

УДК 371.10 (045)
ББК 4421.42

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

С. Л. Фоменко

Ключевые слова: педагогический коллектив; профессиональное становление; системно-деятельностный подход; уровень профессионального становления; стадия профессионального становления.

Резюме: В статье излагаются концептуальные положения, характеризующие процесс профессионального становления педагогического коллектива в условиях образовательного учреждения; показываются возможности использования технологии педагогического мониторинга. Особое внимание уделяется созданию комплекса управленческих условий, обеспечивающих позитивную динамику процессу профессионального становления педагогического коллектива.

Представления о педагогическом коллективе как особой трудовой общности сложились в педагогике еще в 20–30-е годы XX века. В их разработке необходимо отметить участие выдающихся педагогов того времени: С. Т. Шацкого, В. Н. Сороки-Росинского, А. С. Макаренко. В своих трудах великие педагоги провозглашали ведущую роль педагогического коллектива в решении задач воспитания и обучения подрастающего поколения. Под влиянием идеологических факторов на рубеже 1930–40-х годов, приоритет коллективного воспитания еще более укрепляется, создаются условия для развития авторитарной педагогики, где главным принципом, обеспечивающим профессиональное развитие коллектива, признается тотальный контроль деятельности каждого члена и всего коллектива в целом. В 1950–60-е годы идеи педагогики коллектива получили свое дальнейшее развитие в блистательном опыте таких руководителей школ, как В. А. Сухомлинский, Э. Г. Костяшкин, К. Ф. Карманов. Талантливые руководители школ, развивая взгляды педагогов прошлого, создавали свои модели коллективов, организовывали работу с каждым его членом на основе гуманистического подхода, провозглашая при этом своеобразие и неповторимость каждого педагога. В 1970–90-е годы наблюдается общий подъем интереса к исследованию проблем, связанных с функционированием и развитием педагогического коллектива. В этот период активно исследуются его функции, структура, проблемы взаимоотношений между членами, рассматривается влияние коллектива на обучающихся (Н. С. Дежникова), вопросы развития детского коллектива (Л. И. Новикова). Пристальное внимание к проблемам педагогического коллектива проявляют не только педагоги, но и психологи (Л. И. Уманский, А. С. Чернышев), развивается новое направление исследований, связанное с вопросами управления педагоги-

ческим коллективом (В. И. Зверева, Ю. А. Конаржевский, В. С. Лазарев, М. М. Поташник, Р. Х. Шакуров).

Изменение социально-экономической и социально-политической обстановки в стране привело к появлению лично ориентированного подхода в образовании, направленного на индивидуализацию образовательного процесса. На первый план выходит личность с ее индивидуальными способностями, уникальностью и неповторимостью; коллективизм и индивидуализм рассматриваются как полярные ценности. Индивидуализм как ценность порождает такие специфические нормы поведения индивида в группе, как ориентация не на групповые, а на собственные цели, стремление подчеркнуть свой вклад в групповую деятельность, достаточную закрытость в общении. Идея индивидуализации становится альтернативной коллективистскому подходу. Но нельзя забывать о том, что диалектика развития предполагает гармоничное сочетание того и другого подходов.

В настоящее время, в период преобразований в системе образования, вновь наблюдается рост интереса ученых к проблемам коллектива. Коллектив рассматривается как высший уровень развития группы, особое ее качество, оказывающее влияние на развитие каждой личности, способствующее раскрытию ее индивидуальности, т. е. коллективное не противопоставляется индивидуальному, а представляет собой гармоничное сочетание того и другого. Это особое качество есть продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности. С этой точки зрения не каждая группа может быть рассмотрена как коллектив, а лишь такая, которая сформировала определенные характеристики, возникающие как результат развития основной деятельности данной группы и представляющие особое значение для ее членов. Современные специалисты считают, что превосходство групповых решений над индивидуальными обусловлено:

- 1) наличием у группы большего объема информации, чем у отдельных индивидов;
- 2) наличием значительного творческого потенциала, разумным риском, применением более эффективной тактики выдвижения идей;
- 3) возможностью быстрого корректирования ошибок;
- 4) социальной поддержкой, духом соревнования.

