

Коллективная деятельность и подлинное лидерство специалистов психологических служб университета

А. И. Тащёва¹, С. В. Гриднева², М. Р. Арпентьева³

¹кандидат психологических наук, доцент Академии психологии и педагогики, Южный федеральный университет.

Россия, г. Ростов-на-Дону. ORCID: 0000-0001-5199-9254. E-mail: annaivta@mail.ru

²кандидат психологических наук, доцент Академии психологии и педагогики, Южный федеральный университет.

Россия, г. Ростов-на-Дону. ORCID: 0000-0001-6947-5416. E-mail: gridneva-sveta@mail.ru

³доктор психологических наук, доцент, Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Содействию».

Россия, г. Калуга. ORCID: 0000-0003-3249-4941. E-mail: mariam_rav@mail.ru

Аннотация. *Актуальность исследования.* Многие малоизученные проблемы психологических служб вузов связаны с ограниченным пониманием их функций и сущности, с тенденцией рассматривать либо индивидуальный, либо организационный уровень работы специалистов служб на фоне игнорирования вопросов: 1) межличностных, внутрigrупповых отношений в процессе работы и развития профессионалов, а также 2) деятельности служб как лидера организационных (общеуниверситетских) перемен. *Постановка проблемы.* Психологические службы вуза выступают как лидеры организационных перемен. Действуя как сплоченный задачеми психологического сопровождения развития субъектов образования профессиональный коллектив, они способствуют преодолению кризисов и развитию образовательной организации и ее отдельных членов. *Цель исследования* – осмысление коллективных аспектов деятельности специалистов современных психологических служб университета, анализ феномена подлинного лидерства как ведущей функции психологической службы университета в ситуации образовательных реформ и инноваций. *Метод исследования* – интегративный теоретический анализ проблем коллективной деятельности специалистов вузовских психологических служб. *Результаты исследования.* Показатель качества работы психологической службы вуза – достижение университетом состояния «образовательного коллектива». Реализуя стратегию подлинного лидерства, декларируя как важнейшие ценности развития субъектов образования, психологические службы вуза формируют и помогают сотрудникам вузов и студентам превратиться в сплоченный вокруг данных ценностей коллектив. *Область применения результатов* – моделирование и воплощение результативных программ работы специалистов психологической и иных служб вуза как субъектов междисциплинарного сотрудничества и подлинного лидерства, отвечающих современным достижениям науки и практики психологической помощи.

Ключевые слова: психологическая служба вуза, психологическое сопровождение образования, междисциплинарная команда, коллективная деятельность, подлинное лидерство, ценностно-ориентационное единство, образовательный коллектив.

Введение. *Актуальность исследования.* Многие теоретические и методические проблемы в осмыслении и осуществлении деятельности специалистов современных психологических служб университетов связаны с ограниченным пониманием их функций, с преобладанием эмпирико-аналитических подходов к пониманию процессов и результатов их деятельности. Они также связаны с тенденцией рассматривать либо индивидуальный, либо организационный уровень работы специалистов служб, при большем или меньшем игнорировании микросоциального – межличностного и группового – уровней, включая работу коллектива службы как совокупности сотрудничающих друг с другом и иными специалистами и службами субъектов и как лидера организационных перемен.

Ведущая функция психологической службы вуза, в отличие от школьной и дошкольной служб, – психологическая поддержка (сопровождение) образования как процесса профессионального становления и развития человека [1; 3; 11; 15]. К сожалению, ей традиционно уделяется недостаточное внимание: методические и теоретические разработки проблем сопровождения образования остаются все еще недостаточными, а работа с ними требует, как правило, командного, а не индивидуального подхода, более привычного для психологов. Вторая функция службы, которой традиционно уделяется больше внимания – психологическая по-

мощь индивидуальным субъектам образования, также нередко требует организации и осуществления коллективных форматов работы.

В современных исследованиях, особенно в России, до сих пор сохраняется сильная тенденция рассматривать работу психологических служб и специалистов психологических служб изолированно, не уделять внимания проблемам ценностно-ориентационного единства специалистов, структурированности их деятельности в поддержке субъектов образования в решении стоящих перед ними проблем. Это существенным образом мешает развитию академических служб, обеспечению и повышению качества психологической помощи и иных характеристик продуктивности и эффективности работы данных служб, особенно в ситуации масштабных и интенсивных социальных и организационных кризисов и реформ, через которые проходят университет и его субъекты. Для преодоления таких проблем, корректной постановки и результативного решения задач психологической службе вуза требуется иной, чем практиковался ранее, более обобщенный и интегративный взгляд на то, чем она должна заниматься, какую роль играть в университете и сообществе, какие проблемы и каким образом решать.

Здесь мы можем выделить несколько моментов, включая, в первую очередь, те, что связаны с коллективной деятельностью специалистов служб как служб сопровождения образовательного процесса в ситуации реформ и инноваций, организацией и управлением междисциплинарным взаимодействием (внутри и вне вуза). В случае, если междисциплинарное сотрудничество в вузе на организационном уровне не выстроено, то от психолога требуется активность в направлении его создания и упрочения, включая так называемое «инновационное лидерство». Но даже там и тогда, когда проблема студента, преподавателя или иного субъекта или стейкхолдера образования может быть сведена к индивидуальной, коллективная, в том числе междисциплинарная помощь специалистов, объединенных едиными целями и ценностями труда, более результативна. Психолог выступает при этом как лидер перемен: обеспечивая тот пласт изменений, который является определяющим результативность любых реформ и новаций, успех преодоления кризисов и коллапсов личностного, межличностного, учебно-профессионального и организационного развития.

