

# Восприятие педагогами руководящей деятельности в образовании как фактор готовности к переходу на управленческую должность

**Филинкова Е.Б.\***,

ГОУ ВО МГОУ МО, Москва, Россия,  
jane421@yandex.ru

**Шульга Т.И.\*\***,

ГОУ ВО МГОУ МО, Москва, Россия,  
shulgatiana@gmail.com

Приведены данные результатов анализа восприятия 234 педагогами руководящей деятельности в образовательной организации (ОО). Выявлены особенности представлений воспитателей дошкольной образовательной организации (ДОО), учителей и преподавателей вузов о характеристиках управленческой деятельности и возможностях удовлетворения в ней основных потребностей личности в труде в сравнении с аналогичными характеристиками исполнительской деятельности. Делаются выводы о том, что 1) в коллективном сознании педагогического сообщества руководящая работа в образовании носит характер негативно окрашенного стереотипа, несмотря на то что она достаточно доходная и предоставляет субъекту относительно больший уровень самостоятельности, минусов в ней по сравнению с работой педагога-исполнителя значительно больше: высокая интенсивность, сложность и ответственность при низкой творческой составляющей; 2) совокупное воздействие негативного стереотипа о содержании управленческой деятельности, а также представления о ее ведущих мотивах, достаточно далеких от мотивации педагогической деятельности, является одной из причин нежелания педагогов переходить на управленческие должности.

**Ключевые слова:** педагог, исполнитель, руководитель образовательной организации, управленческая деятельность.

## Для цитаты:

Филинкова Е.Б., Шульга Т.И. Восприятие педагогами руководящей деятельности в образовании как фактор готовности к переходу на управленческую должность // Психологическая наука и образование. 2018. Т. 23. № 4. С. 21—31. doi: 10.17759/pse.2018230402

\* Филинкова Евгения Борисовна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной психологии факультета психологии, Московский государственный областной университет (ГОУ ВО МГОУ МО), Москва, Россия. E-mail: jane421@yandex.ru

\*\* Шульга Татьяна Ивановна, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры социальной психологии факультета психологии, Московский государственный областной университет (ГОУ ВО МГОУ МО), Москва, Россия. E-mail: shulgatiana@gmail.com

Проблема отношения исполнителей к руководству исследуется достаточно давно, основной акцент при этом делается на восприятии подчиненными личности [1; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 11; 12; 14] и поведения руководителя [2; 3; 11; 13; 14]. Восприятие же исполнителем управленческой деятельности как таковой остается малоизученным [10; 16; 17], несмотря на то что представления рядовых работников о руководящей деятельности и эмоциональное отношение к ней во многом определяют психологическую готовность стать руководителем.

В практике образования обозначенная проблема является крайне актуальной: в этой сфере сложилась парадоксальная ситуация: детские сады, школы и вузы нуждаются в подготовленных и заинтересованных руководителях, однако найти потенциального руководителя в педагогической среде совсем непросто — работники в массе своей не желают переходить на руководящие должности. Мы предполагаем, что одной из причин этого нежелания могут выступать негативные представления педагогов об управленческой деятельности. Таким образом, целью исследования, результаты которого излагаются ниже, является изучение восприятия педагогами руководящей деятельности в образовании в качестве фактора принятия решения о переходе к управленческой работе.

Задачи исследования:

1. провести сравнительный анализ представлений педагогов дошкольного, среднего и высшего образования о характеристиках управленческой деятельности и возможностях удовлетворения в ней основных трудовых потребностей;

2. изучить представления педагогов о мотивах перехода к управленческой должности.

Основным методом исследования выступало стандартизованное интервью по специально разработанной программе, включающей как открытые, так и закрытые вопросы. В работе приняли участие 94 учителя в возрасте от 20 до 73 лет, 70 воспитателей государственных дошкольных образовательных организаций (ДОО) в возрасте от 20 до 62 лет и 70 преподавателей высшей школы в возрасте от 36 до 60 лет. Все в 234 респондента,

принявших участие в исследовании, работают в г. Москве или Московской области.