Тот факт, что работа в коллективе, в группе, благотворно сказывается на индивидуальной результативности, подтверждается многочисленными исследованиями. В трудах российских авторов [1; 2; 3; 4] подчеркивается, что, работая в коллективе, можно добиться больших результатов, чем в одиночку, кроме того, только коллективу под силу решение сложных задач, требующих комплексного подхода. Результаты исследований психологов свидетельствуют, что в присутствии других людей человек быстрее решает проблемы, совершает меньше ошибок, повышается индивидуальная результативность труда – иными словами, возникает эффект фасилитации. Необходимо отметить, что выявлен-

ная закономерность не является бесспорной, так как существуют данные, говорящие о том, что в группе могут быть и обратные процессы, негативно влияющие на личность: конформность, ориентация на средний уровень продуктивности, подавляющее влияние консервативно настроенных членов группы (особенно если они в большинстве). Исследования ученых показывают, что группы могут оказать сильное влияние на индивидов, побуждая их к изменению своего поведения [4; 5].

На современном этапе приоритет получила модель коллектива, складывающаяся из взаимодополняющего многообразия индивидуальностей, а не унифицированных индивидов. Принципы демократизации в обществе и гуманизации в образовании обуславливают приоритет именно такой модели коллектива, а она, в свою очередь, предполагает личностную, своеобразную, профессиональную позицию членов коллектива. Не вызывает сомнений тот факт, что, работая в одиночку над совершенствованием своего профессионального мастерства, педагогу сложнее достичь вершин профессионализма (исключение составляют «самородки», способные в одиночку добиваться высоких результатов, но их не так уж и много). Не нужно забывать и о том, что в процессе профессиональной деятельности у педагога может наступить стадия деструкции или стагнации, выход из которой является весьма затруднительным для конкретного учителя. Избежать деструктивных изменений или преодолеть их можно только в составе профессионально зрелого, компетентного коллектива. Профессионально компетентный педагогический коллектив способен решать более сложные и разнообразные проблемы, так как его члены обладают существенно большим совокупным опытом, знаниями, квалификацией. Однако его действия сложно координировать, особенно при рассмотрении проблем, не имеющих однозначного решения. Кроме того, с увеличением числа членов в коллективе вклад каждого в результаты совместной деятельности сокращается, что значительно уменьшает общую эффективность труда. Происходит это потому, что возникают такие негативные явления коллективной деятельности, как «социальное безделье», «диффузия ответственности», попытки переложить свои обязанности на других.

Идея преодоления негативных профессиональных изменений и поступательного профессионального развития педагогического коллектива и каждого его члена заставила нас обратиться к проблеме исследования процесса профессионального становления педагогического коллектива.

Мы рассматриваем педагогический коллектив как группу, организованную для совместной деятельности, объединенную духовными и социальными ценностями, где межличностные отношения опосредуются гуманными, общественно и лично значимыми целями, способную к качественному выполнению профессиональной деятельности, предоставляющую каждому члену возможности для профессионального развития.

В нашем понимании **процесс профессионального становления педагогического коллектива – это процесс качественных изменений коллективных профессиональных характеристик в ходе осуществления коллективной профессиональной деятельности, приводящий к последовательной смене уровней и стадий профессионального становления.**

В качестве методологических подходов в исследовании процесса профессионального становления педагогического коллектива были выбраны диалектический, системно-деятельностный и комплексный подходы. Ведущим для исследования профессионального становления педагогического коллектива является системно-деятельностный подход, который рассматривает педагогический коллектив как систему:

1) обладающую новыми, интегративными характеристиками (сплоченность, совместимость, сработанность, социально-психологический климат), которыми не обладает каждый из членов коллектива, и отличающуюся наличием главных механизмов целостности любой социальной системы – единством ценностей и близких, не взаимоисключающих, идеалов, единым пониманием целей и принципов совместной деятельности, адекватной системой управления;

2) обладающую определенной структурой (формальной, неформальной, коммуникативной и т. д.), характеризующейся наличием определенных групп связей (соподчинения, или субординации, координации и сотрудничества (взаимодействия));

3) включенную в более общую систему, в качестве которой могут рассматриваться большие общности (педагогические сообщества района, города, области, страны).