Постановка проблемы исследования. Отечественная практическая психология как наука и практика работы специалистов и служб психологической помощи / сопровождения / поддержки, включая психологические службы школ и университетов, не уделяют должного внимания проблематике «подлинного лидерства». Отечественные традиции исследования трудового коллектива и его феноменов в последние десятилетия ведутся, к сожалению, фрагментарно. Ведущую роль в изучении феноменов коллектива («команды») стали играть зарубежные исследования, в рамках которых было сформулировано и предложено понятие «подлинного лидерства». Понятие подлинного лидерства, в отличие от понятий о лидерстве формальном и неформальном, обращено к феномену «деятельностного ядра» работы коллектива как организации, достигшей стадии и статуса сплоченности (ценностно-ориентационного единства) (А. С. Макаренко, А. Л. Журавлев, В. А. Петровский, А. В. Петровский, А. И. Донцов, А. У. Хараш и др.) [4; 5; 9; 10; 14]. Для сферы образования в целом и для его отдельных учреждений ведущей ценностью являются ценности (поддержки) развития. Они образуют «деятельностное ядро» работы вуза как сообщества. Психологи школ и вузов, ведущей целью и ценностью работы которых является поддержка развития субъектов образования, таким образом, являются, по смыслу своей работы, подлинными лидерами этих организаций. От того, как они выполняют этот смысл, от качества их труда зависит успех работы школы или вуза, в том числе такой показатель успеха, как сформированность и развитость «образовательного коллектива», сплоченного вокруг целей поддержки развития. Не обращаясь к исследованию «деятельностного ядра» коллектива, отметим, что, начиная с А. С. Макаренко, существует два варианта его понимания:

1) Традиционный для зарубежной социальной психологии взгляд: «Вначале люди / отношения», – нацелен на «человеческое ядро». «Ядро коллектива» представляют референтные индивиды (Г. Хаймен, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли, Т. Шибутани, Р. Мертон, З. В. Кузьмина, Е. И. Кузьмина, А. В. Холмогоров, Е. В. Щедрина), а также представляемые / декларируемые и утверждаемые их реальными поступками и отношениями цели и ценности, значимые / разделяемые остальными членами группы [9]. В рамках этого взгляда предложено несколько методик эмпирического исследования: выявить конкретных субъектов – носителей ядерных для коллектива целей и ценностей проще, чем сами эти ценности.

2) Взгляд советской психологии: «Вначале дело!» (А. Н. Леонтьев). Этот взгляд нацелен на «деятельностное ядро». Ядро группы в теории деятельностного опосредования внутриг-

рупповой активности А. В. Петровского (или в «стратометрической концепции группы») образуют отношения, основанные на принятии членами группы единых целей групповой деятельности. Ведущие цели связаны с принципами и ценностями функционирования группы / организации, которые не всегда являются осознанными и соответствующими декларациям, в том числе декларациям / манифестам и поступкам «ядра коллектива». Наиболее близким этому понятию является понятие «игрового ядра» в работе Й. Хейзинги и система представлений об «играх, в которые играют люди» в школе Э. Берна (А. И. Донцов, В. А. Петровский, А. Н. Радищев, Л. И. Уманский, А. У. Хараш, В. В. Шпалинский) [4; 14]. Данное представление все еще ждет своих исследователей, в том числе в силу своей «неявности».

В большинстве современных концепций реализуется смешанный подход: «ядро» представляют собой люди и «дело», отношения людей по поводу «дела», но, как следует из анализа работ того же А. С. Макаренко [10], «дело» и отношения по поводу него все же важнее «референтности» и иных характеристик отношений людей.

Специфика деятельности современных психологических служб вузов связана с тем, что они работают в рамках многотысячных образовательных коллективов (студентов и преподавателей), решая задачи поддержки развития различных субъектов образования как целостных людей: личностей, партнеров и профессионалов в условиях различных по масштабу и интенсивности организационных и макросоциальных инноваций, реформ и кризисов. В современном, насыщенном реформами и инновациями образовании, столкнувшемся с небывалыми по масштабам проблемами и переменами, приравниваемыми многими исследователями к «катастрофическим», психолог вуза выступает не только как специалист, оказывающий помощь индивидуальным субъектам (студентам и преподавателям), но и как агент и лидер перемен в вузе в целом. Соблюдая базовые профессиональные принципы и стоящие за ними ценности, психологи вуза, действуя как сплоченный задачами деятельности профессиональный коллектив, помогают индивидуальным субъектам образования в решении стоящих перед ними проблем, поддерживая их развитие как полноценно функционирующих личностей, партнеров и профессионалов, а также помогают образовательной организации в целом, выступая как лидеры перемен.

Многие отечественные психологи – практики и теоретики – до сих пор удерживают представление о роли психолога как «двойного агента» – защитника интересов индивида и общества (нередко сводимых или, точнее, подменяемых интересами государства и бизнеса), ограничиваясь симптоматическим «латанием» и «протезированием» психологического пласта жизни клиентов, например, обучением их «маленьким радостям» лоскутного переопределения проблем и нанесенных ими травм, «примирения» с истощающей жизненные силы и блокирующей развитие реальностью [например, 12]. Однако в действительности, как отмечают многие исследователи [8; 16], речь идет о столкновениях клиентов и специалиста с трансординарным, «немыслимым»: испытанием и пересмотром границ человечности, которые невозможно локально и «позитивно переопределить», требующих трансформаций не только понимания, но и понимающего. Зарубежные исследователи поэтому более критичны в оценках возможностей, предоставляемых психологу ролью «маленького человека», отмечая важность его функций не только как проводника-фасилитатора и посредника-консультанта, но и истинного лидера перемен [19; 20; 21]. Эти перемены, прежде всего, – перемены ценностно-смысловые, перемены формирования и утверждения нового понимания себя и мира [16; 19]. Такие перемены важнее, чем внешние: значимость управления (поддержки) развитием организации и человека изнутри процесса, в согласии с внутренней логикой и внутренними интенциями и нуждами субъектов образования, существенно выше, чем значимость управления извне. Это особенно важно, учитывая кризис менеджериалистской модели управления образованием, расцвет и одновременно закат которой наблюдается в рамках событий 2020–2022 годов. То, что такая модель себя изжила, приведя к «катастрофе неравенства» и иным «катастрофам» в образовании России и мира, – уже очевидно, как на примере критических исследований [19], так и на примере различного рода «манифестов» и форсайтов, открыто декларирующих цели «бережливого» («рентабельного», «уважительного» и «совершенствующегося») уничтожения образования [31]. Психолог – не сторонний наблюдатель, но участник той «войны смыслов», в которую превратилось современное образование. Развитие понимания происходящего его клиентами – базовая цель и инструмент работы специалиста [1; 2; 11]. Психологическая служба и ее специалисты, как истинные лидеры, сплоченные целями и ценностями профессионального труда, ведут субъектов образования и вуз к новому пониманию себя и мира. Эта функция психологических служб нередко игнорируется и отри-

