессионально важных личностных качеств руководителей-учителей важно для решения прикладных задач в области подготовки и отбора кадров для работы в системе образования и для совершенствования самой системы, поскольку набором профессиональных компетенций овладевают учителя, обладающие определенными качествами.

Рассмотрим особенности структуры профессионально важных личностных качеств руководителей-педагогов — общие характеристики, полученные по итогам сравнения X ср. по 16 факторам (Табл. 2) и математического анализа связи личностных качеств с эффективностью деятельности, для чего список руководителей был проранжирован по этому критерию на основе экспертного опроса. Использование двух подходов объясняется тем, что в первом мы получаем усредненные показатели выраженности важных качеств, и он помогает ориентировочно отбирать руководителей-педагогов; во втором подходе результатом корреляционного анализа является более строгая модель отбора, учитывающая несколько ключевых качеств, связанных с эффективностью деятельности.

Таблица 2

Профессиограмма: идеальный портрет руководителя образовательного комплекса (X ср.) в сравнении с авторской «идеальной моделью руководителя»

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Баллы X ср.	9	8,3	7	8	7	6	8	3	6	7	6	3	6	5	8	3
Авторская идеальная модель		8		8		8			8		8	3		3	8	3

Результаты оценки соответствия личностных качеств руководителей авторской «идеальной модели» показали, что личностные качества руководителей в целом согласуются с авторской идеальной моделью, и всех руководителей-педагогов, как и эффективных руководителей в других организациях, отличают высокий уровень интеллекта (фактор B, 8,3 балла), лидерство (доминирование, фактор E, 8 баллов), моральные нормы (совестливость, фактор G, 6 баллов), соревновательность (фактор L, 6 баллов), высокие волевые качества (фактор Q3, 8 баллов) и высокая эмоциональная устойчивость (высокие показатели фактора C, 7 баллов, и низкие показатели факторов O и Q4, 3 балла). В отличие от других профессиональных групп, руководителям присуща общительность, готовность к сотрудничеству (фактор A, 9 баллов). Как отмечает Д. Гоулман, говоря о роли навыков общения и управления эмоциями в повышении эффективности деятельности руководителя, «сотрудники, чьей сильной стороной являлись социальные навыки, приносили фирме прибыль

на 110 % выше, чем все прочие, а те, кто великолепно владел навыками самоконтроля, принесли организации колоссальную (390 %) добавочную прибыль» [8. С. 263–265]. Исследования Гоулмана подтверждают и диспозиционную теорию Кэттелла, согласно которой к особо важным качествам (ядру структуры личности), наряду с ответственностью (фактор G), относится фактор А, общительность [2]. Кроме того, для руководителей-педагогов важна экспрессивность, живость характера (фактор F, 7 баллов), которые помогают поддерживать и развивать общение с детьми, проявлять искреннее внимание к их проблемам и интересам, а также способность вызывать ощущение своей значимости и доверие у учеников. В результате педагог становится авторитетом не только для учеников, но и для их родителей.

Еще одной группой профессионально важных личностных качеств данного типа руководителей следует считать коммуникативные способности: дипломатичность («знание, когда и что сказать», фактор N, 6 баллов), консерватизм/радикализм (следование традициям сочетается с готовностью к инновациям, фактор Q1, 6 баллов) и конформизм (способность прислушиваться к людям, умение работать в команде, фактор Q2, 5 баллов). Эти качества обеспечивают бесконфликтное межличностное взаимодействие, способность к конструктивному решению конфликтных ситуаций с учениками и родителями. По сути, в мотивационной структуре личности это «способность к эффективной коммуникации», которую эксперты и родители хотят видеть в руководителе образовательного комплекса. Отсутствие данных качеств или недостаточная степень их выраженности (например, нонконформизм, фактор Q2, 8 баллов) — источник напряженности и конфликтов в деловом и межличностном общении, например, это структура личностных качеств респондента 14 (Табл. 1), уволенного из организации из-за частых конфликтов. Руководителей образовательного комплекса отличает и такая черта, как рационализм (жесткость, рассудительность, практичность, фактор I, 3 балла), который в сочетании с высоким интеллектом обеспечивает то, что хотели бы видеть эксперты, — «умение выделять первостепенные задачи и быстро находить верное решение».

