

Таким образом, каждая из обозначенных функций содержит специфический воспитательный потенциал, который реализуется в конкретной практике современных университетов.

Литература

1. Акопян К. Шлягеризация науки // Отечественные записки. – 2002. – № 7. – [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://magazines.russ.ru>
2. Бауман З. Индивидуализированное общество. – М.: Логос, 2002.
3. Великая хартия университетов. – [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://bologna.spbu.ru>
4. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры. – [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.dvgu.ru>
5. Ганчеренок И. Инновационная деятельность – новая миссия университетов // Alma mater: Вестн. высш. шк. – 2004. – № 6. – С. 26–28.
6. Горбенко В. Университет как системообразующий фактор социально-культурной среды // Там же. – 2003. – № 5. – С. 20–22.
7. Деррида Ж. Университет глазами его питомцев // Отечественные записки. – 2003. – № 6. – [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://magazines.russ.ru>
8. Заявление VII съезда Российского союза ректоров высших учебных заведений // Новая и новейшая история. – 2003. – № 2. – С. 26–28.
9. Ковалевский В. П. Университетский комплекс как фактор развития региона // Регионология. – 2004. – № 2. – С. 210–215.
10. Моисеев Н. Н. Время определять национальные цели. – М., 1997.
11. Ортега-и-Гассет Х. Миссия университета // Отечественные записки. – 2002. – № 2. – С. 125–132.
12. Садовничий В. Реорганизация управления образованием и наукой и перспективные задачи высшей школы // Alma mater: Вестн. высш. шк. – 2004. – № 3. – С. 3–8.
13. Шафранов-Куцев Г. Ф. Современному обществу – современный университет // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 5. – С. 14–25.

С. Л. Фоменко

О ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрываются теоретические и методологические основы процесса профессионального становления педагогического коллектива. Особое внимание уделяется комплексу организационно-управленческих условий, создание которых позволит обеспечить позитивную направленность исследуемого процесса. Статья предназначена для

широкого круга педагогической общественности, прежде всего для руководителей образовательных учреждений.

In this article the theoretical and methodological bases of process of professional becoming of pedagogical collective are disclosed. The special attention is given to a complex of organizational – administrative conditions creation of which will allow to provide a positive orientation of researched process. This article is intended for a wide range of the pedagogical public, first of all for the heads of educational establishments.

В современной науке проблемами коллектива занимаются психология, педагогика, социология. Приоритет в этой области принадлежит социальной психологии, которая рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с профессиональной активностью. Это особое качество представляет собой продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности. С этой точки зрения коллективом может считаться не каждая группа, а лишь такая, которая сформировала определенные характеристики, возникающие вследствие развития основной деятельности данной группы и представляющие особое значение для ее членов.

Социально-экономические катаклизмы в современном обществе, а также инновации в сфере образования не замедлили сказаться на общей атмосфере и морально-психологическом климате средней школы. Возникшие материальные затруднения, существенное ухудшение технического оснащения учебно-воспитательной базы и материального положения преподавательского состава школы привели к снижению престижа и авторитета преподавательской работы, оттоку значительной и наиболее молодой, перспективной части преподавательского корпуса в иные сферы деятельности. Кроме того, создается противоречивая ситуация: с одной стороны, профессия педагога социальна по своей сути, по назначению, но с другой стороны, каждый педагог изолирован стенами своего класса, рамками своей учебной дисциплины, оставаясь наедине с профессиональными и личностными проблемами. Возникает иллюзия, что успех общего дела зависит только от личных усилий учителя.

В современных условиях модернизации системы образования на первый план выходит личность с ее индивидуальными способностями, уникальностью и неповторимостью. Коллективизм и индивидуализм рассматриваются как полярные ценности, получающие весьма различное распространение в разных обществах. Индивидуализм – свойство американской культуры – порождает такие специфические нормы поведения индивида в группе, как ориентация не на групповые, а на собственные цели, стремление подчеркнуть свой вклад в групповую деятельность, достаточная закрытость в общении, признание относительно низкой значимости группы для своего существования в ней. Коллективизм, присущий традиционным обществам, также определяет взаимоотношения индивида и группы. Он проявляет себя в таких нормативах поведения, как позитивное отношение к целям группы,

уважение к уравнительному распределению «благ» среди ее членов, большая открытость в общении, готовность поставить цели группы выше собственных [1, с. 236].

