

колективі, підтвердить свою ефективну работоспособність. В групі молодих педагогів домінує мотив матеріального винагородження. Заняття творчістю не є для них самостійною цінністю, виступає засобом укріплення матеріального положення. Зміст цієї мотивації, яка витісняє власні творчі мотиви у сучасних педагогах, ще раз доводить, що актуальні завдання соціалізації визначають мотивацію професійної підготовки і діяльності. Так, для старших педагогів життєво важливо збереження звичного професійного і соціального статусу, в той час як для молодих є важливою проблемою соціального самоствердження. Таким чином, завдання соціалізації навчальних повинні враховуватися в процесі навчання, якщо ми хочемо, щоб воно стало для навчального особисто значимим.

Література

1. Бергер П., Лукман Т. Соціальне конструювання реальності. Трактат по соціології знання / П.Бергер, Т.Лукман. – М. : "Медіум", 1995. – 323 с.
2. Гершунський Б.А. Росія: освіта і майбутнє. Криза освіти в Росії на порозі ХХІ століття / Б.А.Гершунський. – М. : [б. и.], 1993. – 608 с.
3. Долженко О.В. Очерки по філософії освіти / О.В. Долженко. – М. : ПромМедіа, 1995. – 239 с.

Анотація

У статті представлено інноваційну реальність як актуальний предмет наукового осмислення в освітньому контексті.

Аннотація

В статті представлено інноваційну реальність як актуальний предмет наукового осмислення в освітньому контексті.

Summary

New reality is presented in article as actual subject of the scientific comprehension in educational context.

Ключові слова: освітня політика, загальнофілософські, ціннісні засади вироблення та прийняття рішень.

Ключевые слова: Образовательная политика, общепедагогические, ценностные основания выработки и принятия решений.

Key words: The educational policy, general philosophical of the basis of the production and decision making.

Подано до редакції 01.11.2013

УДК 371.11: 37.046.4

© 2013

Задорожна-Княгиницька Л.В.

УПРАВЛІНСЬКА МАЙСТЕРНІСТЬ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА

Постановка проблеми у загальному вигляді... Сучасний стан розвитку українського суспільства характеризується значними змінами в соціально-економічній сфері. Процеси глобалізації, демократизації, становлення ринкових відносин зумовлюють суттєве оновлення змісту та структури діяльності всіх соціальних інституцій, у тому числі й навчальних закладів. У свою чергу, практичне розв'язання завдань, поставлених перед системою освіти кардинальними змінами у суспільно-політичному та економічному житті суспільства, вимагає належної діяльності керівників закладів освіти, здатних ефективно здійснювати управлінську діяльність на високому рівні професійної майстерності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...

Проблема організації та здійснення діяльності такого керівника не є новою для сучасної педагогічної теорії та практики. Основи сучасної теорії управління школою розроблено В. Кричевським, Ю. Конражевським, В. Лазаревим, В. Масловим, В. Пікельною, М. Поташником, К. Ушаковим, Є. Хриковим, Т. Шамовою. У своїх роботах зазначені науковці характеризують зміст, структуру, мету, функції управлінської діяльності керівника школи. Ідеї демократизації, гуманізації, системності, інноваційності управління, цільового та адаптивного управління розкрито у наукових розвідках Л. Даниленко, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, Л. Карамушки, В. Крижка, В. Маслова, В. Олійника, Є. Павлютенкова, В. Пікельної, Є. Хрикова.

Для характеристики педагогічної та управлінської діяльності на різних етапах вивчення цього феномену вживаються різні поняття, серед яких: педагогічна майстерність (Ю. Азаров, І. Зязюн, Н. Кузьміна, В. Семиченко), педагогічна творчість (В. Кан-Калік, Н. Нікандров, С. Сисоєва, Р. Скульський), педагогічна вмілість (О. Дубасенюк), компетентність (О. Мармаза, В. Маслов, В. Шакурова), педагогічна стійкість (З. Курлянд, К. Платонов), професіоналізм (І. Багаєва, Н. Гузій, А. Деркач, Б. Дьяченко, Н. Кузьміна, А. Маркова, Т. Сорочан, В. Третьяченко).

