

**Самоназначение/самосознание как ведущий механизм развития стратегического лидерства  
руководителей школ, работающих в сложных социальных условиях**

**Светлана Анатольевна Свириденко**

Аспирант

Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет

Хабаровск, Россия

otdchg@mail.ru

ORCID 0009-0007-6106-3397

Поступила в редакцию 08.06.2024

Принята 28.07.2024

Опубликована 30.08.2024

УДК 159.922.7:371

DOI 10.25726/s6165-4686-0619-e

EDN BXDSZY

BAK 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

**Аннотация**

В данной статье рассматривается феномен самоназначения и самосознания как ключевые механизмы в развитии стратегического лидерства руководителей школ, работающих в сложных социальных условиях. В рамках работы использованы методы анализа, синтеза, контент-анализа и сравнительного анализа для выявления факторов, способствующих формированию самоназначения у руководителей. Исследование акцентирует внимание на взаимосвязи между самоназначением, которое отражает способность лидера проактивно брать на себя инициативу и ответственность, и самосознанием, способствующим более глубокому пониманию собственных эмоций, мыслей и их влияния на действия. Представленные в статье теории самоопределения, социальной идентичности и ролей помогают понять механизмы формирования лидерских качеств у руководителей. Особое внимание уделяется анализу условий, таких как поддержка автономии, психологическая безопасность, ясность ролей и наличие ролевых моделей, которые способствуют развитию самоназначения. В статье сделан вывод о важности самоназначения как ведущего механизма, который позволяет руководителям эффективно реагировать на вызовы и адаптировать образовательные учреждения к сложным социальным условиям.

**Ключевые слова**

самоназначение, самосознание, стратегическое лидерство, образовательные учреждения, сложные социальные условия, управление.

**Введение**

В современных условиях развития экономики страны особое внимание уделяется повышению качества образования, что связано с требованиями глобальной конкурентоспособности и обеспечения кадрового потенциала для будущего роста (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», 2018; Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», 2020). В этом контексте система образования сталкивается с необходимостью адаптации к новым вызовам, включая совершенствование управленческих механизмов и повышение ответственности за результаты деятельности образовательных учреждений.

Растут требования к руководителям школ, которые становятся ключевыми фигурами в процессе достижения образовательных целей (Каспржак, 2020; Кузнецова, 2023; Пинская, 2019). Назначение на должность руководителя школы теперь согласовывается с региональными министерствами образования, и одним из обязательных условий является наличие разработанной программы развития образовательной организации (на примере Хабаровского края). Такая программа должна содержать стратегические направления и механизмы улучшения качества образования, что накладывает на руководителей дополнительные обязательства в сфере управления, планирования и реализации образовательных проектов.

Вместе с тем сохраняется значительная доля школ, работающих в сложных социальных условиях, с низким экономическим потенциалом, бедной инфраструктурой, ограниченными культурными и образовательными ресурсами. Школы работают с учащимися, среди которых значительную долю составляют дети из неполных и малообеспеченных семей с низким уровнем образования родителей (Пинская, 2019). Исследования успешных практик резильентных школ – образовательных учреждений, которые, несмотря на неблагоприятные внешние условия, добиваются значительных успехов, — подтверждают, что одним из ключевых факторов их успеха является лидерская позиция руководителя (Каспаржак, 2019; Маралов, 2018). Высокий уровень его субъектности, который включает в себя такие качества, как активность, автономность, креативность и самооценность, позволяет руководителю не просто управлять школой, а стать ее стратегом (Кузнецова, 2023; Маралов, 2018). Руководитель самоназначается в эту позицию, принимая на себя роль не только администратора, но и лидера, способного адаптироваться к изменяющимся условиям, разрабатывать долгосрочные стратегии и принимать инициативу.

Цель нашего исследования: определить роль самоназначения как ключевого феномена в развитии стратегического лидерства руководителей школ, работающих в сложных социальных условиях.

Для достижения этой цели в работе поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать концепцию самоназначения и ее влияние на развитие стратегического лидерства.
2. Определить факторы и условия, способствующие развитию самоназначения у руководителей.