Идея индивидуализации является альтернативной коллективизму. Но нельзя забывать и о том, что диалектика развития предполагает гармоничное сочетание обоих подходов. Необходимо помнить, что учитель или воспитатель осуществляет воспитательно-образовательную деятельность не в одиночку, а в процессе совместной профессиональной активности всего коллектива педагогов.

Тот факт, что работа в группе благотворно сказывается на индивидуальной результативности, подтверждается многочисленными исследованиями. В трудах российских авторов подчеркивается, что только коллективу профессионалов под силу решение сложных, требующих комплексного подхода задач (С. И. Самыгин, А. Д. Столяренко, В. Р. Веснин, В. В. Новиков, Е. В. Шорохова, К. К. Платонов, Е. С. Кузьмин, Б. Д. Парыгин, Ю. В. Олейник, Ю. П. Платонов, А. Г. Ковалев, Я. А. Коломинский).

Современным обществом определен очень высокий уровень профессионализма педагогических кадров, и достичь его в одиночку представляется весьма сложным делом. Для обеспечения эффективного решения задач сегодняшнего дня необходимо участие всего педагогического коллектива в определении целей развития, поиске и реализации их достижения.

Не нужно забывать и о том, что в процессе профессиональной педагогической деятельности может наступить стадия деструкции или стагнации, и выход из нее весьма затруднителен для конкретного педагога. Избежать деструктивных изменений возможно, если профессионально зрелым, компетентным, живущим полноценной творческой жизнью будет весь коллектив в целом.

Профессионально компетентное педагогическое сообщество способно решать сложные и разнообразные проблемы, так как его члены обладают существенно большим совокупным опытом, знаниями, квалификацией. Однако его действия непросто координировать, особенно если задача не имеет однозначного решения. Кроме того, с ростом коллектива вклад каждого в результаты совместной деятельности сокращается, что значительно уменьшает общую эффективность труда. Происходит это потому, что возникают такие негативные явления, как «социальное безделье», «диффузия ответственности», попытки переложить свои обязанности на других.

Мы рассматриваем педагогический коллектив как группу, организованную для совместной деятельности, имеющую психическое, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство, при котором межличностные отношения опосредуются общественно ценными и лично значимыми целями, способную качественно выполнять профессиональную деятельность, обеспечивать каждому члену возможности для профессионального развития, а также удовлетворяющую социальные ожидания потребителей.

Процесс профессионального становления педагогического коллектива – это *многоэтапный, диалектический, имеющий прогрессивную направлен-*

ность процесс самоактуализации и самореализации его членов в ходе осуществления совместной профессиональной деятельности.

В качестве ведущих методологических подходов, на основе которых моделируется исследование процесса профессионального становления педагогического коллектива, нами были выбраны системно-деятельностный и комплексный подходы. С позиций системности важнейшим аспектом является определение системообразующего фактора, который объединяет многочисленные явления в одно целое. В нашем исследовании профессионального становления педагогического коллектива системообразующим фактором является его совместная общественно значимая профессиональная деятельность. Именно для ее осуществления педагоги вступают в определенные связи и отношения.

Рассматривая педагогический коллектив как систему, необходимо исследовать множественность (многообразие) элементов и тех связей и отношений, которые имеют место как внутри коллектива, так и в его взаимодействиях со средой (социальным окружением). Элементами педагогического сообщества как системы мы называем его членов, а также микрогруппы (например, методические объединения педагогов, творческие группы или группы по интересам). Значение микрогрупп чрезвычайно велико, так как именно они могут быть стимулирующим или тормозящим фактором в процессе профессионального становления коллектива. Формирование его целостности обуславливается разнообразием и многоуровневостью связей и отношений в процессе совместной профессиональной деятельности. Основными являются связи пространственно-временные, функциональные, социально-психологические, организационно-управленческие.

Перечисленные связи имеют различное воздействие на процесс профессионального становления коллектива: например, социально-психологические связи после достижения положительного развития могут оказывать на него отрицательное влияние. Это происходит потому, что хорошие, дружеские отношения между педагогами приводят к снижению требовательности, ответственной трудовой зависимости. Системный подход в исследовании процесса профессионального становления педагогического коллектива основывается на принципах единства, развития, глобальной цели, функциональности, иерархии, организованности и др. Важным требованием этого подхода является рассмотрение исследуемого процесса в развитии. Длительное наблюдение за педагогическими сообществами позволило нам сделать вывод о том, что профессиональное становление коллектива не всегда имеет поступательный, прогрессивный характер. Чаще всего оно проходит и регрессивный этап, который мы определили как «этап профессионального кризиса».