4) взаимодействующую со своими отдельными элементами, или подсистемами (отдельные педагоги, методические объединения, творческие группы, группы по интересам);

5) формирующуюся с учетом воздействия внешних условий, во взаимодействии с другими социальными системами (коллективами).

С позиций системно-деятельностного подхода важнейшим аспектом в исследовании педагогического коллектива является определение системообразующего фактора. В нашем исследовании профессионального становления педагогического коллектива системообразующим фактором является его совместная, коллективная, профессиональная деятельность. Именно для осуществления общественно значимой профессиональной деятельности педагоги вступают в определенные связи и отношения. Мы считаем, что только через взаимодействие именно в совместной, коллективной профессиональной деятельности раскрывается взаимосвязь следующих феноменов: личности профессионала и профессионального коллектива; коллектива профессионалов и профессиональной деятельности; личности профессионала и профессиональной деятельности. В этом смысле коллективная профессиональная деятельность есть системное и системообразующее явление в профессиональном педагогическом коллективе. Формирова-

ние целостности педагогического коллектива обуславливается единством ценностей, целей и принципов деятельности, разнообразием и многоуровневостью связей и отношений в процессе профессиональной деятельности. Основными здесь являются пространственно-временные, функциональные, социально-психологические, организационно-управленческие связи.

Перечисленные связи в коллективе оказывают различное влияние на исследуемый процесс профессионального становления, так, например, социально-психологические связи после достижения положительного развития могут отрицательно влиять на динамику профессионального становления коллектива, на результативность его деятельности. Иногда в процессе своего развития коллектив проходит регрессивные стадии, «стадию возможной деструкции». Это происходит потому, что хорошие, дружеские отношения между педагогами приводят к снижению требовательности, ответственной трудовой зависимости. Такой подход к рассмотрению профессионального развития коллектива заставляет пересмотреть влияние конфликтности коллектива на успешность его функционирования, возникает необходимость рассмотрения «позитивного», «здорового», «продуктивного» видов конфликтов.

Таким образом, обращение к методологии диалектического и системно-деятельностного подходов в исследовании процесса профессионального становления педагогического коллектива, с одной стороны, является закономерной необходимостью для современного состояния исследования коллектива, с другой – реальной возможностью дальнейшего развития теории коллективов, имеющей не только теоретическое, но и большое практическое значение на современном этапе развития. Кроме того, в исследовании мы использовали и комплексный подход, который в рассмотрении процесса профессионального становления педагогического коллектива характеризуется выделением в исследуемом процессе сторон, подлежащих изучению с позиций разных наук (педагогика, общей и профессиональной психологии, социологии, акмеологии, теории управления), а также учетом роли нравственных, ценностных и психологических факторов.

Большое значение в обеспечении поступательного, прогрессивного характера процесса профессионального становления педагогического коллектива имеет создание комплекса организационно-управленческих условий. Среди них мы выделяем:

1. Кадровые условия: разнообразный состав членов коллектива по возрасту, полу, педагогическому стажу, по уровню квалификации, по направлениям деятельности, по психологическим характеристикам; наличие соответствующих современным требованиям базового уровня профессиональной подготовки педагогов; наличие компетентного руководителя, обладающего лидерскими качествами.

2. Целевые: четкость, конкретность, выполнимость, социальная и практическая значимость целей и задач, стоящих перед коллективом, наличие сти-

мульной для всего коллектива педагогической идеи, которая и обуславливает цели профессиональной коллективной деятельности.

3. Мотивационные: возможность профессиональной самореализации членов коллектива; система оплаты труда по результатам; творческий характер выполняемой деятельности, признание и одобрение качественно 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; наличие многофункциональной и многоуровневой системы повышения профессионального мастерства педагогов.

4. Средовые: благоприятный психологический климат в коллективе: повышенный эмоциональный тонус в коллективе; взаимоотношения, строящиеся на принципах сотрудничества и взаимовыручки; высокая степень психологического единства членов коллектива; удовлетворенность профессиональной деятельностью; идейно-нравственная и творческая атмосфера в коллективе; комфортность условий в образовательном учреждении; высокий уровень культуры в педагогическом коллективе; согласованность требований к учащимся.