Для того чтобы выяснить восприятие педагогами управленческой деятельности, мы предложили нашим респондентам оценить некоторые, наиболее важные, с нашей точки зрения, характеристики труда педагогов-исполнителей и руководителей образования разных рангов. Организационная структура общеобразовательных школ и ДОО включает в себя всего три уровня управления: исполнительский, уровень заместителей и уровень руководителя организации. Соответственно, в качестве объекта восприятия были взяты характеристики деятельности руководителей среднего звена (заместителей руководителя ОО — завуча и методиста) и руководителей высшего звена управления — заведующего ДОО и директора школы. Организационная структура вузов включает как минимум пять уровней управления. Уровню заместителя руководителя ОО в дошкольном или среднем образовании в высшей школе соответствует уровень заведующего кафедрой, а уровню директора школы или заведующего ДОО — должность декана факультета. Управленческая деятельность именно на этих должностях и была взята нами в качестве объекта восприятия руководящей деятельности в системе высшего образования.

Анализ результатов (табл. 1) показывает, что наблюдается значительное сходство в восприятии педагогами труда исполнителей и руководителей.

Сходство проявляется двояко.

Во-первых, через близость абсолютных значений отдельных анализируемых переменных: средние оценки, рассчитанные по таким характеристикам деятельности, как «сложность», «разнообразие» и «ответственность», в пределах одного уровня управления либо совпадают, либо различаются незначительно. Например, разнообразие труда педагога-исполнителя оценивается воспитателями, учителями и преподавателями вузов величиной от 4,1 до 4,4 балла, а разнообразие работы на любой из управленческих должностей — от 3,7 до 4,0 балла. Можно предположить, что данное сходство обусловлено спецификой

Таблица 1

**Оценка педагогами характеристик деятельности работников  
 образования разных уровней управления**

(в баллах, где 1 — минимальный уровень, 5 — максимальный)

Характеристики деятельности	Воспитатели ДОО		Учителя школ		Преподаватели вуза	
	Оценка деятельности	Среднее значение	Оценка деятельности	Среднее значение	Оценка деятельности	Среднее значение
Сложность	воспитателя	4,1	учителя	4,3	преподавателя	4,2
	методиста	4,4	завуча	4,5	завкафедрой	4,6
	заведующего	4,7	директора школы	4,8	декана	4,4
Разнообразие	воспитателя	4,1	учителя	4,4	преподавателя	4,4
	методиста	3,8	завуча	3,7	завкафедрой	4,0
	заведующего	3,7	директора школы	4,0	декана	3,9
Креативность	воспитателя	4,6	учителя	4,7	преподавателя	4,7
	методиста	4,2	завуча	3,7	завкафедрой	4,3
	заведующего	3,4	директора школы	3,9	декана	4,0
Ответственность	воспитателя	4,8	учителя	4,7	преподавателя	4,3
	методиста	4,6	завуча	4,7	завкафедрой	4,6
	заведующего	4,8	директора школы	4,9	декана	4,8
Самостоятельность	воспитателя	3,2	учителя	3,9	преподавателя	3,9
	методиста	3,8	завуча	3,9	завкафедрой	4,4
	заведующего	4,5	директора школы	4,3	декана	4,8
Доходность	воспитателя	2,0	учителя	2,8	преподавателя	2,4
	методиста	4,1	завуча	3,8	завкафедрой	3,7
	заведующего	4,8	директора школы	4,1	декана	4,0
Рискованность	воспитателя	3,2	учителя	3,9	преподавателя	3,3
	методиста	3,7	завуча	3,8	завкафедрой	4,3
	заведующего	4,3	директора школы	4,6	декана	4,7
Психологический комфорт	воспитателя	3,6	учителя	3,3	преподавателя	4,0
	методиста	3,9	завуча	3,5	завкафедрой	4,3
	заведующего	3,9	директора школы	3,6	декана	4,3
Интенсивность	воспитателя	4,2	учителя	4,6	преподавателя	4,2
	методиста	4,2	завуча	4,7	завкафедрой	4,8
	заведующего	4,3	директора школы	4,8	декана	4,7

самой педагогической отрасли, определяющей своеобразие качества и количества задач, стоящих перед работниками. Сложность, интенсивность и ответственность педагогов разных образовательных организаций слабо изменяются вследствие схожести решаемых ими основных задач — обучения и воспитания.