Более точно определить структуру профессионально важных личностных качеств эффективных руководителей позволил корреляционный анализ показателей личностных качеств группы, в которую вошло 14 руководителей. Использование коэффициента ранговой корреляции Спирмена дало интересные и важные результаты: если в изучении профессионально важных личностных качеств ранее обследованных профессиональных групп (например, сотрудников спецназа, водителей и пр.) была выявлена сильная связь личностных качеств с эффективностью трудовой деятельности лишь по 3–4 факторам Кэттелла, то у руководителей-педагогов — по 7, и это ключевые факторы из 11 отмеченных ранее: E (лидерство), I (жесткость, рассудительность, практичность), L (соревновательность), M (творческое воображение),

О (тревожность), Q1 (консерватизм — традиционный тип социального действия по Веберу), Q4 (низкая напряженность, возбудимость), что говорит о достаточно сложной структуре профессионально важных личностных качествах в профессиограмме руководителя-педагога образовательного комплекса. Так, если критическая величина коэффициента ранговой корреляции Спирмена для $N = 14$ — 0,456 [28. С. 508], то по фактору Е (лидерство) — 0,32, L (соревновательность) — 0,4, М (творческое воображение) — 0,4, О (тревожность) — 0,58, Q1 (консерватизм) — 0,36, Q4 (низкая напряженность, возбудимость) — 0,35, I (жесткость, рассудительность, практичность) — 0,26 (выраженная зависимость), что говорит о значимой связи данных качеств с эффективностью деятельности.

Выявленные в ходе корреляционного анализа значимые зависимости связи личностных качеств «эффективных и не эффективных» руководителей с результативностью их деятельности показали как надежность выборки, так и валидность применяемых методик. Результаты корреляционного анализа предполагают внесение небольших корректировок в показатели X ср. профессиограммы идеального портрета руководителя образовательного комплекса по выявленным 7 ключевым факторам методики Кэттелла, что будет сделано в следующих публикациях. Мы полагаем, что представления сотрудников государственных образовательных учреждений и родителей об «идеальном портрете руководителя образовательного комплекса» и о личностных качествах эффективных учителей успешно отображены в представленной профессиограмме, что, однако, не исключает разработку и использование других методов верификации, выявления и измерения обозначенных другими учеными личностных качеств «идеального портрета руководителя образовательного комплекса».

Библиографический список

1. «Понимающая социология» и концепция «идеальных типов» М. Вебера // URL: https://studopedia.ru/26_114767_ponimayushchaya-sotsiologiya-i-kontseptsiya-idealnihtipov-mvebera.html?ysclid=llazja5bl2775315940.
2. 16-ти факторный личностный опросник Кэттелла. 16 ФЛО-187-А // URL: <https://gurutestov.ru/test/60>.
3. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. Кн. 1, 2. М., 1982.
4. Аристотель. Сочинения: в 4-х тт. Т. 4. М., 1983.
5. Баршовец Е.М. Идеальный портрет руководителя образовательного комплекса // Власть. 2019. № 6.
6. Вебер М. Мотивы социального действия // Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. М., 1990.
7. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя практика. М., 1991.
8. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М., 2008.
9. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспект. М., 1991.

10. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
11. Ольшанский Д.В. Основные теории лидерства. Политическая психология. М., 2002.
12. Осеев А.А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология. 2011. № 1.
13. Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: традиционный тип социального действия М. Вебера (результаты прикладных исследований) // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология. 2021. № 3.
14. Осипов Г.В. Рабочая книга социолога. М., 1976.
15. Осипов Г.В., Лисичкин В.А., Корягин Н.Д. Менеджмент. М., 2011.
16. Пугачев В.П. Руководство персоналом. М., 2006.
17. Римская Р., Римский С. Практическая психология в тестах, или как научиться понимать себя и других. М., 1998.
18. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом // URL: Psyera.ru.
19. Файоль А., Эмерсон Г., Форд Г. Управление это наука и искусство. М., 1992.
20. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Основные положения, исследования и применение. СПб., 2008.
21. Чаньшиев А.Н. Курс лекций по древней философии. М., 1981.
22. Чудина Е.А. Психологические особенности проявления эмоциональной неустойчивости личности. Дисс. к.псих.н. М., 1999.
23. Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1993.
24. Щербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С. Методические рекомендации по оценке использования работников в качестве линейного руководителя среднего звена. М., 1983.