Первоначально был проведен анализ актуальности обращения к данной теме в научной литературе. По запросу «самоназначение, самосознание руководителя» в научной электронной библиотеке eLIBRARY было найдено 26 публикаций, а в электронной библиотеке «КиберЛенинка» – 22 публикации. При поиске в Google Академии обнаружено 240 публикации, из которых 78 относятся к периоду с 2019 года. В зарубежной научной литературе данный феномен изучается более активно: по запросу «Self-designation, self-awareness of the leader» было найдено 1940 публикации, среди которых 429 опубликованы с 2019 года. Согласно данным, феномен самоназначения и самосознания руководителя изучается как в отечественных, так и в зарубежных исследованиях. Однако зарубежные авторы уделяют большее внимание данной теме. Как следствие при высокой актуальности темы в мировой научной среде остается необходимость более глубокого изучения данного феномена.

### **Материалы и методы исследования**

Исследование предполагало использование следующих подходов:

1. Анализ и синтез научной литературы. В статье проведен обширный анализ публикаций на тему самоназначения и самосознания, включая данные из научных баз eLIBRARY, «КиберЛенинка» и Google Академии. Этот метод позволил выявить ключевые тенденции в изучении феномена как в отечественных, так и в зарубежных исследованиях.
2. Контент-анализ. С учетом объема проанализированных публикаций по теме самоназначения, использовался контент-анализ для систематизации информации и выявления ключевых теорий, встречающихся в научной литературе.
3. Метод классификации и систематизации. На основе анализа публикаций проведена систематизация материалов, что позволило выделить различные подходы к определению факторов и

условий, способствующих формированию способности руководителей к самоназначению и самосознанию.

В результате исследования ожидается получить обоснованные выводы о значимости самоназначения как механизма развития стратегического лидерства руководителей школ, работающих в сложных социальных условиях. Полученные результаты будут способствовать дальнейшему развитию управленческих стратегий и методического сопровождения руководителей образовательных организаций.

### **Результаты и обсуждение**

Важным шагом в нашем исследовании является определение понятий «самоназначение» и «самосознание», которые играют ключевую роль в развитии стратегического лидерства.

Самоназначение (Self-Appointment) в контексте лидерства связано с концепцией самоуправления и автономии, ведь это процесс, в котором индивид добровольно берет на себя роль или задачу, основываясь на внутренней мотивации и убежденности в своих силах (Endo, 2014). Это включает в себя инициативность, способность видеть возможности для действий и брать на себя ответственность без внешнего принуждения. Мы согласны с позицией С.Р. Neck и J.D. Houghton, которые утверждают, что в сфере лидерства самоназначение важно, поскольку лидеры часто сталкиваются с необходимостью принимать решения и действовать проактивно, не дожидаясь внешних указаний (Neck, 2006).

Самосознание (Self-Awareness) – это осознание своих внутренних состояний, включая мысли, эмоции и убеждения (Goleman, 2001). Самосознание важно для нашего поведения, удовлетворенности и производительности (Carden, 2022). Это способствует лучшему принятию решений и командной работе (Dierdorff, 2015), повышению успеха в руководстве (Showry, 2014) и расширению возможностей для карьерного роста (Axelrod, 2012). Играя ключевую роль в развитии эмоционального интеллекта самосознание включает способность индивида к саморефлексии и пониманию того, как их внутренние состояния влияют на поведение и взаимодействие с другими (Duval, 1972).

Самоназначение и самосознание, хотя и являются различными понятиями, взаимно дополняют друг друга и в определенной степени говорят о схожих аспектах личностного развития и лидерства. Мы выделяем следующие позиции:

1. Оба понятия касаются внутреннего мира человека и его отношения к своему поведению. Самоназначение включает в себя внутреннюю мотивацию и уверенность в своих силах, что позволяет индивидууму принимать на себя инициативу и ответственность. Самосознание же относится к осознанию своих мыслей, эмоций и убеждений, что, в свою очередь, способствует лучшему пониманию своих мотивов и действий.