Таким образом, обращение к методологии системно-деятельностного подхода в исследовании процесса профессионального становления педагогического коллектива, с одной стороны, является закономерной необходимостью для современного состояния исследования коллектива, с другой – реальной

возможностью дальнейшего создания теории коллективов, имеющей не только теоретическое, но и большое практическое значение на современном этапе развития акмеологии, теории управления, профессиональной психологии и др. Мы установили, что сущностью процесса профессионального становления педагогического коллектива является двусторонний, взаимообогащающий характер влияния коллектива и педагога, создающий условия для актуализации индивидуального и коллективного потенциалов, способствующий обретению психологического здоровья, душевной гармонии и профессиональной зрелости членов сообщества, выражающийся в преодолении социального, профессионального одиночества учителя.

Содержание профессионального становления педагогического коллектива представлено в виде концептуальной (теоретической) модели (см. рисунок), которая имеет многоуровневую структуру, включающую компоненты трех уровней:

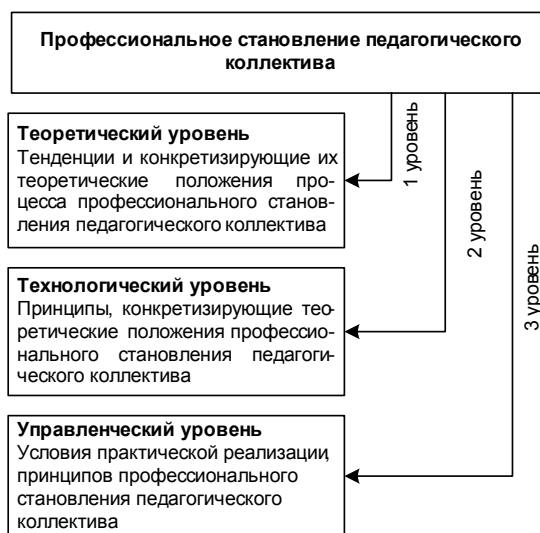
- *теоретический уровень* содержит следующие ведущие тенденции: профессиональное становление педагогического коллектива характеризуется гуманистической направленностью, социальной обусловленностью и двусторонним, взаимообогащающим взаимодействием коллектива и педагога в процессе осуществления совместной профессиональной деятельности; оно представляет собой диалектический процесс качественных изменений коллективных профессиональных характеристик по мере прохождения коллективом этапов и уровней профессионального становления; темп и результативность этого процесса определяются степенью активности членов коллектива и эффективностью управления;

- *технологический уровень* предполагает развитие ведущих тенденций и конкретизирующих их положений соответствующими принципами реализации: интериоризации; гуманистичности; социокультурной обусловленности; многоплановости процесса; преемственности профессионального развития; субъектности; включения коллектива в инновационную деятельность; мотивации коллектива на успешность в профессиональной деятельности; единства связи и управления – и обеспечение условий их реализации в образовательном учреждении;

- *управленческий уровень* раскрывает условия реализации каждого из принципов в реальной профессиональной деятельности педагогического коллектива (определение комплекса профессиональных характеристик, изменяющихся в процессе профессионального становления; создание структурной модели процесса профессионального становления; исследование профессионального становления как результата (по уровням) и как процесса (по этапам использования в управлении профессиональным становлением технологии мониторинга; создание в образовательном учреждении комплекса управленческих условий, обеспечивающих позитивную направленность рассматриваемого процесса).

Профессиональное становление педагогического коллектива будет способствовать самоактуализации и самореализации его членов, если наряду

с основными функциями, такими, как *актуализирующая, проявляющаяся в развитии профессионального коллективного потенциала; стабилизационная*, направленная на сохранение педагогического коллектива как системы с заданными на определенном этапе развития параметрами в ответ на возмущающее воздействие окружающей среды; *мотивационная*, оказывающая влияние на формирование потребностей профессионального самосовершенствования членов коллектива; *коммуникативная*, предусматривающая адекватное общение и партнерское взаимодействие (сотрудничество) педагогов в процессе деятельности; *духовно-нравственная*, ориентирующая на духовное, морально-этическое развитие педагогического коллектива, он будет выполнять и специфические функции – *объединяющую* (устранение социального, профессионального и личного одиночества учителя), *сохранную* (гармонизация коллективных взаимодействий и общения, сохранение психического и физического здоровья членов коллектива) и *рефлексивную* (развитие навыков самоанализа на коллективном и индивидуальном уровнях).