цается даже за рубежом, однако реальность развенчивает миф об этической нейтральности специалистов: эстетическая вменяемость психолога (А. Ф. Копьев и др.) как субъекта диалога не делает его пассивным наблюдателем, напротив, она предполагает, что психологические службы вуза становятся подлинными лидерами организации и перемен в ней. Нейтральность заканчивается там и тогда, когда клиент и сам специалист сталкиваются с формами активности, угрожающими жизни и жизненно значимым ценностям, то есть тогда, когда возникает угроза ведущим ценностям работы психологических служб и образования в целом.

Методы и процедуры исследования. Цель исследования – осмысление коллективных аспектов деятельности специалистов современных психологических служб университета, анализ феномена подлинного лидерства как ведущей функции психологической службы университета в ситуации образовательных реформ и инноваций. Цель данной статьи – введение проблемного поля отечественной практической психологии как науки в практику работы отечественных психологических служб представления об их функциях «подлинного лидерства».

Подлинное лидерство – функция управления жизнедеятельностью организации / общества, достигшей или стремящейся к достижению состояния сплоченности вокруг ценностей, образующих «деятельностное ядро» ее функционирования. Подлинность лидерства означает, что в организации лидируют субъекты, преследующие подлинные цели, разделяющие и утверждающие подлинные ценности. В противоположность фиктивным / замещающим, корыстным / коррупционным и т. д. целям, подлинное лидерство связано с единством декларируемых и реальных ценностей и целей. При условии, что образовательная организация действительно стремится к данным целям, психологи и иные субъекты, чья деятельность связана с осознанной, направленной, системной поддержкой развития субъектов образования, эти субъекты автоматически становятся (истинными) групповыми лидерами организации. Если субъект, включая формального руководителя или «неформального лидера» образовательной организации, разделяет цели и ценности, противоположные или несвязанные с ценностями и целями поддержки развития, он автоматически перестает быть лидером. В здоровой, сплоченной организации это означает понижение статуса таких лидеров и /или их увольнение / уход из организации. В менеджериалистской, высоко коррумпированной организации, построенной по типу мафиозной группировки, наблюдается, как правило, противоположный эффект: слабость служб психологического сопровождения субъектов образования, организованная или спонтанная (ресентимент) травля и вытеснение высококвалифицированных преподавателей современных школ и вузов России – пример противоположного явления, фиктивного лидерства. В образовательной организации, где отношения носят случайный и противоречивый характер, любые лидерские функции нестабильны и аморфны, организация долго не существует, разрушаясь, либо переходя в одну из двух предыдущих форм («образовательный коллектив» или менеджериалистская мафия).

Метод исследования – интегративный теоретический анализ проблем коллективной деятельности специалистов современных психологических служб университета, развивающегося в ситуации масштабных и интенсивных социальных и организационных кризисов и реформ.

Гипотеза исследования заключается в том, что на современном этапе развития вузовских служб психологической помощи их успех связан не только со способностью и готовностью придерживаться ценностей и целей, регулирующих и направляющих отношения с клиентами, но и ценностей взаимодействия с другими специалистами и структурами, реализацией функций подлинного лидерства организационных перемен, формирования и развития образовательного коллектива университета.

Результаты исследования «Проблемы и условия коллективной деятельности специалистов академических психологических служб». Основная цель психологической службы университета – создать среду, в которой обучающиеся и преподаватели могут свободно обращаться за помощью, сознавая, что их, в первую очередь, постараются понять, не спеша преобразовать, тем более в направлении, выбранном не им самим [5; 27; 30]. Это среда – среда понимания человеком себя и мира как диалогически взаимодействующих, развивающихся целостностей.

Примером является зарубежная система PBIS (positive behavior interventions and supports), направленная на создание и поддержку качественной, психологически безопасной, развивающей организационной культуры образовательного учреждения, продуктивное и эффективное решение социально-психологических и психолого-педагогических проблем субъектов и стейкхолдеров образования, на их обучение и воспитание в русле выбора конструктивных, развивающих и уместных вариантов преобразования внутренних и внешних

ситуаций [23; 25]. Это происходит путем внедрения и реализации модели all-in («все включены»): программа затрагивает всех субъектов, обеспечивая их вовлеченность, порождающую состояния причастности и безопасности, (само)уважения, стремление и умение принимать (помогающее, развивающее) участие в обучении и воспитании других, в жизни университета в целом для того, чтобы уменьшить эскалацию мер ужесточения дисциплины и т. д. Эта система также означает создание и реализацию wgaround – сложного и всестороннего плана, направленного на разрешение множества проблем в разных сферах жизни субъекта образования: в вузе, в семье (общественности / кампусе), в хобби-организациях, на работе, в обществе в целом. Это, так называемое «социальное обучение», сочетается с академическим обучением и воспитанием, и каждый человек может помочь развитию другого человека.