2. Мы отмечаем, что высокий уровень самосознания может способствовать развитию самоназначения. Когда человек осознает свои сильные и слабые стороны, он более склонен принимать обоснованные решения о том, какие роли или задачи ему следует взять на себя. В то же время, способность к самоназначению может привести к более глубокому самосознанию, так как при принятии новых ролей и задач индивид сталкивается с различными внутренними и внешними вызовами, что побуждает его к саморефлексии и анализу своих реакций и результатов.

3. В контексте лидерства самоназначение позволяет руководителям проактивно принимать решения и действовать, что необходимо для эффективного управления и достижения целей. Самосознание, в свою очередь, способствует улучшению качества этих решений, так как лидеры, обладающие высоким уровнем самосознания, лучше понимают влияние своих действий на окружающих и могут адаптировать свои стратегии взаимодействия.

Таким образом, самоназначение и самосознание не только взаимосвязаны, но и дополняют друг друга. Далее в нашей работе мы будем использовать эти понятия в совокупности.

Влияние уровня профессионального самосознания и самоназначения на эффективность управленческой деятельности подтверждается исследованиями Тарасенко С.В., который рассматривает эти позиции как открытую систему, включающую мотивационный, операциональный, когнитивный и творческий компоненты (Тарасенко, 2003). Развитие профессионального самосознания и

самоназначения становится критически важным для повышения управленческой эффективности и достижения высоких результатов в образовательной сфере (Нечаева, 2016).

Следующим шагом в нашем исследовании является анализ ключевых теорий, связанных с самоназначением, которые помогут глубже понять механизмы, способствующие формированию этих важных качеств у руководителей школ. В рамках нашего исследования мы выделили три теории.

Теория самоопределения (самодетерминации) (ТСД). Эта теория, разработанная американскими психологами Э. Деси и Р. Райаном, акцентирует внимание на важности внутренней мотивации и автономии в процессе принятия решений. Внутренняя мотивация, по определению Деси и Райана, представляет собой «врожденную характеристику человека, основанную на применении своих интересов и упражнении своих способностей» (Deci, 1985). Она включает в себя стремление к поиску и преодолению задач оптимального уровня сложности. Эта мотивация играет ключевую роль в процессе самоназначения, так как именно она побуждает индивидуумов проявлять инициативу и активно участвовать в принятии решений (Deci, 1985). Согласно ТСД, люди стремятся к самоуправлению и личной ответственности, что в свою очередь способствует развитию самоназначения.

В контексте управления школами эта теория подчеркивает, что руководители, обладающие высоким уровнем самоопределения, более способны принимать инициативу и проактивно реагировать на вызовы, создавая поддерживающую среду для учителей и учеников.

Теория социальной идентичности А. Тэшфела и теория самокатегоризации Дж. Тернера (Tajfel, 1979, 1986; Turner, 1987) рассматриваются как части одного общего подхода в рамках теории социальной идентичности. Эта теория утверждает, что идентичность индивида формируется на основе его принадлежности к различным социальным группам. Важно, что индивидуальная самооценка зависит от оценки групповой принадлежности (Turner, 1987). Социальная идентичность позволяет лидерам чувствовать себя частью команды и способствует развитию самоназначения, поскольку они понимают, что их действия напрямую влияют на успех группы. В контексте школьного управления это означает, что руководители, которые осознают и ценят свою роль в коллективе, могут лучше взаимодействовать с учителями и учениками.

Ролевая теория (теория ролей). Эта теория сосредоточена на том, как роли, которые мы играем в обществе, влияют на наше поведение и взаимодействие с другими. В.Д. Биддл говорит о том, что роль определяется набором социальных ожиданий и норм (Biddle, 1986). Понимание своей роли как лидера помогает руководителю более эффективно действовать и принимать инициативу в сложных ситуациях, ведь в контексте школьного управления роль директора заключается не только в выполнении административных функций, но и включает аспекты лидерства, поддержки, мотивации и развития педагогического коллектива.

Анализ научной литературы позволил выделить следующие аспекты теории ролей в самоназначении. Для удобства мы представили их в виде таблицы 1.