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

Проведенные исследования позволили нам сформулировать ряд концептуальных положений, характеризующих процесс профессионального становления педагогического коллектива.

1. Структурирование информации о процессе профессионального становления педагогического коллектива целесообразно представить в виде совокупности структурных составляющих, включающих три блока коллективных профессиональных характеристик: профессионально-квалификационные характеристики педагогического коллектива, социально-психологические характеристики связей и взаимодействий в педагогическом коллективе и характеристики профессиональных достижений педагогического коллектива.

2. Профессиональное становление педагогического коллектива целесообразно рассматривать по уровням, анализ которых предполагает выявление количественного и качественного соотношения и развития профессиональных характеристик педагогического коллектива. Рассматривая профессиональное становление педагогического коллектива по уровням, необходимо отметить, что уровень профессионального становления определяется на основе изменений профессиональных свойств (характеристик) педагогического коллектива как субъекта совместной, коллективной профессиональной деятельности, поэтому

ведущими основаниями выделения уровней являются профессиональные характеристики реальной деятельности педагогического коллектива (целенаправленность, мотивированность, структурированность, интегративность (целостность), согласованность, организованность и результативность деятельности).

3. Педагогический коллектив в процессе профессионального становления проходит пять взаимосвязанных стадий, не повторяющих уровни профессионального становления, так как очередная стадия фактически может быть переходом на нижележащий уровень или некоторым преобразованием (изменением) в процессе профессионального становления коллектива без перехода на какой-либо другой уровень. В процессе профессионального становления коллектива иногда практически неизбежной является стадия регрессивного развития коллектива в результате управленческих ошибок.

4. В процессе профессионального становления коллектива, при переходе его с одной стадии профессионального становления на другую, более высокую, каждая личность имеет различные возможности для профессионального совершенствования и преодоления возникающих в процессе профессиональной деятельности негативных профессиональных изменений (деструкций), выявить которые можно на основе использования мониторингового подхода к исследуемому процессу. Кроме того, педагогический мониторинг позволяет с достаточной степенью точности на основе комплекса объективных показателей определить уровень и соответствующую ему стадию профессионального становления педагогического коллектива. Педагогический мониторинг профессионального становления педагогического коллектива состоит из следующих взаимосвязанных этапов:

1) исходно-диагностического (определение цели и задач мониторинга профессионального становления педагогического коллектива; структурирование показателей профессионального становления педагогического коллектива; подбор адекватных методик для отслеживания; проведение диагностических процедур; количественная и качественная обработка полученных результатов и на их основе выработка педагогического диагноза (определение уровня и соответствующей ему стадии профессионального становления педагогического коллектива);

2) уточняющего – анализ объективных и субъективных причин, определяющих полученные результаты диагностики;

3) плано-прогностического – определение тенденций процесса профессионального становления педагогического коллектива, планирование и прогнозирование управленческой деятельности с учетом профессиональных проблем, выявленных в процессе исследования;

4) организационно-деятельностного – организация работы с педагогическим коллективом, направленная на ликвидацию выявленных профессиональных проблем;

5) итогово-аналитического – определение эффективности организационно-содержательных мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального становления педагогического коллектива.

Таким образом, исследование процесса профессионального становления педагогического коллектива позволяет определить уровень и стадию профессионального становления педагогического коллектива. Использование технологии мониторинга профессионального становления педагогического коллектива исключает вероятность развития деструктивных явлений в процессе осуществления профессиональной деятельности, если созданы соответствующие организационно-управленческие условия для реализации потенциальных возможностей каждого члена коллектива и коллектива в целом.

Литература

1. Кузьмин Е. С., Волков И. П. Руководитель и коллектив. – Л.: ЛГУ, 1967.
2. Немов Р. С. Психология. – М.: Просвещение: Владос, 1994.
3. Парьгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. – М.: Мысль, 1971.
4. Личность и труд: Сборник статей / Под ред. К. К. Платонова – М., 1965.
5. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности. Л.: ЛГУ, 1990.