Сучасний стан досліджень управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів як професійної потребує розгляду й інших підходів. Необхідно, на нашу думку, звернутися до виокремлення та спеціального формування тих якостей і вмінь, які визначають успішну діяльність керівника освітнього закладу як носія управлінської майстерності.

Виникнення інтересу до зазначеної проблеми обумовлене комплексом чинників, серед яких найбільш значущим видається протиріччя між суспільною потребою підвищення управлінської майстерності керівників у мінливих умовах функціонування освітнього закладу як відкритої соціальної системи та наявним рівнем готовності до професійної управлінської діяльності. Свідченням наявності зазначеного протиріччя є суттєві труднощі, які

відчувають керівники освітніх закладів у професійній діяльності та грубі помилки, що допускаються ними в управлінні педагогічним колективом. До таких труднощів належать, перш за все, "суб'єктивні обмеження" (М. Вудкок, Д. Френсіс): невміння керувати собою, незнання своїх психофізіологічних можливостей, соціально-професійного потенціалу; складність у прийнятті управлінських рішень щодо розв'язання проблем, встановлення цілей, обробки інформації, планування та контролю; брак творчого підходу; невміння впливати на людей, прогнозувати поведінку підлеглих і очікувані помилки та реакції з їх боку; втрата робочого часу та неефективність методів роботи; низька здатність формувати групу; розподіл влади по вертикалі тощо.

Досвід організації та проведення навчальних занять з фахових дисциплін, педагогічних та виробничих практик з магістрами спеціальності "Управління навчальним закладом" (Маріупольський державний університет) засвідчує наявність суттєвих недоліків у їхній управлінській діяльності. Під час аналізу професійних ситуацій, обговорення актуальних питань теорії та практики управління освітніми закладами, вирішення практичних управлінських завдань значна їх частина демонструє володіння вузьким спектром методів управління, тягнє до їх нормативності, імперативності чи наративності; невміння доцільно використати внутрішні ресурси освітнього закладу (психологічні, людські, фінансові, часові тощо); невміння організувати результативну діяльність педагогічного колективу в умовах невизначеності, нестабільності, постійної мінливості, виникнення в колективі "авральних" ситуацій; невміння реалізувати "цільовий процес" засобами спільної дії першої особи і підлеглих; прагнення знайти готові, універсальні рецепти управлінських рішень; переважання авторитарного стилю керівництва тощо. Зауважимо, то такі помилки спостерігаються в діяльності магістрантів, які вже мають досвід управлінської діяльності та обіймають керівні посади в закладах освіти (заступники директорів, директори ЗОШ, завідувачі дошкільними закладами).

Зазначене вище змушує замислитися над причинами недосконалості управлінської діяльності в умовах, коли педагог, який призначається на керівну посаду в освітньому закладі, як правило, має високий рівень сформованості педагогічної майстерності. У зазначеному контексті йдеться вже не про той ступінь професіоналізму, який забезпечує ефективну організацію та здійснення навчально-виховного процесу (педагогічна майстерність), а про управлінську майстерність, що стабільно забезпечує ефективне керівництво педагогічним колективом на засадах синергетичного підходу. Саме тому нами й обрано категорію управлінської майстерності центральною для дослідження.

Формування цілей статті... Метою даної статті є обґрунтування дефініції "управлінська майстерність", необхідності виділення проблеми управлінської майстерності в окремий напрям наукових досліджень.