Концептуальная модель профессионального становления педагогического коллектива

Сложность и многоплановость процесса профессионального развития педагогического коллектива требует его рассмотрения, по меньшей мере, в двух планах.

Первый план – анализ профессионального развития по его *уровням*, который представляет собой определенный результат профессионального становления педагогического коллектива, позволяет сравнивать степень выраженности его отдельных профессиональных характеристик и его состояние в целом по уровню. Основаниями для выделения уровней являются: степень

выраженности профессиональных качеств педагогического коллектива; степень преодоления в коллективе социального, профессионального и личного одиночества учителя; результативность профессиональной деятельности. Мы выделяем: высокий уровень, который характеризует профессионально зрелый коллектив, средний уровень, отличающий коллектив с позитивной динамикой развития, и низкий уровень, свойственный профессионально незрелому коллективу. Второй план – анализ профессионального становления по этапам, не совпадающим с уровнями профессионального становления, так как очередной этап фактически может быть переходом на нижележащий уровень или некоторым преобразованием (изменением) в процессе профессионального становления коллектива без перехода на какой-либо другой уровень. В нашем понимании этап профессионального становления педагогического коллектива – это определенный временной промежуток в его профессиональном развитии, характеризующийся достигнутым уровнем профессионализма, определяемый характером качественных изменений профессиональных коллективных характеристик, а также соотношением процессов интеграции и дифференциации в профессиональной жизнедеятельности коллектива. В процессе прохождения педагогическим коллективом этапов профессионального становления наряду с прогрессивными могут иметь место регрессивные изменения (профессиональные кризисы педагогов, явления профессиональной стагнации и одиночества), способные привести в кризисное состояние всю систему, а значит, понизить уровень профессионального становления педагогического коллектива. Основаниями для выделения этапов являются характер качественных изменений профессиональных характеристик коллектива; определенное соотношение (одновременное сочетание) процессов интеграции и дифференциации в его профессиональной жизнедеятельности. Мы выделяем следующие этапы: *зарождения профессионализма, накопления коллективного потенциала развития, устойчивого профессионального функционирования, профессионального расцвета, профессионального обновления, профессионального кризиса, профессиональной перестройки и выхода из кризиса.*

Большое значение в обеспечении позитивной направленности процесса профессионального становления педагогического коллектива имеет создание комплекса организационно-управленческих условий. К ним относятся следующие условия:

1) кадровые: разнообразный состав членов коллектива по возрасту, полу, педагогическому стажу, уровню квалификации, направлениям деятельности, психологическим характеристикам членов коллектива; наличие соответствующих современным требованиям базового уровня профессиональной подготовки педагогов, компетентного руководителя и заместителей руководителя, являющегося лидером в коллективе;

2) целевые: четкость, конкретность, выполнимость, социальная и практическая значимость целей и задач, стоящих перед коллективом;

3) мотивационные: возможность профессиональной самореализации членов коллектива; система оплаты труда по результатам; творческий характер выполняемой деятельности, признание и одобрение достойно выполненной работы; хорошая информированность; доброжелательные, деловые и конструктивные отношения с руководителем; комфортность в коллективе; возможность повышения интеллектуального и профессионального уровня педагогов; наличие объективной системы отслеживания коллективной и индивидуальной траекторий профессионального развития, а также многофункциональной и многоуровневой системы повышения профессионального мастерства педагогов;

4) средовые: благоприятный психологический климат в коллективе – повышенный эмоциональный тонус; взаимоотношения, строящиеся на принципах сотрудничества и взаимовыручки; высокая степень психологического единства; удовлетворенность профессиональной деятельностью; идейно-нравственная и творческая атмосфера; комфортность условий в образовательном учреждении; высокий уровень культуры; удовлетворенность учителей общей атмосферой; четкая организация работы; согласованность требований преподавателей к учащимся;

5) ресурсные: материально-техническое обеспечение деятельности в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами; высокий уровень информационной обеспеченности воспитательно-образовательного процесса; наличие необходимых материальных, финансовых ресурсов для реализации модели профессионального становления коллектива.