Во-вторых, обращает на себя внимание высокое сходство *относительных* значений оценок, поставленных деятельности работников разных уровней управления. Из девяти

изучаемых переменных респонденты выставили более высокие баллы работе исполнителя только по двум характеристикам: разнообразию и креативности. По всем остальным показателям деятельность руководителей самого высокого из рассматриваемых рангов превзошла деятельность педагога: работа заведующего ДОО, директора школы или декана факультета воспринимается как более сложная, ответственная, доходная, рискованная, интенсивная и связанная с боль-

шей самостоятельностью и психологическим комфортом субъекта по сравнению с работой воспитателя, учителя и преподавателя вуза соответственно. По оценкам сложности<sup>1</sup>, самостоятельности, доходности, рискованности и креативности деятельности исполнителей и старших руководителей для всех сфер образования найдены достоверные различия (критерий Фишера,  $p < 0,01$ ). То есть в работе руководителя, по мнению педагогов, есть всего два плюса: возможность хорошо зарабатывать и быть достаточно самостоятельным. Стоит особо обратить внимание на разрыв в оценках доходности рядовых педагогов и руководителей: по мнению наших респондентов, исполнители в сфере образования получают доход ниже среднего (оценки от 2,0 до 2,8), при этом преподаватели вузов оценивают свой доход ниже, чем учителя и даже воспитатели, руководители среднего ранга — выше среднего (3,7÷4,1), а руководители высшего из рассматриваемых рангов — однозначно высокий (4,0÷4,8). Минусов в работе руководителей образования значительно больше: это и высокая интенсивность, и сложность, и повышенная ответственность, и значительная доля рутинной, малоинтересной работы в структуре повседневной деятельности.

Представленные результаты позволяют сделать два вывода.

1. Образ управленческой деятельности в коллективном сознании педагогического сообщества *носит скорее негативную, чем позитивную окраску*.

2. Широкая распространенность в педагогической среде и гомогенность представлений (отсутствие зависимости от возраста и стажа педагогической деятельности) говорят о том, что восприятие управленческой деятельности в образовании *носит характер стереотипа*. Этот стереотип распространяется и на представления педагогов о том, каковы основные трудности в работе руководителя образовательной организации. Рассмотрим их подробно на примере деятельности декана факультета.

Контент-анализ позволил выделить три группы трудностей.

Первая касается **содержания его деятельности** (48,6%). В данной категории выделились следующие группы проблем: многообразие объектов управленческого воздействия (работа со студентами, преподавателями, родителями, руководством — всего 4% высказываний); сложности взаимодействия с коллективом (конфликты, поддержание позитивной атмосферы на факультете, мотивирование преподавателей и студентов, коррупция — 17,8%) и проблемы в реализации управленческих функций (огромный документооборот, трудности в планировании и организации работы факультета — 26,8%).

Вторая группа трудностей связана с **условиями труда** — 48,5% всех высказываний. В данной категории наиболее серьезной трудностью преподавателям вуза в деятельности декана представляется избыточная нагрузка (18,8%), связанная с большим количеством обязанностей. Также преподаватели отмечают сложные условия труда (19,8%), которые заключаются в слабой материальной базе подразделения, не соответствующей нагрузке заработной плате, нехватке квалифицированных кадров. Особо педагоги выделяют высочайшую ответственность (9,9%) декана, который *«отвечает за всё»*: за жизнь и здоровье учащихся и работающих на факультете преподавателей, за общий процесс и результат деятельности, за имидж вверенного подразделения и т. п.

Наименьшей по числу высказываний, но, возможно, не самой последней по значимости для преподавателей является третья трудность, связанная с личностью субъекта руководящей деятельности, — **несоответствие личностных качеств руководителя факультета требованиям должности** (иначе — представлениям преподавателей о работе декана): 2,9%.

Ранее мы подробно описывали проблемы директора школы, которые представляются

<sup>1</sup> Различия по оценкам сложности деятельности преподавателей вуза и деканов находятся на уровне значимости  $p = 0,014$ .