Виклад основного матеріалу дослідження... У розкритті методологічних засад управлінської майстерності керівника освітнього закладу ми виходимо з концептуальних положень про сутність і розвиток особистості у процесі життєдіяльності (Г. Костюк, С. Рубінштейн, Т. Титаренко), теорії особистості як активного суб'єкта діяльності й поведінки (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Анциферова); системного підходу (Б. Андрушків, О. Блейк, Г. Дмитренко, П. Друкер, Д. Трейсі, Е. Юдін та ін.), що дає можливість вивчати становлення та розвиток управлінської майстерності керівників освітніх закладів із позицій цілісності та взаємозумовленості його структурних складових. Зазначений підхід є основним в обґрунтуванні становлення та розвитку майстерності й професіоналізму фахівця багатьма сучасними науковцями: концепція системогенезу професійної діяльності В. Шадрікова, в якій основним поняттям виступає "система професійної діяльності", досліджуються механізми формування професійної мотивації, якостей та здібностей; концепція професіоналізації як цілісного процесу Є. Климова, в якій розкрито проблему індивідуально-професійного розвитку людини, його етапи; концепція Т. Кудрявцева, в якій розглядається довготривалий динамічний процес становлення особистості як фахівця. У цілому для поглядів вчених спільним є виділення етапів професійного розвитку особистості, в основі якого лежать особливості соціальної ситуації розвитку особистості та рівень реалізації професійної діяльності.

На взаємозумовленості педагогічної та управлінської діяльності, які поєднує соціальна спрямованість, акцентує увагу Т. Сорочан [3, с.15]. Дослідниця вважає, що їх наступність виявляється в тому, що управлінські вміння формуються на основі вмінь педагогічної діяльності. У зазначеному контексті значущими є висновки російського вченого І. Сергєєва щодо поетапного особистісно-професійного зростання педагога [2, с.23-24]. За твердженням науковця, цей процес містить у собі один попередній (ступінь професійного самовизначення) та чотири основні ступені (етапи, на яких формується індивідуальна педагогічна концепція). Професійна компетентність менеджера (сфера самовизначення "Я та організація") формуються після оволодіння педагогом досвідом професійної педагогічної діяльності у межах ступеня педагогічного спілкування (сфера самовизначення "Я та дитина") та ступеня педагогічної взаємодії (сфера самовизначення "Я та клас").

Отже, управлінська майстерність формується на основі педагогічної, дослідження якої займає вагоме місце в переліку найбільш актуальних у сучасній педагогічній науці. Науковцями педагогічна майстерність розглядається як:

- характеристика високого рівня педагогічної діяльності (С. Гончаренко);
- комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної

діяльності на рефлексивній основі (І. Зязюн);

– високий рівень оволодіння педагогічною діяльністю, який досягається на основі глибоких професійних та загальних знань, певного досвіду, умінь та навичок і творчого підходу, що забезпечує її успішність (Л. Заніна);

– доведена до найвищої досконалості навчальна та виховна вмільість, яка відображає особливу відшліфованість методів та прийомів використання психолого-педагогічної теорії на практиці, завдяки чому забезпечується висока ефективність навчально-виховного процесу (І. Харламов).

– сукупність визначених якостей особистості вчителя, які обумовлені високим рівнем його психолого-педагогічної підготовки, здатністю оптимально вирішувати педагогічні задачі навчання, виховання та розвитку учнів (Н. Кузьміна);

– досконале, творче використання вчителем професійних функцій на рівні мистецтва, результатом чого є створення оптимальних соціально-психологічних умов для становлення особистості кожного учня, забезпечення високого рівня інтелектуального розвитку, виховання кращих моральних якостей, духовного збагачення учнів (О. Мороз, В. Омеляненко);

– високе мистецтво в якійсь галузі, вправність у виконанні певного виду діяльності, передбачає наявність професійних знань, умінь та навичок (М. Ярмаченко);

– високе і постійне вдосконалюване мистецтво навчання, виховання, доступне кожному вчителю, який працює за покликанням любить свою справу і вихованців (В. Скакун).

Таким чином, аналіз природи педагогічної майстерності показав, що дослідники, розглядаючи дане поняття як визначений рівень професійно-педагогічної діяльності вчителя, виділяють в якості його характеристик широкі знання, досконалість професійних умінь та навичок, високі моральні, психологічні та професійні якості особистості педагога, котрі мають прояв у діяльності як найбільша сила дії на вихованців, що забезпечує високу ефективність педагогічної праці. Зазначене поняття є близьким, але не тотожним дефініції “управлінська майстерність”. Підстави для такого висновку дають результати порівнювального аналізу структури педагогічної та управлінської діяльності, представлені в табл.1.

