

ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Милованова Н.Г.

ГАОУ ТО ДПО ПК «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования», Тюмень, Россия (62500, г. Тюмень, ул. Советская, 56); e-mail: natamil2004@mail.ru

В статье рассматривается социальное взаимодействие как процесс, объединяющий все элементы социального пространства, определяющий социальные отношения в обществе и влияющий на взаимодействие субъектов образовательных отношений. Ведущим субъектом социального взаимодействия в педагогической деятельности является педагог. Изменения социального взаимодействия определяют необходимость новых подходов к развитию профессионального взаимодействия в педагогической деятельности. Реализация проекта «Развитие социального капитала в образовательных организациях» направлена на развитие профессионального взаимодействия педагогов. В статье представлены обоснование актуальности проекта, условия повышения уровня социального капитала, признаки эффективного взаимодействия, ожидаемые результаты, «дорожная карта», включающая мероприятия, обеспечивающие развитие профессионального взаимодействия (единые методические дни, сетевые сообщества, обучающие семинары и другие). Представлена модель успешного управления изменениями в группе.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, изменения социального взаимодействия, профессиональное взаимодействие, педагогическая деятельность.

CHANGES OF SOCIAL INTERACTION AS A FACTOR OF PROFESSIONAL INTERACTION DEVELOPMENT IN PEDAGOGICAL ACTIVITY

Milovanova N.G.

GAOU TO DPO PK "Tyumen regional state institute of regional education development", Tyumen, Russia (62500 tyumen, ul. Sovetskaya, 56), e-mail: natamil2004@mail.ru

The article considers social interaction as a process uniting all elements of social environment, determining social relations in the society and having impact on the interaction of the participants of educational process. The leading participant of social interaction in pedagogical activity is a teacher. Changes of social interaction defines the necessity of new approaches towards professional interaction development in pedagogical activity. The purpose of the project "The development of social resources in schools" is the development of professional interaction development of teachers. The article reveals the top ideas of the project, conditions of raising of the level of social resources, character of effective interaction, prospective results, "road-map" which includes activities contributing the professional interaction development (a unified methodical day, net communities, educating seminars and others). The model of effective management of changes in a group od presented.

Keywords: social interaction, changes of social interaction, professional interaction, pedagogical activity.

Исследование изменений социального взаимодействия в педагогической практике обусловлено как изменениями в системе образования, связанными с процессами реформирования и модернизации (институциональными, содержательными, правовыми и другими аспектами), так и с изменениями в отношениях субъектов образовательного пространства (структура, образцы поведения, взаимодействие компонентов, ценности, нормы, функции). Характер социального взаимодействия определяется социальными ожиданиями (экспектациями); формирует определенные социальные нормы взаимодействия субъектов, регулирующие их социальное поведение. Стабильность социального

взаимодействия в регулятиве социальных норм формирует социальные отношения.

«Изменение» (формирование нового состояния) характеризуется активным сломом и трансформацией ценностей и норм деятельности. Теория изменений рассматривает индивидуальный ракурс изменений и организационный. Первый предполагает изменения, мотивируемые самим человеком (осознание и понимание необходимости изменений). Второй – организационный, понимаемый как формирование нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды, сопровождается сломом привычных и разделяемых сотрудниками ценностей, норм и шаблонов действия, а также традиционных способов принятия решений, которые могут стать препятствием в адаптации образовательной организации к темпу и направлениям изменений внутри образовательной системы и изменениям в социальном поведении субъектов системы [2].

Социальное взаимодействие представляет собой процесс, объединяющий все элементы социального пространства, связывающий все формы социальности, определяющий социальные отношения в обществе [1].

Педагогическая деятельность может отставать от требований жизни, которые неизбежно налагают отпечаток на характер воспитания, от объективного воспитательного процесса. Она может вступать в противоречия с прогрессивными социальными тенденциями и не обеспечивать эффективности воспитания на определенных временных этапах развития общества.

Поэтому стабильность, консервативность педагогической деятельности не позволяет ей гибко, адекватно и оперативно меняться в соответствии с новыми условиями и требованиями, что дестабилизирует систему ее социальных отношений, вызывает сопротивление изменениям, риски, что в целом оказывает негативное влияние на ее результаты.

Ведущим субъектом социального взаимодействия в педагогической деятельности является педагог. Социальные изменения требуют от него новых знаний, умений, компетенций, обеспечивающих оперативное реагирование на изменения. Следовательно, именно педагог несет ответственность за конструктивность отношений в измененном социальном взаимодействии.

Изменения социального взаимодействия ставят проблему поиска возможностей управления изменениями в образовательной организации, одной из которых является развитие профессионального взаимодействия.

В Тюменской области реализуется проект «Развитие социального капитала в образовательных организациях», цель которого – развитие профессионального взаимодействия педагогов.

Ведущая международная консалтинговая компания McKinsey называет одним из настоящего эффективных двигателей повышения качества образовательной системы организацию группового взаимодействия педагогов, подчеркивая, что целенаправленные совместные практики мобилизуют и совершенствуют знание в системе, позволяя учителям узнавать, что делают их коллеги, и учиться у них.

Актуальность проблемы обусловлена следующими изменениями в образовании: требованиями ФГОС к качеству подготовки кадров (расширение перечня необходимых профессиональных компетенций для решения задач ФГОС: освоение способов совместной деятельности; развитие способности к формированию универсальных учебных действий обучающихся через освоение самих универсальных учебных действий; развитие способностей к обучению школьников на основе метапредметного подхода через усвоение метапредметности как основы преподавания предметного содержания); требованиями профессиональных стандартов (обучение выполнению трудовых функций, трудовых действий, способностей, выраженных в терминах «владеть», «знать»).