DOI: 10.22363/2313-2272-2023-23-4-875-887

EDN: BRQZML

Ideal image of the head of the educational complex: Research methodology and results*

A.A. Oseev

Lomonosov Moscow State University,
Leninskie Gory, 1–33, Moscow, 119234, Russia

(e-mail: oseev.a@mail.ru)

Abstract. The requirements for the professional and personal qualities of teachers are presented in the Federal Law “On Education in the Russian Federation”. However, the article focuses on the “ideal portrait of the head of the educational complex” as both a leader and a teacher. The analysis of the results of studies conducted in recent years has revealed a number of requirements for the personal and business qualities of leaders-teacher, and two problems. First, many authors consider ideal portraits, on which the research is theoretically based, to be “ideal types” (according to M. Weber), i.e. “utopian by nature”, “models that cannot be verified” [1], since they “cannot be found in everyday life” [2. P. 207]. Second, the pressing methodological issue of ways to identify and measure ideal qualities of real workers remains unresolved. The article aims at identifying the professionally important personal qualities of leaders-teachers,

*© A.A. Oseev, 2023

The article was submitted on 04.05.2023. The article was accepted on 16.10.2023.

at developing an ideal portrait of the head of the educational complex, and at proposing a mathematical model for assessing the strength of personal qualities. Therefore, the following tasks were set: to identify the degree of compliance of the leaders-teachers' personal qualities with the author's "ideal model"; to form an empirical database for the subsequent development of a model of the effective leader-teacher of the educational complex, and to successfully solve functional problems of educational organizations. The author presents a method for identifying personal qualities of the leader-teacher, which correspond to the results of sociological surveys of employees of state educational complexes and parents; ways and methods to verify the selected requirements; and an applied empirical model of the "ideal portrait of the head of the educational complex". This ideal portrait has some unique features: out of 16 possible personal qualities, 11 became distinctive and dominant, which is significantly more than that of the "average person", including representatives of other professional groups.

Key words: ideal image; head; educational complex; professionally important personal qualities; structure of personal qualities; model of effective leader-teacher; ideal types of social action by M. Weber; profesiogram; Cattell's 16 Personality Factors Test