Таблица 2

**Представления педагогов об основных трудностях в работе руководителя образовательной организации**

Смысловые категории и подкатегории		Обобщенные представления педагогов об основных трудностях в деятельности руководителя		
		заведующего ДОО	директора школы	декана факультета
Условия труда	Избыточная нагрузка	Много прямых и дополнительных, непрописанных обязанностей Избыток информации	Загруженность многочисленными делами Перенасыщенность информацией	Большое количество обязанностей
	Сложные условия труда	Слабая материальная база, недостаточное финансирование Нестабильность образовательных стандартов. Завышенные и часто противоречивые требования государства и родителей к ДОО Нехватка кадров с профильным образованием Частые стрессовые ситуации	Нехватка финансов, низкая оснащенность школы, ограниченность возможностей материального стимулирования Несвобода, обусловленная высокой регламентацией труда и существованием многочисленных запретов и ограничений Постоянные стрессы	Низкая техническая оснащенность, нехватка аудиторий или их плохое состояние Низкая заработная плата Нехватка квалифицированных кадров
	Ответственность	Высокий уровень ответственности		
Содержание труда	Сложности взаимодействия с коллективом	Сложности в установлении положительного климата в коллективе в условиях назначения надбавок к зарплате, в нахождении общего языка с коллегами, в мотивировании коллектива, разный уровень подготовки воспитателей, конфликты	Проблемы подбора и расстановки кадров, работы с молодыми специалистами и коллективом в целом, поддержание хорошего климата в коллективе, поиск индивидуального подхода к сотрудникам	Разрешение конфликтов, регулирование взаимоотношений между преподавателями и студентами, мотивирование преподавателей, коррупция, сложности при назначении премий и надбавок сотрудникам
	Сложности в реализации управленческих функций	Большой объем работы с ненужной отчетной документацией Проблемы планирования, связанные с дефицитом времени и материальных ресурсов Постоянные проверки, отвлекающие от основной работы	Большое количество документации, написание всевозможных справок и отчетов Избыточный контроль сверху Трудности в отстаивании позиций школы в вышестоящих органах	Огромный документооборот Проблемы планирования и организации деятельности, обусловленные дефицитом ресурсов
	Комплексность деятельности	Многообразие объектов управленческого воздействия (работа с педагогами, детьми, родителями)	Многообразие объектов управленческого воздействия Множественность ролей, исполняемых руководителем	Многообразие объектов управленческого воздействия
Личностные трудности	Несоответствие личностных качеств руководителя требованиям должности			

значимыми учителям [16]. Они удивительно точно совпадают с представлениями о трудностях в работе заведующего детским садом и декана в *главном*. Не только одинаковыми оказались категории и подкатегории, выделенные нами в процессе контент-анализа (табл. 2), но и в основном совпадают обобщенные высказывания, совокупность которых составляет ту или иную смысловую категорию, а иногда дословно совпадают и конкретные высказывания, принадлежащие педагогам из разных образовательных организаций. Например, в категории личностных трудностей в работе руководителя выделяется общая для всех уровней образования четко сформулированная черта — *«неумение общаться с людьми»*, а для дошкольного и высшего образования общим является такое высказывание, как *«отстраненность [руководителя] от педагогического процесса»*.

Существование стереотипа о деятельности руководителя образования, имеющего скорее негативную окраску, во многом объясняет вынужденность перехода части педагогов на руководящие должности [15]. Однако все случаи неготовности педагогов становиться руководителем данный стереотип объяснить не в состоянии. Еще одним возможным объяснением тому являются представления педагогов о возможностях удовлетворения основных потребностей в труде исполнителя и руководителя (табл. 3).

Потребность в творчестве и в работе с детьми, по мнению педагогов, в наибольшей степени можно удовлетворить именно в их деятельности. Потребность в независимости, самостоятельности в работе, а также потребности во власти, в высоком социальном статусе и материальном благополучии можно удовлетворить, находясь на руководящей должности. Удовлетворение потребностей в уважении коллег, в познании и в самореализации одинаково возможно на любой из описанных должностей. Еще раз обратим внимание на высокую общность мнений педагогов разных специальностей о руководящей и исполнительской деятельности работников образования: по 5 из 10 изучаемых потребностей найдены достоверные различия (кри-

терий Фишера,  $p < 0,01$ ) между показателями групп исполнителей и руководителей высшего ранга *для всех уровней образования*. Это оценки возможности удовлетворения потребностей во власти, статусе, материальном благополучии, работе с детьми и творчестве. Хотя и наблюдаются определенные различия между разными уровнями образования — педагогов дошкольного и высшего образования объединяет и одновременно отличает от педагогов общего среднего образования представление о том, что потребность в самостоятельности, независимости удовлетворить в труде рядового работника намного сложнее, чем в труде руководителя высокого ранга (критерий Фишера,  $p < 0,01$ ), — в целом необходимо констатировать, что существуют общие для педагогов всех специальностей характеристики управленческой деятельности, оказывающие влияние на принятие решения стать руководителем: привлекают педагогов на руководящей должности возможности влиять и распоряжаться различными ресурсами (власть), иметь больший доход и высокий статус, а отталкивают нетворческий характер труда и потеря повседневного общения с молодежью.