Таблиця 1

Порівнювальна характеристика педагогічної та управлінської діяльності

Педагогічна діяльність	Спільні характеристики	Управлінська діяльність
<i>Мета діяльності</i>		
Розвиток особистості дитини.		Розвиток та успішне функціонування соціально-педагогічної системи (освітнього закладу).
<i>Об'єкт діяльності</i>		
Процес керівництва навчально-пізнавальною діяльністю учня.		Окремі працівники, чи колектив у цілому, процес управління соціально-педагогічною системою.
<i>Зміст діяльності</i>		
Організація навчальної діяльності учнів, спрямованої на засвоєння ними предметного соціокультурного досвіду як основи і умови розвитку.	Організація власної діяльності.	Створення умов для розвитку педагогічної системи освітнього закладу.
<i>Кінцевий результат</i>		
Людина, що оволоділа певною частиною суспільної культури, здатна до подальшого саморозвитку і виконання певних соціальних ролей у суспільстві.		Оптимальне функціонування соціально-педагогічної системи.
<i>Діяльнісні функції</i>		
Виховна, дидактична, розвивальна.	Організаторська, соціальна, діагностична, прогностична.	Класичні (прийняття управлінського рішення, планування, облік та контроль), процесуальні (фінансово-економічна, господарська, аналітична, арбітражна), модернізовані (політико-дипломатична, менеджерська, представницька, консультативна).

Отже, результати порівнювального аналізу педагогічної та управлінської діяльності дають підстави для висновку про те, що, незважаючи на близькість характеристик, вони суттєво відрізняються у зв'язку з наявністю в кожній з них специфічних рис.

Аналізуючи соціально-економічну природу праці у сфері управління, В. Шатун, акцентує увагу на таких її специфічних особливостях:

– результати праці керівників не підлягають прямому виміру, вони відображаються через діяльності освітніх закладів;

– робота у сфері управління висуває до працівника підвищені кваліфікаційні вимоги (період загальної та фахової освіти складає 14-17 років, і приблизно стільки ж часу необхідно для нагромадження досвіду, навичок і вмінь);

– велике значення має показник якості управлінської діяльності – низька якість управління призводить до масштабних економічних втрат;

– праця керівника має мобільний характер і розгорнуті просторові межі;

– праця керівника складається з безлічі різноманітних операцій і процедур, що відрізняються за характером (робота з інформацією, прийняття рішень, організація виконання), за складністю і кваліфікаційними вимогами (творчі, логічні, технічні операції);

– робота у сфері управління несумісна з бажанням керівника зробити все самому, ефективне управління передбачає здатність керівника розділити з підлеглими своє бачення проблеми, мотивувати їх для досягнення поставленої мети, тобто не керувати людьми, а керувати разом з людьми [5, с. 11].

До зазначених вище специфічних характеристик управлінської діяльності можна додати різноманітність її різновидів на різних рівнях управлінської ієрархії, а також управлінських функцій у межах різновиду; неалгоритмічний творчий характер діяльності, пов'язаний з дефіцитом інформації, постійними змінами зовнішнього середовища; яскраво виражену прогностичну природу розв'язуваних управлінських завдань; дефіцит часу для управлінських операцій; висока психічна напруженість, зумовлена великою відповідальністю за прийняті рішення тощо.

З огляду на зазначене вище, ми цілком погоджуємося з висновком В. Шатуна щодо необхідності наявності специфічних особистісних якостей керівника, які роблять конкретну особистість професійно придатною до управлінської діяльності.

Характеризуючи якості керівника як комплекс взаємопов'язаних блоків, В. Шепель виокремлює: загальні якості (інтелект, фундаментальні знання, достатній досвід управлінської діяльності); конкретні якості (ідейно-етичні, науково-професійні; організаційні, психофізичні); специфічні особистісно-ділові якості [6].