Таблица 1. Аспекты теории ролей в самоназначении

| Аспект теории ролей               | Описание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Проактивная позиция               | Проактивная позиция придает уверенность в способности выполнять широкий спектр задач, выходящих за рамки предписанных ролей, что повышает самоэффективность, вовлеченность и инновационность (Parker, 1997; Parker, 2010)                                                                                                                                                                              |
| Неоднозначность и конфликт ролей  | Самоназначение, самосознание помогает нивелировать неоднозначность ролей и справляться с конфликтами, возникающими из-за несовместимых требований. Для минимизации негативных эффектов важно разрабатывать четкие коммуникации, понятные ожидания и механизмы поддержки сотрудников, что позволяет эффективно управлять ролевыми конфликтами и устранять неопределенность (Rizzo, 1970; Rogers, 1976). |
| Формирование ролевой идентичности | Самоназначение, самосознание позволяет выбирать роли, соответствующие самооценке, что укрепляет ролевую идентичность и                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | приверженность делу. Понимание своих ролей и их значения в рамках организации помогает сотрудникам и руководителям более уверенно действовать и принимать решения, основываясь на личных ценностях и профессиональных навыках. Это повышает самооценку и степень удовлетворенности своей деятельностью (Ashforth, 2016; Bednar, 2020).                                 |
| Динамика организационных ролей | Динамика ролей охватывает взаимодействие между отдельными ролями и организационной структурой. Каждая роль в организации формируется в контексте ее структуры, включая иерархию, распределение обязанностей и взаимодействие между различными уровнями управления. Важно, чтобы роли были четко определены и согласованы с целями и задачами организации (Katz, 2015). |

В целом, эти аспекты теории ролей взаимосвязаны и дополняют друг друга, обеспечивая гармоничное функционирование организации. Управление ролями, их ясностью и динамикой позволяет эффективно координировать работу коллектива, адаптировать стратегические цели к изменяющимся условиям и развивать сильное лидерство.

Представленные теории дают понимание механизмов, лежащих в основе самоназначения и самосознания, и подчеркивают важность внутренней мотивации, социальной идентичности и понимания ролей для эффективного стратегического лидерства в образовательной среде.

Следующим шагом нашего исследования стало выделение среди множества тех факторов и условий, которые дают возможность к формированию способности руководителя к самоназначению и самоопределению. Мы выделили 4 укрупненные группы в таблице 2.

Таблица 2. Факторы и условия, способствующие формированию способности руководителя к самоназначению и самоопределению

| Фактор                                     | Описание                                                                                                                      | Условия                                                                                                                                | Исследования                  |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Поддержка автономии и развитие компетенций | Способствует уверенности руководителей в самостоятельном назначении задач и повышает их профессиональную компетентность.      | Обучение и развитие навыков, положительная обратная связь. Возможности для расширения набора навыков.                                  | (Parker, 2010)                |
| Психологическая безопасность и поддержка   | Создает безопасную среду для самостоятельного назначения задач через поддерживающее лидерство и не карательную культуру.      | Поддерживающее лидерство, организационная культура, поддерживающая неудачи как возможности для обучения. Психологическое благополучие. | (Eyal, 2011)                  |
| Ясность ролей и инновационный климат       | Снижает двусмысленность ролей и способствует эффективному самоопределению через четкую коммуникацию и инновационную культуру. | Четкая коммуникация, определенные границы ролей, культура расширения прав и возможностей, культура инноваций и творчества.             | (Rizzo, 1970; Ashforth, 2016) |

|                              |                                                                                                                     |                                                                                   |                              |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Рольевые модели и наставники | Обеспечивают поддержку и помощь руководителям в процессе самостоятельного распределения задач через наставничество. | Наличие рольевых моделей, программы наставничества, доступ к образцам подражания. | (Ashforth, 2016; Eyal, 2011) |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|

Анализ выявленных факторов и условий, способствующих формированию способности лидеров к самоназначению и самоопределению, подчеркивает важность комплексного подхода к развитию стратегического лидерства в образовательных организациях. Поддержка автономии и развитие компетенций руководителей играют ключевую роль в укреплении их уверенности и профессиональной компетентности, что позволяет проактивно реагировать на вызовы и эффективно управлять задачами. Психологическая безопасность и поддерживающая культура формируют среду, где руководители могут проявлять инициативу, не опасаясь последствий за неудачи, что повышает их эмоциональную устойчивость и мотивирует к новаторским действиям.