Во многом эта модель похожа на феноменально результативную модель, созданную в СССР А. С. Макаренко [10]. Как известно, магия педагогики «трудового коллектива» А. С. Макаренко строилась на формировании и реализации коллективной и персональной ответственности всех членов коммуны (образовательной организации) за всех. В процессе включения всех учеников, педагогов и иных специалистов коммуны в реальную трудовую деятельность развивался и совершенствовался коллектив коммуны, его ценностно-ориентационное единство, среди ведущих принципов (ценностей) такого единства были поддержка развития человека как полноценно функционирующей целостности, соблюдение нравственных законов, направленность на выбор конструктивных, развивающих и адекватных ситуаций и особенностям человека вариантов преобразования внутренних и внешних ситуаций. Так же, как и в зарубежной модели сопровождения, в решение проблем были включены все заинтересованные участники: развивается вовлеченность / причастности, состояния безопасности и (само)уважения, паритетности и ответственности (дисциплины). Созданная А. С. Макаренко педагогическая система, на деле представляла собой многокомпонентный и многоуровневый механизм изменений, направленный на предотвращение и разрешение множества проблем в разных сферах жизни субъекта. Трудовое «социальное образование» здесь, как и в зарубежной модели, сочеталось с академическим обучением и воспитанием. Каждый субъект образования выступал как помощник в развитии другого, как субъект саморазвития и как субъект организации в целом.

Отличительные черты PBIS с его ориентацией на поддержку «позитивных поведений» и системы А. С. Макаренко с его «оптимистической гипотезой» – ориентация на общеорганизационные ожидания, многоуровневые и многокомпонентные системы поддержки и последовательный мониторинг и рефлексия данных [10]. При использовании в масштабах всего университета PBIS меняет акцент дисциплины с карательных мер на меры поддержки и поощрения, что перерастает в более тесные отношения между субъектами и, таким образом, в лучшую среду. Отношения администраторов, сотрудников и студентов направляются требованиями справедливости (относиться к каждому с одинаковым уровнем внимания и признания по всем направлениям), сбалансированности образовательного «склада» (school store, привилегий и поощрений за правильное поведение), коллективной сплоченности [10; 23; 25]. Важным моментом результативности этой системы при этом является ее управленческая децентрализация, интерсубъективизация управления образовательным учреждением, начинающееся с преодоления барьеров между педагогами (и их группами) и специалистами служб(ы) сопровождения): преодолением невнимания первых к потребностям студентов и собственным потребностям как людей, а не только субъектов образования, и повышением внимания вторых к собственно образовательным аспектам деятельности субъектов образовательных отношений. Система А. С. Макаренко предлагала, по сути, аналогичные меры. Как и многие другие интересные исследования и разработки, эта система, однако, осталась, в силу своей крайней «революционности», невостребованной ни в СССР, ни за рубежом до сих пор.

Очевидно, что для решения стоящих перед нею многочисленных и разноплановых задач, для результативной работы с нарушениями разного типа и уровня, служба должна иметь целостную программу поддержки психического здоровья студентов, преподавателей иных специалистов университета [5; 13; 28; 29], в том числе в отношении проводимых в университете новаций и реформ образования.

Современные академические службы сопровождения образовательного процесса сталкиваются в процессе помощи с рядом проблем, неразрешимых без согласования своей активности, ее ценностей и «точек приложения усилий» с другими специалистами и службами вуза [2; 5; 6; 14; 27].

- Такое согласование, в том числе достижение состояния «образовательный коллектив» со сформированным ценностно-ориентационным единством его членов [4; 5], предполагает готовность и способность психолога выступать лидером изменений, активизирующем и налаживающем отношения сотрудничества и взаимопомощи студентам и иным субъектам образовательной системы по поводу разных типов психологических и сопутствующих им проблем.

- Оно предполагает прозрачность и действенность ценностных оснований работы специалистов служб, значимость ценностей и целей работы службы для всех ее сотрудников и вуза в целом. Ценностные основания службы выступают как метатехнологии, задающие направленность, регулирующие процессы и определяющие результаты помощи.

- Оно также предполагает наличие упорядоченной системы типов проблем («целевых мишеней», «фокусов»), которые призвана решать служба, и не менее упорядоченной системы способов и технологий решения данных проблем: самостоятельно и/или в сотрудничестве с иными службами и подразделениями вуза. С выбором этих «точек приложения усилий» специалистов связано содержание оказываемой специалистами помощи.

Помимо этого, решая задачи психологического сопровождения образования, коллектив психологической службы вуза так или иначе выступает как один из «подлинных лидеров» инноваций и перемен, связанных с реформами и преодолением кризисных ситуаций, в которых оказался вуз и его субъекты. Для российской науки такое рассмотрение задач работы психологических служб университетов все еще является достаточно чуждым. Однако, в отличие от формального лидерства и «прямого» участия в управлении вузом в виде реализации функций администрирования, «подлинное лидерство» означает лишь то, что специалисты службы способны и готовы оказать субъектам образования необходимую им психологическую поддержку на путях исследования, согласования и реализации тех перемен, которые необходимы, чтобы выйти из кризиса, преодолеть организационные и индивидуальные трудности и т. д.

Подлинное лидерство и междисциплинарный диалог в системе психологического сопровождения высшего образования. Такая программа предполагает два момента, обычно игнорируемые в отечественной традиции образования, выстраиваемого в рамках менеджериалистских императивов:

- 1) готовность и способность специалистов академической службы психологической помощи становиться лидерами перемен в университете;

- 2) их готовность и способность продуктивно и эффективно выстраивать отношения сотрудничества с членами университетского сообщества в рамках междисциплинарных команд.

Оба эти момента можно увидеть более-менее развернутыми в современных зарубежных исследованиях, посвященных проблематике эффективности и продуктивности работы служб психологического здоровья школ и вузов [21].

В рамках междисциплинарного сотрудничества и инновационной активности часто возникает проблема лидерства, рассогласования которого приносят вред службе, клиентам и организации. В российской науке и практике этому аспекту уделяется крайне мало внимания: лидерство соотносится с административно-управленческими структурами и менеджментом, а моменты «неофициального» лидерства, особенно аутсайдерства, с конца XX века практически игнорируются, отечественные теории коллектива и практические разработки в этой области, включая разработки А. С. Макаренко, были почти забыты. Такое состояние дел – прямой результат внедрения идеологии и практики менеджериализма, предписывающего функции управления («власть») и инноваций административному персоналу учреждения. Однако, как следует из теории коллектива, «власть» в любой группе, в том числе иерархически структурированной организации, никогда не ограничивается официальными структурами. Более того, чем более жестко выстраивается «вертикаль власти», тем в большей степени востребованной становится оппозиция (аутсайдеры) и альтернативные структуры управления, в том числе и те, что существуют, не осознаваясь и не признаваясь всеми членами университетского сообщества или какой-либо его частью. Обратная сторона этого процесса – коррупция и деформация отношений в вузе.