References

1. "Ponimayushchaya sotsiologiya" i kontseptsiya "idealnyh tipov" M. Webera ["Understanding sociology" and the concept of "ideal types" by M. Weber. URL: https://studopedia.ru/26_114767_ponimayushchaya-sotsiologiya-i-kontseptsiya-idealnih-tipov-m-vebera.html?ysclid=llazja5bl2775315940. (In Russ.).
2. 16-ti faktorny lichnostny oprosnik Cattella. 16 FLO-187-A [Cattell's 16 Personality Factors Test]. URL: <https://gurutestov.ru/test/60>. (In Russ.).
3. Anastazi A., Urbina S. *Psikhologicheskoe testirovanie*. Kn. 1, 2 [Psychological Testing. Book 1, 2]. Moscow; 1982. (In Russ.).
4. Aristotle. *Sochineniya*: v 4-h tt. T. 4 [Essays: in 4 vols. Vol. 4.]. Moscow; 1983. (In Russ.).
5. Barishovets E.M. Idealny portret rukovoditelya obrazovatel'nogo kompleksa [The ideal portrait of the head of the educational complex]. *Vlast*. 2019; 6. (In Russ.).
6. Weber M. Motivy sotsialnogo deystviya [Motives of social action]. *Izbrannye proizvedeniya*. Sost., obshch. red. i poslesl. Yu.N. Davydova; predisl. P.P. Gaydenko. Moscow; 1990. (In Russ.).
7. Woodcock M., Francis D. *Raskreposhchenny menedzher. Dlya rukovoditelya praktika* [Liberated Manager. For the Head of the Practice]. Moscow; 1991. (In Russ.).
8. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. *Emotsionalnoe liderstvo: iskusstvo upravleniya lyudmi na osnove emotsionalnogo intellekta* [Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence]. Moscow; 2008. (In Russ.).
9. Krichevsky R.L., Dubovskaya E.M. *Psikhologiya maloy gruppy: teoretichesky i prikladnoy aspect* [Psychology of Small Group: Theoretical-Applied Aspect]. Moscow; 1991. (In Russ.).
10. Mescon M.H., Albert M., Khedouri F. *Osnovy menedzhmenta* [Management]. Moscow; 1992. (In Russ.).
11. Olshansky D.V. *Osnovnye teorii liderstva. Politicheskaya psikhologiya* [Basic Theories of Leadership. Political Psychology]. Moscow; 2002. (In Russ.).
12. Oseev A.A. Sotsialno-psikhologichesky portret rukovoditelya: idealnaya model i sposoby ee izmereniya [Social-psychological portrait of the leader: An ideal model and ways to measure it]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i Politologiya*. 2011; 1. (In Russ.).
13. Oseev A.A. Empiricheskie modeli struktury lichnostnyh kachestv rukovoditeley: traditsionny tip sotsialnogo deystviya M. Webera (rezultaty prikladnyh issledovaniy) [Empirical models of the structure of managers' personal qualities: The traditional type of social action by M. Weber (results of the applied research)]. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i Politologiya*. 2021; 3. (In Russ.).

14. Osipov G.V. *Rabochaya kniga sotsiologa* [Sociologist's Workbook]. Moscow; 1976. (In Russ.).
15. Osipov G.V., Lisichkin V.A., Koryagin N.D. *Menedzhment* [Management]. Moscow; 2011. (In Russ.).
16. Pugachev V.P. *Rukovodstvo personalom* [Personnel Management]. Moscow; 2006. (In Russ.).
17. Rimskaya R., Rimsky S. *Prakticheskaya psikhologiya v testah, ili kak nauchitsya ponimat sebya i drugih* [Practical Psychology in Tests, or How to Learn to Understand Yourself and Others]. Moscow; 1998. (In Russ.).
18. Serbinovsky B.Yu. *Upravlenie personalom* [Personnel Management]. URL: Psyera.ru. (In Russ.).
19. Fayol A., Emerson G., Ford G. *Upravlenie eto nauka i iskusstvo* [Management as Science and Art]. Moscow; 1992. (In Russ.).
20. Kjell L., Ziegler D. *Teorii lichnosti: Osnovnye polozheniya, issledovaniya i primeneniye* [Personality Theories. *Basic Assumptions, Research, and Applications*]. Saint Petersburg; 2008. (In Russ.).
21. Chanyshv A.N. *Kurs lektsiy po drevney filosofii* [Course of Lectures on Ancient Philosophy]. Moscow; 1981. (In Russ.).
22. Chudina E.A. *Psikhologicheskie osobennosti proyavleniya emotsionalnoy neustoychivosti lichnosti* [Psychological Features of Individual Emotional Instability]. Diss. k.psih.n. Moscow; 1999. (In Russ.).
23. Shcherbina V.V. *Sredstva sotsiologicheskoy diagnostiki v sisteme upravleniya* [Tools of Sociological Diagnostics in Management]. Moscow; 1993. (In Russ.).
24. Shcherbina V.V., Rodina V.Yu., Erokhin A.S. *Metodicheskie rekomendatsii po otsenke ispolzovaniya rabotnikov v kachestve lineynogo rukovoditelya srednego zvena* [Methodological Guidelines for Assessing Employees as Line Managers of the Middle Level]. Moscow; 1983. (In Russ.).