Р. Кричевський вирізняє наступні якості сучасного керівника: високий професіоналізм; відповідальність і надійність; упевненість в собі, уміння впливати на своїх підлеглих; самостійність; здібність до творчого розв'язання задач, прагнення до досягнень [1, с. 312]. На думку науковця, управлінець високого рівня повинен мати високий інтелект, однак це повинен бути не тільки інтелект теоретичний, але і практичний (здатність творчо вирішувати щоденні проблеми управлінської діяльності).

Фахівці у галузі психології особистості, зокрема К. Абульханова-Славська, Т. Корнілова, Г. Попов та ін., пропонують включити до комплексу вмінь професійної майстерності сучасного керівника психологічні характеристики, що дозволяють йому ефективно діяти в умовах зовнішніх швидкоплинних змін (вміння ризикувати і нести відповідальність за прийняття рішення в екстремальних ситуаціях, здатність приймати нестандартні рішення і прогнозувати їх результат, творча активність, сензитивність, впевненість у собі, стресостійкість, налаштованість на довготривалий період діяльності, чесність і порядність).

Розглядаючи якості та риси керівника, який досягає успіху Є. Ходаківський, Ю. Богоявленська, Т. Грабар поділяють їх на наступні:

1. Психологічні риси: прагнення до лідерства, здатність до керівництва; сильні волевольві якості; готовність до розумного ризику; прагнення успіху, честюлюбство; здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях; самодостатність особистості; комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіативність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогнозування); уміння протистояти стресу; адаптивність, тобто швидка пристосовуваність до нових умов.

2. Інтелектуальні риси: прагнення до постійного самовдосконалення; схильність до сприйняття нових ідей та досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних; панорамність мислення, професійна предметність (знання деталей та тонкощів управління); мистецтво швидко опрацювати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення; здатність до самоаналізу; уміння розуміти, приймати та використовувати з користю для справи думки, протилежні власним.

3. Професійні риси: уміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу, інформаційних технологій; глибокі знання особливостей функціонування ринкової економіки; здатність віднаходити резерви; уміння заохочувати працівників до діяльності, справедливо критикувати; мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення за тих умов, коли альтернативні варіанти дій, інформація та цілі не чіткі або сумнівні; уміння ефективно та раціонально розподіляти завдання і відводити на них оптимальний час; діловитість, постійний вияв ініціативи, підприємливість.

4. Соціальні риси: уміння враховувати політичні наслідки рішень; схильність керуватися принципами соціальної справедливості; уміння встановлювати та підтримувати систему стосунків із рівними собі людьми; тактовність та ввічливість, переважання демократичності в стосунках із людьми; уміння залишатися цілим між

“молотом” і “ковадлом” (тиском згори та опором знизу); уміння брати на себе відповідальність; беззастережне виконання правил, які схвалені організацією; уміння заохочувати персонал до відвертості й групових дискусій [4].

Необхідність наявності у керівника освітнім закладом зазначеного вище комплексу якостей, що у своїй основі складають управлінську майстерність, знаходить реальне підтвердження у сучасній практиці управління освітнім закладом. За визнанням самих директорів загальноосвітніх навчальних закладів, завідувачів дитячими садками м.Маріуполя, знань, умінь та навичок, що були набуті ними у процесі особистісно-професійного розвитку (10-15 років професійної діяльності) та складають фундамент педагогічної майстерності, виявилось вкрай недостатньо для вирішення управлінських завдань, які постали перед педагогами на керівних посадах. Більшість опитаних погодилася з думкою про те, що управлінська майстерність формується на базі педагогічної, однак визнали, що високий рівень педагогічної майстерності ще не є запорукою успішної управлінської діяльності.