Четкая ясность ролей и инновационный климат создают основу для эффективного самоопределения, способствуя снижению двусмысленности в обязанностях и стимулируя руководителей к самостоятельному назначению задач. Наличие рольевых моделей и наставников, в свою очередь, обеспечивает необходимую поддержку и помогает руководителям ориентироваться в сложных ситуациях, укрепляя их лидерские позиции.

Таким образом, эти факторы и условия формируют благоприятную среду для развития стратегического лидерства, позволяя руководителям принимать на себя инициативу и эффективно управлять образовательными учреждениями в условиях сложной социальной обстановки.

### Заключение

Исследование подтвердило, что самоназначение является ведущим механизмом развития стратегического лидерства у руководителей школ, работающих в сложных социальных условиях.

В ходе исследования было установлено, что самоназначение является важным механизмом в развитии стратегического лидерства у руководителей школ, работающих в сложных социальных условиях. Этот процесс позволяет директорам проявлять инициативу, активно реагировать на внешние вызовы и эффективно управлять образовательным процессом. Развитие самоназначения требует создания поддерживающей организационной культуры, предоставления возможностей для автономии и обучения, а также наличия рольевых моделей и наставников.

Вопрос создания условий, развития стратегического лидерства руководителей школ, работающих в сложных социальных условиях, будет рассмотрен нами более подробно в рамках диссертационного исследования.

### Список литературы

1. Каспржак А., Кобцева А., Шишкина М. Педагогическое лидерство как ресурс развития системы образования и объект измерения // Образование и саморазвитие. 2019. Т. 14. № 1. С. 68-79
2. Каспржак А., Кобцева А., Марина Ц. Директора школ в мегаполисах. Как они управляют образовательным процессом? // Образовательная политика. 2020. № 2 (82). С. 70-85
3. Кузнецова А.Г. Директор школы как субъект образовательной политики в отечественной педагогике постсоветского периода: постановка проблемы // Вестник педагогических наук. 2023. № 5. С. 106-113.
4. Маралов В.Г., Низовских Н.А., Щукина М.А. Психология саморазвития. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2018. 320 с.

5. Нечаева Е.С., Нечаев Ю.В. Профессиональное самосознание руководителя как компонент организационного управления // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2016. № 3-1. С. 26-31
6. Пинская М.А. Поверх барьеров: истории школ, работающих в сложных социальных условиях. Книга для школьных администраторов и для тех, кто управляет школами на муниципальном и региональном уровнях. М.: ИД НИУ ВШЭ. 2019. 191 с.
7. Тарасенко С.В. Влияние профессионального самосознания руководителя на эффективность принятия управленческих решений: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.13. М., 2003. 266 с.
8. Указ Президента РФ № 204 от 07.05.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
9. Указ Президента РФ № 474 от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
10. Ashforth B.E., Schinoff B.S. Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations // Annual review of organizational psychology and organizational behavior. 2016. Т. 3. № 1. pp. 111-137.
11. Axelrod S.D. «Self-awareness»: at the interface of executive development and psychoanalytic therapy // Psychoanalytic Inquiry. 2012. Т. 32. № 4. pp. 340-357.
12. Bednar J.S. Putting identification in motion: A dynamic view of organizational identification // Organization Science. 2020. Т. 31. № 1. pp. 200-222.
13. Biddle B.J. Recent developments in role theory // Annual review of sociology. 1986. Т. 12. № 1. pp. 67-92.
14. Carden J., Jones R.J., Passmore J. Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review // Journal of management education. 2022. Т. 46. № 1. pp. 140-177.
15. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. NY: Plenum Publishing Co, 1985. 45 p.
16. Dierdorff E. C., Rubin R.S. Research: We're not very self-aware, especially at work // Harvard Business review. 2015. Т. 12.
17. Endo P.T. Role-based self-appointment for resource management in distributed environments // Mat. of the 28th Inter. conf. on Advanced information networks and applications (May 13-16, 2014, Victoria). 2014.
18. Eyal O., Roth G. Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis // Journal of educational administration. 2011. Т. 49. № 3. pp. 256-275.
19. Goleman D. Emotional intelligence: Issues in paradigm building // The emotionally intelligent workplace. 2001. Т. 13. 26 p.
20. Katz D., Kahn R. The social psychology of organizations. Organizational behavior 2. NY: Routledge, 2015. pp. 152-168.
21. Neck C.P., Houghton J.D. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities // Journal of managerial psychology. 2006. Vol. 21. № 4. pp. 270-295.
22. Parker S.K., Collins C.G. Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors // Journal of management. 2010. Т. 36. № 3. pp. 633-662.
23. Parker S. K., Wall T.D., Jackson P.R. «That's not my job»: Developing flexible employee work orientations // Academy of management journal. 1997. Т. 40. № 4. pp. 899-929
24. Rizzo J.R., House R.J., Lirtzman S.I. Role conflict and ambiguity in complex organizations/ J. R. Rizzo, // Administrative science quarterly. 1970. pp. 150-163.
25. Rogers D.L., Molnar J. Organizational antecedents of role conflict and ambiguity in top-level administrators // Administrative science quarterly. 1976. pp. 598-610.
26. Showry M., Manasa K.V.L. Self-awareness-key to effective leadership // IUP journal of soft skills. 2014. Т. 8. № 1.