Поэтому важной проблемой становится проблема подлинного лидерства. Зарубежные педагоги и исследователи сейчас все чаще говорят о важности распределенного или подлинного лидерства, при котором каждый член команды является лидером постольку, поскольку разделяет ценности (ценностно-ориентационное единство как главный компонент сплоченности коллектива) и цели службы и способен быть активным, даже без «понуканий» со стороны формального руководителя [4; 5]. Р. Буккер констатирует важность подлинного лидер-

ства как одной из ведущих функций академической службы вуза (психологической или междисциплинарной) по отношению к вузу и социуму в целом [21]. Идея подлинного лидерства коренится в относительном понимании лидерства как вовлечения в управление ситуацией не только отдельного специалиста как лидера, но и его последователей и того организационного и социального «контекста», в котором они действуют. В предельном случае – речь о лидерстве, создающем и управляющем созданием интерсубъективных групп (ассоциаций) стейкхолдеров, выступающих как акторы, в диалоге которых достигается консенсус – оптимальное для всех заинтересованных сторон решение проблемной ситуации.

Исследователи полагают, что существует несколько ведущих компонентов подлинного лидерства, отраженных в ведущих ценностях работы академической психологической службы [20; 21; 24; 32]:

- внутренняя духовная перспектива, ценностно направляемые действия и поступки, согласованность в исполнении ролей и функций, стремление и умение согласовывать «действия» через «основную нить» в разных контекстах и ситуациях;
- прозрачность и гармоничность отношений (открытый, диалогический обмен информацией и чувствами по мере необходимости), конфликтная компетентность;
- сбалансированная обработка (беспристрастный, многоуровневый и всесторонний анализ соответствующих данных), согласованность между словами и делами; стремление и умение делать то, что говорится;
- рефлексия или самосознание, комфорт и прозрачность в отношениях специалиста с самим собой, уверенность в себе как человеке, который наполняет роль и свое поведение собственными смыслами («умение быть самим собой»).

Специалист, у которого развиты такие черты, способен помогать клиентам, сотрудничать с другими специалистами, внося вклад в развитие организации. Подлинное лидерство – основа возможности возникновения и развития диалога, в том числе диалога между специалистами как членами одной команды / коллектива (монодисциплинарной или полидисциплинарной).

Общие же требования к коллективной / командной работе давно известны, они включают следующие ценности – опоры работы академической психологической службы:

- уважение и осознание различий ролей и позиций, умение управлять стрессом и конфликтом, снимать / отпускать стрессы и напряжение, посреднические компетенции;
- сохранение и укрепление профессиональной идентичности, ясность в отношении своей профессиональной роли и ее сходствах и отличиях от других профессиональных ролей;
- способность и готовность специалистов действовать по-новому и утверждающе (асертивно), способность и готовность участвовать в совместном решении проблем клиентов, сотрудничать и учиться друг у друга и клиентов, стремление к консенсусу – лучшему решению для всех, достигаемому в диалоге со всеми;
- ценностно-ориентационное единство как разделение целей коллектива и расширенное понимание ролей (включая лидерство) и функций [2; 18; 22; 26].

Анализируя результаты проведенного исследования, мы можем заключить, что выдвинутые предположения подтверждаются данными нашего исследования и исследований иных отечественных и зарубежных практиков и теоретиков.

Область применения результатов. Полученные результаты могут быть использованы в процессе моделирования и воплощения многоуровневых и многокомпонентных моделей и программ работы специалистов психологической и иных служб вуза, отвечающих современным достижениям науки и практики психологической помощи и представлениям о сущности и особенностях работы коллективов психологических служб университетов как субъектов полидисциплинарного сотрудничества и подлинного лидерства.

Заключение. Решение стоящей перед нами проблемы обогащения понятийного и методического поля отечественной практической психологии и практики психологической помощи понятиями «подлинного лидерства» и методиками, позволяющими реализовать идею подлинного лидерства, определяется столкновением ряда способствующих и мешающих этому факторов.

1) В отечественной психологии созданы все необходимые условия для разработки и внедрения идеи и методик подлинного лидерства в работе психологических служб организаций образования, а также в иных «развивающих» организациях социально-психологической и

медицинской поддержки населения: теория коллектива и методики работы с коллективом являлись центральными для советской психологии несколько десятилетий, в СССР был накоплен важный и уникальный опыт (методик) работы с (подлинными) коллективами.

2) Развал СССР, резкие, качественные изменения и деформации общества, науки и образования России фактически привели к отказу от традиций исследования трудового коллектива и его феноменов, то есть к застою и нивелировке значимости достижений отечественной науки в этой и смежных областях. Пропаганда фиктивных целей индивидуальной и социальной жизни в России и иных странах бывшего СССР автоматически привела к сворачиванию дискуссий об уровнях группового развития и уровнях развития человека в контексте целей и ценностей его жизни.

3) Зарубежная психология и педагогика (теория и практика образования) шагнули вперед, к пониманию организационных («командных») и личностных аспектов успешности образовательных отношений и систем, предложили и на практике воплотили системы «подлинного лидерства», в том числе в контексте идей К. Роджерса, А. Адлера, А. Минделла, С. Шупбаха, интерсубъективного управления, глубинной демократии, полноценного функционирования, подлинных / фиктивных целей и ценностей и т. д. Здесь мы, однако, должны отметить, что путь зарубежной психологии к данному концепту также не был простым: теория «второй демократии» А. Адлера, например, была изъята из доступных не только обывателям, но и специалистам, и, несмотря на то, что концепция А. С. Макаренко, а он сам был признан одним из величайших и важнейших для мировой науки (педагогике и психологии) XX века, известнее его трудов стали куда более примитивные работы Дж. Дьюи.