Характеризуючи сутність управлінської майстерності, респонденти визначають її як:

- сукупність особистісних характеристик керівника, що забезпечують високий рівень його управлінської діяльності, успішне функціонування освітнього закладу;
- високий рівень управлінської компетентності, на якому керівником ефективно використовуються передові технології та досягаються стабільні результати діяльності педагогічного колективу;
- інтегроване поняття, що містить у собі сукупність професійних умінь та знань, особистісних якостей, що дозволяють здійснювати якісне керівництво освітнім закладом;
- мистецтво організації діяльності керівника;
- віртуозне володіння управлінськими вміннями й навичками;
- інтегративне вміння вирішувати стратегічні й тактичні завдання діяльності освітнього закладу з оптимальними затратами внутрішніх ресурсів та досягненням стабільно високих результатів діяльності колективу;
- уміння обирати найкращий варіант управлінського рішення.

Незважаючи на те, що кожне з наведених визначень не є повним, вони достатньою мірою відображають тенденцію керівників-практиків виокремити поняття управлінської майстерності в окреме поле наукових інтересів, розуміння її як окремого від педагогічної майстерності феномену, що потребує окремого розгляду й вивчення.

Висновки... Таким чином, виходячи з наведених вище теоретико-практичних положень, можна дійти висновків щодо перспективності досліджень проблем сутності, змісту та умов оволодіння управлінською майстерністю. Рівень її розвитку може бути визначений на підставі системи особистих і діяльнісних показників, до яких слід віднести: ефективність діяльності, її стабільність і надійність; оптимальна інтенсивність праці; організованість; низька залежність від зовнішніх чинників; володіння широким арсеналом методів та засобів вирішення управлінських завдань; рівень розвитку особово-ділових і професійно важливих якостей; рівень мотивації досягнень; спрямованість на досягнення позитивних соціально значущих цілей.

Література

1. Кричевский Р. Л. Если вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л.Кричевский. – М. : Дело, 1993. – 352 с.
2. Сергеев И. С. Основы педагогической деятельности: Учебное пособие / И.С.Сергеев. – СПб.: Питер, 2004. – 316 с.
3. Сорочан Т. М. Развитие профессионализма управленческой деятельности руководителей общеобразовательных учреждений в системе послыдипломной педагогической освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук: спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / Т.М.Сорочан; Луган. нац. пед. ун-т ім. Т.Шевченка. – Луганськ, 2005. – 43 с.
4. Ходаківський Є. І. Психологія управління : навчальний посібник / Є.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар. – К. : Центр навчальної літератури, 2008. – 608 с.
5. Шатун В. Т. Основы менеджмента: Навчальний посібник / В.Т.Шатун. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.
6. Шепель В. М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В.М. Шепель. – Для менеджеров. – М.: Народное образование, 1999. – 432 с.

Анотація

У статті розглядається проблема управлінської майстерності як окремого напрямку наукових досліджень. Обґрунтовано сутність поняття “управлінська майстерність”, дано її змістову характеристику.

Аннотация

В статье рассматривается проблема управленческого мастерства как отдельного направления научных исследований. Обоснована сущность понятия “управленческое мастерство”, дана его содержательная характеристика.

Summary

The article focuses on proving the problem of management skills as separate lines of research. Grounded concept “management skills”, given its substantial characteristic.

Ключові слова: педагогічна майстерність, управлінська майстерність, освітній менеджмент, управлінська компетенція.

Ключевые слова: педагогическое мастерство, управленческое мастерство, образовательный менеджмент, управленческая компетенция.

ЖЕНСКАЯ СУБКУЛЬТУРА В ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ ОБРАЗОВАНИЯ

На женщину возложена огромная ответственность, связанная с репродуктивной функцией – рождением и воспитанием детей, воспроизводством личности. Эта эволюционная константа по праву признается как самый ценный вид социального творчества. Но в современном мире произошел резкий сдвиг в направлении личностной и экономической независимости и самостоятельности женщин, что изменило отношение к репродуктивной функции. Под влиянием глобализации современная женщина активно включается во все виды социально-организационных отношений. Женщины XXI века стоят перед непростым выбором между карьерой и семьей. Пытаясь совместить и то, и другое, они испытывают постоянные физические и ментально-психические перегрузки. Их полорольевые обязанности и отведенные им социальные роли чреваты конфликтами и порождают многочисленные комплексы самоидентификации. В этих условиях, очевидно, что изучение проблемы женской субъектности в образовательной сфере в рамках социокультурных трансформаций является своевременным и представляет интерес.