Этот вывод подтверждается представлениями педагогического сообщества о том, какие мотивы побуждают человека занимать руководящую должность. Преподаватели вузов, в частности, полагают, что таковыми являются (в порядке уменьшения значимости) власть, карьера, деньги, самореализация, статус, достижения, общественная полезность и независимость в работе. Примерно такая же структура мотивации перехода к управленческой деятельности существует и в коллективном сознании педагогов дошкольного и общего среднего образования, во всяком случае, пятерка ведущих мотивов во всех случаях совпадает (табл. 4).

Совокупное воздействие негативного стереотипа о содержании управленческой деятельности, а также представления о ее ведущих мотивах, достаточно далеких от мотивации педагогической деятельности, приводит к тому, что педагоги в большинстве не готовы переходить на управленческие долж-

Таблица 3

**Оценка педагогами возможности удовлетворения потребностей  
в деятельности работников образования разных уровней управления**  
(в баллах, где 1 — минимальный уровень, 5 — максимальный)

Потребности	Воспитатели ДОО		Учителя		Преподаватели вузов	
	Оценка возможности удовлетворения в деятельности	Среднее значение	Оценка возможности удовлетворения в деятельности	Среднее значение	Оценка возможности удовлетворения в деятельности	Среднее значение
В творчестве	воспитателя	4,5	учителя	4,5	преподавателя	4,4
	методиста	4,2	завуча	3,9	завкафедрой	4,3
	заведующего	3,3	директора школы	3,9	декана	4,0
В самостоятельности, независимости	воспитателя	3,3	учителя	3,6	преподавателя	3,8
	методиста	3,5	завуча	3,8	завкафедрой	4,5
	заведующего	3,8	директора школы	4,0	декана	4,7
В общении	воспитателя	4,7	учителя	4,7	преподавателя	4,8
	методиста	4,6	завуча	4,6	завкафедрой	4,3
	заведующего	4,3	директора школы	4,6	декана	4,6
В работе с детьми	воспитателя	4,9	учителя	4,8	преподавателя	4,9
	методиста	3,8	завуча	4,2	завкафедрой	4,5
	заведующего	3,3	директора школы	3,9	декана	4,3
В личностном росте, самореализации	воспитателя	4,1	учителя	4,4	преподавателя	4,3
	методиста	4,1	завуча	4,2	завкафедрой	4,7
	заведующего	3,8	директора школы	4,3	декана	4,0
В познании нового	воспитателя	3,9	учителя	4,6	преподавателя	4,4
	методиста	3,9	завуча	4,4	завкафедрой	4,5
	заведующего	4,0	директора школы	4,5	декана	4,2
Во власти	воспитателя	3,6	учителя	3,1	преподавателя	3,1
	методиста	3,7	завуча	4,3	завкафедрой	4,5
	заведующего	4,0	директора школы	4,7	декана	4,9
В достижении материального благополучия	воспитателя	3,0	учителя	2,7	преподавателя	2,9
	методиста	3,5	завуча	3,7	завкафедрой	4,0
	заведующего	4,0	директора школы	4,1	декана	4,4
В уважении со стороны коллег	воспитателя	4,2	учителя	4,4	преподавателя	4,0
	методиста	4,1	завуча	4,4	завкафедрой	4,6
	заведующего	4,1	директора школы	4,5	декана	4,6
В достижении высокого статуса	воспитателя	3,4	учителя	3,2	преподавателя	3,7
	методиста	4,0	завуча	3,9	завкафедрой	4,5
	заведующего	4,4	директора школы	4,4	декана	4,9

ности (среди преподавателей вузов в нашем исследовании согласие занять должность декана выразили всего 5,7% респондентов), что создает определенные проблемы с точки зрения подбора руководящих кадров в образовании.

### Выводы

1. Образ управленческой деятельности в коллективном сознании педагогического сообщества носит характер негативно окрашенного стереотипа: он распространен во всех уровнях образования независимо от возраста

**Иерархия мотивов перехода к управленческой деятельности в представлениях педагогов**

Ранг	Ведущие мотивы при переходе на должность		
	заведующего ДОО	директора школы	декана
1	власть	деньги	власть
2	деньги	власть	карьера
3	самореализация	карьера	деньги
4	карьера	статус	самореализация
5	статус	самореализация	статус

и педагогического стажа и сходен по своим характеристикам.