4) Зарубежные исследования «подлинного лидерства» полностью отвечают базовым отечественным идеям и методикам теории и практике (развития) коллектива. Возможности понятия «подлинного лидерства» и иных понятий / концепций и методик, созданных зарубежными исследователями, раскрываются в полной мере именно в контексте отечественной теории коллектива.

5) Понятие подлинного лидерства обращено к феномену «деятельностного ядра» работы коллектива как организации, достигшей стадии и статуса сплоченности (ценностно-ориентационного единства), что может быть использовано в контексте дальнейшего совершенствования отечественной теории коллектива, в частности, так и не разработанной модели «деятельностного ядра» коллективных отношений.

6) Помимо направления «вглубь» самого коллектива, важным направлением дальнейших исследований следует признать совершенствование теории и практики макросоциальных отношений, в том числе в периоды кризисов, изучение и активизация роли «подлинного лидерства» образовательных учреждений в развитии сообщества в целом: цель человеческой (социальной) жизни – развитие, поддержка развития. Поэтому подлинное лидерство и иные аспекты функционирования и развития организации как носителя и транслятора ценностей развития имеют огромное значение не только и не столько внутри (систем) учреждений образования, психолого-социальной и медицинской помощи, но и в контексте развития сообщества в целом.

Академические службы вузов могут быть более или менее междисциплинарными, однако сам вуз представляет собой систему межпрофессиональных отношений по поводу образования. Данные отношения, особенно там, где они достигли стадии коллектива или ценностно-ориентационного единства, и где каждый участник коллектива готов и способен реализовать функции подлинного лидерства, способствуют созданию результативной, успешной системы психологической и/или междисциплинарной поддержки студентов и иных субъектов образования.

Деятельность психологических служб университетов протекает как процесс создания и развития междисциплинарных команд и укрепления ценностно-ориентационного единства сотрудников служб как лидеров перемен в организациях образования. Вместе с педагогами, студентами и иными специалистами психологи служб сопровождения образования двигаются к новому, целостному пониманию образования как сферы поддержки развития человека, к построению в вузах отношений интерсубъективного управления и взаимопомощи, то есть воплощению идей К. Роджерса, А. Адлера, А. Минделла, С. Шупбаха, А. С. Макаренко и многих иных педагогов и психологов о том, как важна для человека психологически здоровая, богатая человеческими смыслами, значимыми отношениями среда его развития, как важна компетентность самого человека и помощь специалиста в развитии данной компетентности в овладении не только с микросоциальными и внутриличностными, но и макросоциальными кризисами. Психолог как «истинный лидер» выступает моделью и источником продуктивных

преобразований в жизни клиентов и всего коллектива вуза, а также того социума, в котором вуз существует. В ином качестве он вузу – не нужен, а работа служб вуза оказывается симулякром, декорирующим отсутствие реальных желаний и намерений решать проблемы.

Новизна исследования связана с постановкой проблем интегративного осмысления коллективной работы специалистов психологических служб, реализацией специалистами функций подлинного лидерства, связанного с поддержкой процессов и результатов осмысления себя и окружающего мира субъектами образования в ситуациях в разной мере интенсивных и масштабных кризисов, реформ и инноваций. Практическая значимость исследования связана с поиском направлений совершенствования работы служб, прояснением роли коллектива психологической службы в становлении и развитии образовательного коллектива вуза, в создании, внедрении и рефлексии инноваций и реформ образования, предотвращении и преодолении кризисов организационного и общесоциального типов.

Список литературы

1. Арпентьева М. Р. Академическое социально-психологическое консультирование и преподавание психологии в вузе. Калуга : КГУ им. К. Э. Циолковского, 2016. 750 с.
2. Арпентьева М. Р. Консультативный диалог // Профессиональная библиотека работника социальной службы. М. : Социальное обслуживание, 2018. № 3. 256 с.
3. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь. К. : Освіта України, 2007. 332 с.
4. Донцов А. И., Дубовская Е. М., Жуков Ю. М. Группа – коллектив – команда. Модели группового развития // Социальная психология в современном мире. М. : Аспект Пресс, 2002. С. 96–115.
5. Донцов А. И. Психологическое единство коллектива. М. : Знание, 1982. 64 с.
6. Дубровина И. В. Психологическая служба в современном образовании. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 400 с.
7. Знаков В. В. Будущее нельзя понять, основываясь только на прошлых знаниях // Психологическая газета. 7 декабря 2021. С. 1. URL: <https://psy.su/feed/9600/> (дата обращения: 21.02.2022).
8. Знаков В. В. Понимание невысказанного // Психологическая газета. 9 сентября 2021. С. 1. URL: <https://psy.su/feed/9270/> (дата обращения: 21.02.2022).
9. Кузьмина Е. И., Кузьмина З. В., Холмогоров В. А. Ядро коллектива и методы его изучения // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2014. № 3 (4). С. 326–330.
10. Макаренко А. С. Марш тридцатого года. М. : Просвещение, 1988. 288 с.
11. Минигалиева М. Р. Психологическое консультирование. Ростов н/Д : Феникс, 2008. 609 с.
12. Мищенко Е. Я. Пандемия: направления трансформации в кризисе // Психологическая газета. 29 апреля 2020. С. 1. URL: <https://psy.su/feed/8189/> (дата обращения: 21.02.2022).
13. Овчарова Р. В. Практическая психология образования. М. : Юрайт, 2021. 465 с.
14. Петровский В. А. Деятельностное опосредствование межличностных отношений: феномены, сущность // Социальная психология и общество. 2011. Т. 2. № 1. С. 5–16.
15. Савинков С. Н. Психологическая служба в образовании. М. : Юрайт, 2022. 169 с.
16. Субботский Е. В. Самоизоляция и парадоксы сознания // Психологическая газета. 25 мая 2020. С. 1. URL: <https://psy.su/feed/8270/> (дата обращения: 21.02.2022).
17. Тацёва А., Воронцов Д. В., Гриднева С. В. Консультативная психология. Ростов н/Д : Южный федеральный университет, 2016. 342 с.
18. Anning A., Cottrell D., Frost N., Green J. and Robinson R. Developing multi-professional teamwork for integrated children's services. Maidenhead : Open University Press. 2010. 160 p.
19. Azevedo J. P., Gutierrez M., de Hoyos R., Saavedra J. The Unequal Impacts of COVID-19 on Student Learning // Primary and Secondary Education During Covid-19 / Reimers F. M. (eds.). Cham : Springer, 2022. Pp. 421–459. DOI: 1007/978-3-030-81500-4_16.
20. Avolio B., Walumbwa F. O., and Weber T. J. Leadership: Current theories, research and future directions // Annual Review of Psychology. 2009. Vol. 60. Pp. 421–449.
21. Booker R. Leadership of education psychological services: fit for purpose? // Educational Psychology in Practice. 2013. Vol. 29:2. Pp. 197–208. DOI: 1080/02667363.2013.808606.
22. Burke M. G., Sauerheber J. D., Hughey A. W., Laves K. Helping Skills for Working with College Students. New York : Routledge, 2016. 222 p.
23. College Student Mental Health / eds. by S. R. Jones, Sh. K. Watt. Number 156: New Directions for Student Services / eds. by H. Levine, S. R. Stock. New York : Jossey-Bass, 2017. 112 p.
24. Flaxman P. E., Bond F. W., & Livheim F. The mindful and effective employee. Oakland, CA : New Harbinger Publications, 2013. 300 p.
25. Frost N. Developing multiprofessional teamwork for integrated children's services. UK, London : Open University Press, OUP, 2016. 200 p.
26. Goffee R. and Jones G. Why should anyone be led by You? Boston, MA : Harvard Business Review Press, 2006. 256 p.