27. Tajfel H. Individuals and groups in social psychology // British journal of social and clinical psychology. 1979. № 18. pp. 183-190.
28. Tajfel H., Turner J.C. The social identity theory of intergroup behavior // Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall, 1986. pp. 7-24.
29. Turner J.C. A self-categorization theory. Rediscovering the social group: a self-categorization theory. Oxford: Basil Blackwell, 1987. pp. 42-67.

### **Self-appointment/self-awareness as a leading mechanism for the development of strategic leadership of school leaders working in difficult social conditions**

**Svetlana A. Sviridenko**

PhD student

Amur Humanitarian and Pedagogical State University

Khabarovsk, Russia

otdchg@mail.ru

ORCHID 0009-0007-6106-3397

Received 08.06.2024

Accepted 28.07.2024

Published 30.08.2024

UDC 159.922.7:371

DOI 10.25726/s6165-4686-0619-e

EDN BXDSZY

VAK 5.8.7. Methodology and technology of vocational education (pedagogical sciences)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

#### **Abstract**

This article examines the phenomenon of self-designation and self-awareness as key mechanisms in the development of strategic leadership of school leaders working in difficult social conditions. Within the framework of the work, methods of analysis, synthesis, content analysis and comparative analysis were used to identify factors contributing to the formation of self-designation among managers. The study focuses on the relationship between self-designation, which reflects a leader's ability to proactively take initiative and responsibility, and self-awareness, which contributes to a deeper understanding of their own emotions, thoughts and their impact on actions. The theories of self-determination, social identity and roles presented in the article help to understand the mechanisms of formation of leadership qualities in managers. Special attention is paid to the analysis of conditions such as support for autonomy, psychological security, clarity of roles and the presence of role models that contribute to the development of self-determination. The article concludes on the importance of self-designation as a leading mechanism that allows managers to effectively respond to challenges and adapt educational institutions to difficult social conditions.

#### **Keywords**

self-designation, self-awareness, strategic leadership, educational institutions, difficult social conditions, management.