2. Работа руководителя образования воспринимается педагогами как достаточно доходная и предоставляющая субъекту более высокий по сравнению с исполнителем уровень самостоятельности. В то же время руководящая деятельность представляется педагогам-исполнителям как более интенсивная, сложная, ответственная, нетворческая и с этой точки зрения проигрывает педагогической. В главном совпадают и представления педагогов всех уровней образования об основных трудностях в работе руководителя. Выделяется три группы трудностей: условия труда (избыточная нагрузка, сложные условия труда и высокая ответственность), содержание труда (сложности взаимодействия с коллективом и в реализации управленческих функций) и трудности, обусловленные несоответствием качеств руководителя требованиям должности. Мы полагаем, что выделенные сложности обусловлены спецификой самой педагогической сферы, а также проводимой в настоящее время реформой образования.

**Литература**

1. Башук Е.Н., Орлов А.В., Широкова А.Ш. Социально значимые черты личности руководителя в восприятии подчиненных // Вестник Нижегородского университета. Серия: Социальные науки. 2006. № 1. С. 3—14.  
 2. Бушкова-Шиклина Э.В. Деятельность руководителя в восприятии работников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2008. № 4. С. 19—23.  
 3. Демидова И.Ф. Восприятие подчиненными руководителями с разным стилем руководства //

3. Наблюдается сходство взглядов педагогов всех уровней образования на возможности удовлетворения в управленческой деятельности основных потребностей личности в труде. Привлекают педагогов в руководящей работе возможности влиять и распоряжаться различными ресурсами (власть), иметь больший доход и высокий статус, а отталкивают нетворческий характер труда и потеря повседневного общения с молодежью. Представления о том, что руководящая деятельность в первую очередь удовлетворяет потребности в деньгах, власти и статусе, совпадают с ведущими мотивами, которые педагогическое сообщество приписывает тем, кто хочет перейти на руководящую должность.

4. Совокупное воздействие негативного стереотипа о содержании управленческой деятельности, а также представления о ее ведущих мотивах, достаточно далеких от мотивации педагогической деятельности, является высокозначимой причиной нежелания педагогов переходить на управленческие должности.

Новая наука: От идеи к результату. 2016. № 5—2 (84). С. 116—118.  
 4. Ишков А.Д., Милорадова Н.Г. Идеальный и реальный руководитель строительной отрасли в представлении подчиненных // Экономика и предпринимательство. 2014. № 8 (49). С. 427—431.  
 5. Козьяков Р.В. Имидж успешного руководителя в представлении менеджеров и рядовых сотрудников // Полиграфист. В помощь руководителю и главному бухгалтеру. 2012. № 56. С. 30—38.  
 6. Кораблин С.И. Особенности представления о руководителе в группах с различным уровнем



- социально-психологического развития // Территория науки. 2007. № 1. С. 126—132.
7. *Новиков М.М.* Гендерные различия в представлениях об образе идеального руководителя коммерческих и государственных предприятий // Научные труды Вольного экономического общества России. 2012. Т. 166. С. 344—349.
8. *Новиков М.М.* Представления работников государственных и коммерческих предприятий об образе идеального руководителя // Известия Смоленского государственного университета. 2013. № 1 (21). С. 412—417.
9. *Панкратова И.А.* Исследование представлений педагогов об эффективном руководителе в психологической науке // Грантовая научно-исследовательская и научно-образовательная деятельность: цели, технологии, результаты: Коллективная монография / Отв. ред. О.П. Чигишева. Ростов-на-Дону: Научное сотрудничество, 2016. С. 57—82.
10. *Перешилко М.Е.* Представления педагогов-воспитателей о содержании деятельности руководителей ДОУ // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2014. № 24. С. 55—59.
11. *Сивашченко Е.Н.* Отношение работников к руководителям на предприятиях с разными формами собственности: дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 207 с.
12. *Смирнова Н.П.* Представления об идеальном руководителе как основание психологической типологии подчиненных: дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 187 с.
13. *Терещенко Н.Г.* Представления собственников бизнеса и наемных работников о компетенциях руководителя // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2017. Т. 8. № 3—2. С. 112—116.
14. *Филинкова Е.Б.* Деловые и личностные качества руководителя как фактор удовлетворенности исполнителей работой // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2007. № 2. С. 231—241.
15. *Филинкова Е.Б.* Мотивация принятия решения учителями о переходе от педагогической деятельности к управленческой // Сибирский психологический журнал. 2012. № 44. С. 89—100.
16. *Филинкова Е.Б., Князева И.А.* Представления учителей о деятельности директоров школ // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2014. № 1. С. 83—92.
17. *Филинкова Е.Б., Перешилко М.Е.* Представления педагогов-воспитателей о характеристиках управленческой деятельности в ДОУ // Современная психология: материалы III Международной научной конференции (г. Казань, октябрь 2014 г.). Казань: Бук, 2014. С. 70—73.