27. Kadison R., DiGeronimo T. F. College of the Overwhelmed: The Campus Mental Health Crisis and What to Do About It. New York : Jossey-Bass, 2005. 304 p.
28. Mindfulness and Acceptance for Counseling College Students / J. Pistorello (ed). New York : Context Press, 2013. 296 p.
29. Sharkin B. S. Being a College Counselor on Today's Campus. New York : Routledge, 2012. 193 p.
30. Student Mental Health and Wellbeing in Higher Education / eds. by N. Barden, R. Caleb. London : SAGE Publications Ltd, 2019. 240 p.
31. The Lean Education Manifesto: A Synthesis of 900+ Systematic Reviews for Visible Learning in Developing Countries / A. Hamilton and J. Hattie (eds.). New York : Routledge, 2022. 300 p.
32. University Student Mental Health / E. Roberts, L. Weiss (eds.). New York : American Psychiatric Publishing Association, 2018. 530 p.

Collective activity and genuine leadership of specialists of psychological services of the University

A. I. Tashcheva¹, S. V. Gridneva², M. R. Arpentyeva³

¹PhD in Psychological Sciences, associate professor of the Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University. Russia, Rostov-on-Don. ORCID: 0000-0001-5199-9254. E-mail: annaivta@mail.ru

²PhD in Psychological Sciences, associate professor of the Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University. Russia, Rostov-on-Don. ORCID: 0000-0001-6947-5416. E-mail: gridneva-sveta@mail.ru

³doctor of Psychological Sciences, associate professor, Center for Psychological, Pedagogical, Medical and Social assistance "Assistance". Russia, Kaluga. ORCID: 0000-0003-3249-4941. E-mail: mariam_rav@mail.ru

Abstract. The relevance of research. Many little-studied problems of psychological services of universities are associated with a limited understanding of their functions and essence, with a tendency to consider either the individual or organizational level of work of specialists of services against the background of ignoring issues: 1) interpersonal, intra-group relations in the process of work and development of professionals, as well as 2) the activities of services as a leader of organizational (university-wide) changes. Problem statement. Psychological services of the university act as leaders of organizational changes. Acting as a professional team united by the tasks of psychological support for the development of subjects of education, they contribute to overcoming crises and the development of an educational organization and its individual members. The purpose of the study is to comprehend the collective aspects of the activities of specialists of modern psychological services of the university, to analyze the phenomenon of genuine leadership as the leading function of the psychological service of the university in the situation of educational reforms and innovations. The research method is an integrative theoretical analysis of the problems of collective activity of specialists of university psychological services. The results of the study. The indicator of the quality of the work of the psychological service of the university is the achievement by the university of the state of the "educational team". Implementing a strategy of genuine leadership, declaring as the most important values of the development of subjects of education, psychological services of the university form and help university staff and students to turn into a team united around these values. The scope of application of the results is modeling and implementation of effective work programs of specialists of psychological and other services of the university as subjects of interdisciplinary cooperation and genuine leadership that meet modern achievements of science and practice of psychological assistance.

Keywords: psychological service of the university, psychological support of education, interdisciplinary team, collective activity, genuine leadership, value-oriented unity, educational team.

References

1. Arpent'eva M. R. *Akademicheskoe social'no-psihologicheskoe konsul'tirovanie i prepodavanie psihologii v vuze* [Academic socio-psychological counseling and teaching psychology at a university]. Kaluga. KSU n. a. K. E. Tsiolkovsky. 2016. 750 p.
2. Arpent'eva M. R. *Konsul'tativnyj dialog* [Consultative dialogue] // *Professional'naya biblioteka rabotnika social'noj sluzhby* – Professional library of a social service worker. M. Social service. 2018. No. 3. 256 p.
3. Bondarenko A. F. *Psihologicheskaya pomoshch'* [Psychological assistance]. K. Osvita Ukrainy. 2007. 332 p.
4. Doncov A. I., Dubovskaya E. M., Zhukov Yu. M. *Gruppa – kollektiv – komanda. Modeli gruppovogo razvitiya* [Group – collective – team. Group development models] // *Social'naya psihologiya v sovremennom mire* – Social psychology in the modern world. M. Aspect Press. 2002. Pp. 96–115.
5. Doncov A. I. *Psihologicheskoe edinstvo kollektiva* [Psychological unity of the collective]. M. Znanie (Knowledge). 1982. 64 p.
6. Dubrovina I. V. *Psihologicheskaya sluzhba v sovremennom obrazovanii* [Psychological service in modern education]. SPb. Piter. 2009. 400 p.