Становится очевидным, что в современном мире невозможно решать проблемы выбора стратегии социокультурного развития без учета роли женщины как субъектов активных социальных действий. А это означает, что назрела настоятельная необходимость переосмысления проблемы субъектности с учетом ее гендерной составляющей, в том числе и активной творческой роли учителя женщины в воспитании и образовании будущей личности. Современное требование «knowledge-workers» – работников со знанием новейших технологий, с установками на успех и конкурентоспособность, плохо согласуется с традиционными ролями женщин (быть матерью; хранительницей домашнего очага), вызывает их девальвацию и неуместность ожиданий карьерного роста. Мега-тенденция, проявляющаяся в стремлении к профессиональной самоотдаче, сопровождается переоценкой женщиной своих профессиональных возможностей. Глобализационные трансформации свидетельствуют о полноценном участии женщин в интернет-коммуникации и способствуют культурной легитимизации фемининных исследований.

Одновременно с успехами в экономике и коммуникации мы, вместе с тем, наблюдаем снижение уровня нравственно-духовных ценностей, подмену одних ценностей другими при общем снижении уровня культуры и, в конечном итоге, полной деградации населения. Тем самым социально-экономический прогресс общества вступает в противоречие с социальными и духовными ценностями. Любой экономический успех общества напрямую связан с развитием культуры памяти. Еще академик Д.С.Лихачев писал: «От того какие нравственные законы будут царить в обществе, будет зависеть воспитание грядущих поколений, вся наша жизнь» [5, с. 126]. Понятия «долг», «совесть», «память», «честь» постепенно утрачивают свое значение, им на смену приходят «хамство», «наглость», «ложь», «бездушие» и, что особенно недопустимо это «безразличие». Вечные понятия, как долг и память – это категории нравственные, духовные, напрямую связанные между собой, и на их взаимосвязи основано высшее самосознание человека. Ни для кого не секрет, что значимые женские ценности, передающиеся из поколения в поколение, утрачивают свое истинное предназначение и заменяются более легкодоступными. Тем самым нравственные семейные ценности красоты, любви и добра к детям не постулируются, а заменяются более практичными, востребованными современной женской эмансипацией достижения успеха в жизни любой ценой за счет власти, финансового благополучия, получения жизненных удобств и авторитета в определенном круге знакомых. Поэтому, выделяя женские ценности и обозначая приоритеты женского воспитания и образования, мы, тем самым, опираемся на прошлый опыт, создаем их сами своей принадлежностью к той или другой социальной общности.

Поэтому обращение внимания общественности к проблемам духовного возрождения, возможного лишь на основе отечественной культуры, общественной мысли, художественной классики и православия. Приоритет в духовном развитии российского общества принадлежит женщине. На наш взгляд, именно в женщине сохранилось понимание ценности духовной жизни – не вне человека – не в смысле внешнего преобразования, а внутри, в культуре «духа», в обогащении его содержания. Именно женщина является тем творческим началом, способствующим внутреннему духовному обновлению жизни. Кому как не женщине, хранительнице домашнего очага и матери – возрождать глубокий интерес и уважение к традициям, преданиям, жизни, быту, воспитанию и образованию будущих граждан. Проблема возрождения и духовного преобразования общества всецело определила приоритеты в области изучения женской души, с ее нежностью, великодушием, глубоким чувством Бога, воображением и состраданием.

Духовное состояние современной российской женщины определяется социально-экономическими и социокультурными условиями, для которых характерны переломы в сознании, конфликты с окружением, переориентация на новые ценности, контакты с внешней изменившейся средой, обновление и принятие новых