Ведущим из ресурсных условий мы считаем информационное обеспечение процесса профессионального становления педагога, средством реализации которого является мониторинг профессионального становления педагогического коллектива. Использование мониторингового подхода в управлении профессиональным становлением педагогического коллектива позволит с достаточной степенью точности на основе комплекса показателей определить уровень и этап профессионального становления коллектива; разработать систему мероприятий, нейтрализующих негативные тенденции и обеспечивающих закрепление позитивных тенденций этого процесса, выявленных в ходе мониторинга; посредством профилактических мероприятий предупредить развитие профессиональных проблем и деструкций педагогов. Предлагаемая нами система критериев оценки уровня профессионального становления педагогического коллектива, проявляющегося в конкретных признаках, была разработана на основе результатов аналитико-поисковой работы и мнения экспертов, в роли которых выступали руководители образовательных учреждений (директора и заместители директоров образовательных учреждений – 96 чел.; руководители районных управлений образования г. Екатеринбурга – 10 чел.; руководители муниципальных органов управления образованием Свердловской области – 20 чел.), проходившие обучение на курсах повышения квалификации факультета менеджмента, повышения квалификации

и переподготовки кадров Уральского государственного педагогического университета, а также педагоги образовательных учреждений г. Екатеринбурга и городов Свердловской области (Верхняя Пышма, Артемовский, Серов, Красноуфимск, Новоуральск, Полевской) – 320 чел.

В концептуальной модели мы выделяем *аксиологический критерий* (позволяет определить совокупность коллективных педагогических ценностей, представленных совокупностью идей, концепций и норм, регулирующих профессионально-педагогическую деятельность педагогического коллектива, а также совокупностью идей, взглядов, позиций по вопросам воспитания и обучения подрастающего поколения, разделяемых и принимаемых всеми его членами); *технологический критерий* (способы и приемы профессиональной педагогической деятельности педагогического коллектива); *эмоционально-волевой критерий* (характеризует эмоциональную сторону взаимодействия между членами коллектива, представлен проявлением таких качеств, как эмпатия, способность членов коллектива к сопереживанию и сочувствию, толерантность по отношению к другим коллективам и членам своего сообщества); *критерий творческой активности (креативности)* педагогического коллектива (проявляется в интеллектуальной инициативности членов коллектива, развитости таких качеств, как педагогическая интуиция и педагогическая импровизация в условиях изменяющихся подходов к обучению и воспитанию); *рефлексивно-результативный критерий* (отражает способность коллектива к профессиональной саморефлексии, а также проявляется в результативности профессиональной деятельности). Коллективная профессиональная саморефлексия в наибольшей степени актуализируется (становится востребованной) в коллективе и наиболее успешно используется в практическом управлении коллективом тогда, когда возникает необходимость в его профессиональном развитии, изменении его потенциальных профессиональных свойств. Именно поэтому коллективная саморефлексия является критериальным признаком профессионального становления педагогического коллектива.

Анкетирование руководителей образовательных учреждений в ходе консультативной работы автора в образовательных учреждениях г. Екатеринбурга и Свердловской области, а также в процессе преподавания на курсах повышения квалификации работников образования Уральского государственного педагогического университета показало следующее: 78% опрошенных руководителей школ считают, что внедрение технологии мониторинга профессионального становления педагогического коллектива будет способствовать повышению уровня его профессионализма; 67% респондентов полагают, что данная технология будет способствовать самоорганизации и самоконтролю педагогов; 91% заявили, что практическая реализация технологии мониторинга позволит снизить субъективность в оценке результатов профессиональной деятельности педагогического коллектива и каждого педагога; 99,5% опрошенных позитивно оценили использование предлагаемой технологии в управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения.

Таким образом, исследование процесса профессионального становления педагогического коллектива позволит руководителю образовательного учреждения

- представить общую картину изменений;
- определить уровень и соответствующий ему этап профессионального становления, используя технологию мониторинга;
- обеспечить позитивную направленность развития коллектива, исключив вероятность возникновения деструктивных явлений путем создания комплекса организационно-управленческих условий для реализации потенциальных возможностей каждого члена и всего коллектива в достижении вершин профессионализма.

Литература

1. Андреева Г. М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2004. – С. 236.
2. Белкин А. С., Жаворонков В. Д. Педагогический мониторинг образовательного процесса. – Екатеринбург, 1997.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 1998.
4. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога. – Свердловск: Изд-во Урал. ун-та, 1988.
5. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: Учеб. пособие. 3-е изд., испр. и доп. – М.: Пед. о-во России, 1999.
6. Фоменко С. А. Педагогический мониторинг образовательного процесса как проблема педагогической теории и практики: Учеб. пособие для слушателей ФПК и ППРО / Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2003.