## Teachers' Perception of Educational Leadership as a Factor of Readiness for Administrative Positions

Filinkova E.B.\*,

Moscow State Regional University, Moscow, Russia,  
jane421@yandex.ru

Shulga T.I.\*\*,

Moscow State Regional University, Moscow, Russia,  
shulgatiana@gmail.com

This article analyzes perceptions of educational leadership in teachers. We conducted a survey of 234 teachers which identified the notions of preschool teachers, school teachers and university lecturers about the characteristics of administrative activities and the possibilities it provides for satisfying the individual's basic needs for work as compared to similar characteristics of executive activities. The study revealed that there is a negative stereotype concerning the educational leadership in the collective consciousness of the teacher community. In spite of the higher wages and greater independence that this position offers, teachers tend to think it has more disadvantages as compared to their own work: it's much more intense, complex, demanding, filled with responsibilities and much less creative. The combined effect of this negative stereotype and of the teachers' perceptions of the leading motives of administrative activities (which are, in their opinion, quite different from the motives of teaching) is the fundamental reason underlying the teachers' reluctance to fill up administrative positions.

**Keywords:** teacher, executive activities, educational leadership, administrative activities.

### References

1. Bashuk E.N., Orlov A.V., Shirokova A.Sh. Sotsial'no znachimye cherty lichnosti ruko-voditelya v vospriyatii podchinennykh [Socially relevant personality traits of the head in the perception of subordinates]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki [Vestnik of Lobachevsky state university of Nizhni Novgorod. Series Social science]*, 2006, no. 1, pp. 3—14.
2. Bushkova-Shiklina E.V. Deyatel'nost' rukovoditelya v vospriyatii rabotnikov [The activity of the leader in the perception of employees]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki [Vestnik of Lobachevsky state university of Nizhni Novgorod. Series Social science]*, 2008, no. 4, pp. 19—23.
3. Demidova I.F. Vospriyatie podchinennymi rukovoditelei s raznym stilem rukovodstva [The perception of subordinates of managers with different leadership style]. *Novaya nauka: Ot idei k rezul'tatu [Modern science: From idea to result]*, 2016, no. 5—2 (84), pp.116—118.
4. Ishkov A.D., Miloradova N.G. Obraz ideal'nogo i real'nogo rukovoditelya stroitel'noi otrasli v predstavlenii podchinennykh [The image of the ideal and the real leader of the construction industry in the view of subordinates]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo [Economics and entrepreneurship]*, 2014, no. 8 (49), pp. 427—431.
5. Koz'yakov R.V. Imidzh uspeshnogo rukovoditelya v predstavlenii menedzherov i ryado-vykh sotrudnikov [The image of a successful man of the head in

### For citation:

Filinkova E.B., Shulga T.I. Teachers' Perception of Educational Leadership as a Factor of Readiness for Administrative Positions. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2018. Vol. 23, no. 4, pp. 21—31. doi: 10.17759/pse.2018230402 (In Russ., abstr. in Engl.).

\* Filinkova Evgeniya Borisovna, PhD in Psychology, Assistant Professor, Chair of Social Psychology, Faculty of Psychology, Moscow State Regional University, Moscow, Russia. E-mail: jane421@yandex.ru

\*\* Shulga Tatyana Ivanovna, PhD in Psychology, Professor, Chair of Social Psychology, Faculty of Psychology, Moscow State Regional University, Moscow, Russia. E-mail: shulgatiana@gmail.com