#### **References**

1. Kasprzhak A., Kobtseva A., Shishkina M. Pedagogical leadership as a resource for the development of the education system and an object of measurement // Education and self-development. Vol. 14. 2019 No. 1. pp. 68-79



2. Kasprzhak A., Kobtseva A., Marina Ts. School principals in megacities. How do they manage the educational process? // Educational policy. 2020. № 2 (82). pp. 70-85
3. Kuznetsova A.G. School director as a subject of educational policy in Russian pedagogy of the post-Soviet period: problem statement // Bulletin of Pedagogical Sciences. 2023. № 5. pp. 106-113.
4. Maralov V.G., Nizovskikh N.A., Shchukina M.A. Psychology of self-development. 2nd ed., corr. and add. M.: Yurayt, 2018. 320 p.
5. Nechaeva E.S., Nechaev Yu.V. Professional self-awareness of the head as a component of organizational management // News of TlSU. Economic and legal sciences. 2016. № 3-1. pp. 26-31
6. Pinskaya M.A. Over the barriers: stories of schools operating in difficult social conditions. A book for school administrators and for those who manage schools at the municipal and regional levels. M.: Publishing House of the Higher School of Economics. 2019. 191 p.
7. Tarasenko S.V. The influence of professional self-awareness of the head on the effectiveness of managerial decision-making: diss. ... cand. of the psychol. scien.: 19.00.13. M., 2003. 266 p.
8. Decree of the President of the Russian Federation № 204 dated 05.07.2018 «On National Goals and Strategic Objectives for the Development of the Russian Federation for the period up to 2024».
9. Decree of the President of the Russian Federation № 474 dated 07.21.2020 «On National Development Goals of the Russian Federation for the period up to 2030».
10. Ashforth B.E., Schinoff B.S. Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations // Annual review of organizational psychology and organizational behavior. 2016. T. 3. № 1. pp. 111-137.
11. Axelrod S.D. «Self-awareness»: at the interface of executive development and psychoanalytic therapy // Psychoanalytic Inquiry. 2012. T. 32. № 4. pp. 340-357.
12. Bednar J.S. Putting identification in motion: A dynamic view of organizational identification // Organization Science. 2020. T. 31. № 1. pp. 200-222.
13. Biddle B.J. Recent developments in role theory // Annual review of sociology. 1986. T. 12. № 1. pp. 67-92.
14. Carden J., Jones R.J., Passmore J. Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review // Journal of management education. 2022. T. 46. № 1. pp. 140-177.
15. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. NY: Plenum Publishing Co, 1985. 45 p.
16. Dierdorff E.C., Rubin R.S. Research: We're not very self-aware, especially at work // Harvard Business review. 2015. T. 12.
17. Endo P.T. Role-based self-appointment for resource management in distributed environments // Mat. of the 28th Inter. conf. on Advanced information networks and applications (May 13-16, 2014, Victoria). 2014.
18. Eyal O., Roth G. Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis // Journal of educational administration. 2011. T. 49. № 3. pp. 256-275.
19. Goleman D. Emotional intelligence: Issues in paradigm building // The emotionally intelligent workplace. 2001. T. 13. 26 p.
20. Katz D., Kahn R. The social psychology of organizations. Organizational behavior 2. NY: Routledge, 2015. pp. 152-168.
21. Neck C.P., Houghton J.D. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities // Journal of managerial psychology. 2006. Vol. 21. № 4. pp. 270-295.
22. Parker S.K., Collins C.G. Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors // Journal of management. 2010. T. 36. № 3. pp. 633-662.
23. Parker S. K., Wall T.D., Jackson P.R. «That's not my job»: Developing flexible employee work orientations // Academy of management journal. 1997. T. 40. № 4. pp. 899-929

24. Rizzo J.R., House R.J., Lirtzman S.I. Role conflict and ambiguity in complex organizations/ J. R. Rizzo, //Administrative science quarterly. 1970. pp. 150-163.
25. Rogers D.L., Molnar J. Organizational antecedents of role conflict and ambiguity in top-level administrators //Administrative science quarterly. 1976. pp. 598-610.
26. Showry M., Manasa K.V.L. Self-awareness-key to effective leadership // IUP journal of soft skills. 2014. T. 8. № 1.
27. Tajfel H. Individuals and groups in social psychology // British journal of social and clinical psychology. 1979. № 18. pp. 183-190.
28. Tajfel H., Turner J.C. The social identity theory of intergroup behavior // Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall, 1986. pp. 7-24.
29. Turner J.C. A self-categorization theory. Rediscovering the social group: a self-categorization theory. Oxford: Basil Blackwell, 1987. pp. 42-67.