7. Znakov V. V. *Budushchee nel'zya ponyat', osnovyvayas' tol'ko na proshlyh znaniyah* [The future cannot be understood based only on past knowledge] // *Psihologicheskaya gazeta* – Psychological newspaper. December 7, 2021. P. 1. Available at: <https://psy.su/feed/9600/> (date accessed: 21.02.2022).

8. Znakov V. V. *Ponimanie nemyslimogo* [Understanding the unthinkable] // *Psihologicheskaya gazeta* – Psychological newspaper. September 9, 2021. P. 1. Available at: <https://psy.su/feed/9270/> (date accessed: 21.02.2022).

9. Kuz'mina E. I., Kuz'mina Z. V., Holmogorov V. A. *Yadro kollektiva i metody ego izucheniya* [The core of the collective and methods of its study] // *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Akmeologiya obrazovaniya. Psihologiya razvitiya* – News of Saratov University. A new series. Series: Acmeology of Education. Psychology of development. 2014. No. 3 (4). Pp. 326–330.

10. Makarenko A. S. *Marsh tridcatogo goda* [March of the thirtieth year]. M. Prosveshchenie (Enlightenment). 1988. 288 p.

11. Minigalieva M. R. *Psihologicheskoe konsul'tirovanie* [Psychological counseling]. Rostov-na-Donu. Phoenix. 2008. 609 p.

12. Mishchenko E. Ya. *Pandemiya: napravleniya transformacii v krizise* [Pandemic: directions of transformation in crisis] // *Psihologicheskaya gazeta* – Psychological newspaper. April 29, 2020. P. 1. Available at: <https://psy.su/feed/8189/> (date accessed: 21.02.2022).

13. Ovcharova R. V. *Prakticheskaya psihologiya obrazovaniya* [Practical psychology of education]. M. Yurayt. 2021. 465 p.

14. Petrovskij V. A. *Deyatel'nostnoe oposredstvovanie mezhlchnostnyh otnoshenij: fenomeny, sushchnost'* [Activity mediation of interpersonal relations: phenomena, essence] // *Social'naya psihologiya i obshchestvo* – Social psychology and society. 2011. Vol. 2. No. 1. Pp. 5–16.

15. Savinkov S. N. *Psihologicheskaya sluzhba v obrazovanii* [Psychological service in education]. M. Yurayt. 2022. 169 p.

16. Subbotskij E. V. *Samoizolyaciya i paradoksy soznaniya* [Self-isolation and paradoxes of consciousness] // *Psihologicheskaya gazeta* – Psychological newspaper. May 25, 2020. P. 1. Available at: <https://psy.su/feed/8270/> (date accessed: 21.02.2022).

17. Tashchyova A., Voroncov D. V., Gridneva S. V. *Konsul'tativnaya psihologiya* [Consultative psychology]. Rostov-na-Donu. Southern Federal University. 2016. 342 p.

18. Anning A., Cottrell D., Frost N., Green J. and Robinson R. *Developing multi-professional teamwork for integrated children's services*. Maidenhead : Open University Press. 2010. 160 p.

19. Azevedo J. P., Gutierrez M., de Hoyos R., Saavedra J. *The Unequal Impacts of COVID-19 on Student Learning // Primary and Secondary Education During Covid-19* / Reimers F. M. (eds.). Cham : Springer, 2022. Pp. 421–459. DOI: 1007/978-3-030-81500-4_16.

20. Avolio B., Walumbwa F. O., and Weber T. J. *Leadership: Current theories, research and future directions* // *Annual Review of Psychology*. 2009. Vol. 60. Pp. 421–449.

21. Booker R. *Leadership of education psychological services: fit for purpose?* // *Educational Psychology in Practice*. 2013. Vol. 29:2. Pp. 197–208. DOI: 1080/02667363.2013.808606.

22. Burke M. G., Sauerheber J. D., Hughey A. W., Laves K. *Helping Skills for Working with College Students*. NY : Routledge, 2016. 222 p.

23. *College Student Mental Health* / eds. by S. R. Jones, Sh. K. Watt. Number 156: *New Directions for Student Services* / eds. by H. Levine, S. R. Stock. NY : Jossey-Bass, 2017. 112 p.

24. Flaxman P. E., Bond F. W., & Livheim F. *The mindful and effective employee*. Oakland, CA : New Harbinger Publications, 2013. 300 p.

25. Frost N. *Developing multiprofessional teamwork for integrated children's services*. UK, London : Open University Press, OUP, 2016. 200 p.

26. Goffee R. and Jones G. *Why should anyone be led by You?* Boston, MA : Harvard Business Review Press, 2006. 256 p.

27. Kadison R., DiGeronimo T. F. *College of the Overwhelmed: The Campus Mental Health Crisis and What to Do About It*. NY : Jossey-Bass, 2005. 304 p.

28. *Mindfulness and Acceptance for Counseling College Students* / J. Pistorello (ed). NY : Context Press, 2013. 296 p.

29. Sharkin B. S. *Being a College Counselor on Today's Campus*. NY : Routledge, 2012. 193 p.

30. *Student Mental Health and Wellbeing in Higher Education* / eds. by N. Barden, R. Caleb. London : SAGE Publications Ltd, 2019. 240 p.

31. *The Lean Education Manifesto: A Synthesis of 900+ Systematic Reviews for Visible Learning in Developing Countries* / A. Hamilton and J. Hattie (eds.). NY : Routledge, 2022. 300 p.

32. *University Student Mental Health* / E. Roberts, L. Weiss (eds.). NY : American Psychiatric Publishing Association, 2018. 530 p.