- representation of managers and ordinary employees]. *Poligrafist. V pomoshch' rukovoditelyu i glavnomu bukhgalteru [Typographer. To help the Manager and Chief accountant]*. 2012, no. 2(56), pp. 30—38.
6. Korablin S.I. Osobennosti predstavleniya o rukovoditele v gruppakh s razlichnym urovnem sotsial'no-psikhologicheskogo razvitiya [The specificity of the representations of the Executive in the groups with different level of socio-psychological development]. *Territoriya nauki [Area of Science]*, 2007, no. 1, pp. 126—132.
7. Novikov M.M. Gendernye razlichiya v predstavleniyakh ob obraze ideal'nogo rukovoditelya kommercheskikh i gosudarstvennykh predpriyatii [Gender differences in views about the image of the ideal head of commercial and state enterprises]. *Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii [The Free economic society of Russia: Scientific proceedings]*, 2012. Vol. 166, pp. 344—349.
8. Novikov M.M. Predstavleniya rabotnikov gosudarstvennykh i kommercheskikh predpriyatii ob obraze ideal'nogo rukovoditelya [The image of the ideal leader as seen by employees state and commercial enterprises]. *Izvestiya Smolenskogo gosudarstvennogo universiteta [Izvestiya of the Smolensk State University]*. 2013, no. 1 (21), pp. 412—417.
9. Pankratova I.A. Issledovanie predstavlenii pedagogov ob effektivnom rukovoditele v psikhologicheskoi nauke [Psychological study of the Teachers' perceptions about the effective leader]. In Chigisheva O.P. (ed.), *Grantovaya nauchno-issledovatel'skaya i nauchno-obrazovatel'naya deyatel'nost': tseli, tekhnologii, rezul'taty: Kollektivnaya monografiya [Grant research and scientific-educational activity: objectives, technology, results. Collective monograph]*. Rostov-na-Donu. Publ. Nauchnoe sotrudnichestvo, 2016, pp. 57—82.
10. Pereshivko M.E. Predstavleniya pedagogov-vospitatelei o sodержanii deyatel'nosti rukovoditelei DOU [Representations of teachers about the content of the activities of managers of preschool educational organizations]. *Intellektual'nyi potentsial XXI veka: stupeni poznaniya [The intellectual potential of XXI century: stages of knowledge]*. 2014, no. 24, pp. 55—59.
11. Sivashchenko E.N. Otnoshenie rabotnikov k rukovoditelyam na predpriyatiyakh s raznymi formami sobstvennosti: dis. ... kand. psikh. nauk [Worker's attitude towards managers in enterprises with different forms of ownership. Ph.D. (Psychology) diss.]. Moscow, 2003. 207 p.
12. Smirnova N.P. Predstavleniya ob ideal'nom rukovoditele kak osnovanie psikhologicheskoi tipologii podchinennykh: dis. ... kand. psikh. nauk [Ideas about the ideal leader as the basis of psychological typology of subordinates. Ph.D. (Psychology) diss.]. Moscow, 2003. 187 p.
13. Tereshchenko N.G. Predstavleniya sobstvennikov biznesa i naemnykh rabotnikov o kompetentsiyakh rukovoditelya [Entrepreneur manager and employees' understandings of the managerial competencies]. *Sovremennyye issledovaniya sotsial'nykh problem [Russian Journal of Humanities]*, 2017. Vol. 8, no. 3—2, pp. 112—116.
14. Filinkova E.B. Delovye i lichnostnye kachestva rukovoditelya kak faktor udovletvorennosti ispolnitelei rabotoi [Business and personal leader's qualities as a factor of staff's work satisfaction]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastno-go universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki [Bulletin of the Moscow State Regional University. Series Psychology]*, 2007, no. 2, pp. 231—241.
15. Filinkova E.B. Motivatsiya prinyatiya resheniya uchitelyami o perekhode ot pedagogicheskoy deyatel'nosti k upravlencheskoy [Motivation of decision making about the Transition from Teaching to Management]. *Sibirskiy psikhologicheskii zhurnal [Siberian Journal of Psychology]*. 2012, no. 44, pp. 89—100.
16. Filinkova E.B., Knyazeva I.A. Predstavleniya uchitelei o deyatel'nosti direktorov shkol [Teachers' understanding of school directors' activities]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki [Bulletin of the Moscow State Regional University. Series Psychology]*, 2014, no. 1, pp. 83—92.
17. Filinkova E.B., Pereshivko M.E. Predstavleniya pedagogov-vospitatelei o kharakteristikakh upravlencheskoi deyatel'nosti v DOU [Teacher's understanding about the characteristics of management activities in preschool]. *Sovremennaya psikhologiya [Modern psychology]*. Materialy Tre'tei Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii (Kazan', oktyabr' 2014). Kazan'. Publ. Buk, 2014, pp. 70—73.