Социальный капитал нами рассматривается как способность людей к самоорганизации и совместным действиям для достижения общей цели. Раскрывая данное определение, социальный капитал нужно рассматривать как связи между людьми и зависящие от них нормы доверия и поведения, которые создают механизмы социального взаимодействия. В структуру понятия «социальный капитал» входят следующие компоненты: связи, отношения, взаимодействия, основанные на доверии, честности, нормах и взаимопомощи. Группа, внутри которой существует высокий уровень доверия, способна совершить намного больше по сравнению с группой, не обладающей сплоченностью и доверием.

Основной ресурс развития школьной организации - «связи и порождаемые ими процессы». К.М. Ушаков подчеркивает, что «наши организации – не столько люди, сколько связи между ними. И поскольку связи составляют большую часть системы, логично было бы предположить, что именно они должны пользоваться особым вниманием руководства и быть основным объектом управления» [3].

При реализации проекта необходимо учитывать следующее положение: в отношениях делового сотрудничества *цель и результат деятельности представляются приоритетными*, а межличностные отношения – вторичными, т.е. являются фоном для совместной деятельности. Но в образовательном процессе позитивный или негативный характер межличностных отношений является *достаточно важным фактором*, ничуть не менее значимым для участников, чем организация системы обучения, содержание школьной программы и др.

Уровень социального капитала будет расти, если удастся реализовать следующие изменения:

- повысить открытость организации;
- создать школьную среду сотрудничества, доверия и распространения знаний как основу для содействия и координации педагогов;
- выработать согласованную в педколлективе систему ценностей и профессиональных установок (корпоративная культура);
- развить навыки самоанализа у педагогов;
- минимизировать угнетённость учителей;
- использовать чувство причастности к группе в пользу проводимых изменений.

В основу реализации проекта положены признаки эффективного взаимодействия:

- наличие единой цели и общей для участников деятельности мотивации;
- наличие органов со-организации и руководства (делегирование полномочий);
- разделение процесса деятельности между участниками и согласованность индивидуальных операций участников для получения конечного продукта;
- получение единого конечного результата (продукта) совместной деятельности;
- развитие в процессе деятельности межличностных отношений.

Ожидаемые результаты проекта:

- повышение открытости управления в образовательной организации;
- изменение типа организационной культуры от ролевой к командной (рост взаимодействий в коллективе);
- повышение уровня доверия в образовательных организациях на основе стимулирования горизонтальных связей, конструктивного сотрудничества в коллективах образовательной организации; поддержки и распространения опыта лидеров (педагогов, образовательной организации);
- рост качества принимаемых решений;
- увеличение количества руководителей и педагогов образовательной организации, регулярно использующих в своей деятельности современные технологии и методики работы с обучающимися, общественностью, социальными партнёрами на основе системного использования имеющейся социальной инфраструктуры, технических средств, интерактивных технологий;
- повышение психологической, предметной и информационной компетентности педагогов.

Для развития профессионального взаимодействия педагогов разработана «дорожная карта», включающая такие мероприятия, как проведение единых методических дней;

создание моделей внутришкольного повышения квалификации с учетом результатов сетевого анализа, направленных на развитие вертикальных и горизонтальных связей в педагогическом коллективе, стимулирование педагогических работников на конструктивное взаимодействие; проведение открытых мероприятий (мастер-классов) педагогами, испытывающими затруднения во взаимодействии; содействие педагогам в образовательной мобильности: обобщение и распространение опыта работы, взаимопосещение уроков; проведение мастер-классов; презентация работы на разных уровнях и др.; инициирование участия педагогов в конкурсных мероприятиях, в сетевых профессиональных сообществах (развитие горизонтальных связей), в совместных сетевых мероприятиях и др.

Рекомендовано проведение обучающих семинаров по теме «Организационная культура образовательной организации», включающих следующие вопросы: осознание себя и своего места в организации; коммуникационная система и язык общения; взаимоотношения между людьми; ценности и нормы; процесс развития работника и научение, планирование карьеры; трудовая этика и мотивирование; контркультуры: прямая оппозиция ценностям преобладающей культуры; оппозиция образцам поведения и взаимодействия; способы преодоления сопротивления изменениям: обучение и передача информации; вовлечение работников в принятие решений; поддержка, переговоры, маневрирование, принуждение; методы поддержания организационной культуры: поведение руководителя; заявления, призывы, декларации руководства; обучение персонала; система стимулирования; традиции и порядки.

В заключение приведем модель изменений, широко используемую в бизнес-коллективах и иных социальных группах. Впервые эта модель была описана в книге «ADKAR: A model for change in business, government and our community», Jeff Hiatt, 2006 [5]. Основная идея модели ADKAR состоит в том, что для того чтобы успешно управлять изменениями в группе, сначала необходимо научиться способствовать изменениям каждого конкретного человека. Эта модель, собственно, и представляет собой перечисление и описание стадий и необходимых ресурсов, которые нужны человеку, чтобы меняться тем или иным образом.

Awareness – осведомленность и понимание: каждый член группы, в которой должны произойти изменения, должен знать, зачем это нужно, и понимать, что это действительно нужно. На этой стадии каждый человек в группе, где должны произойти изменения, должен получить устраивающие его и ясные ответы на такие вопросы:

- Что именно должно измениться, в чем суть этих изменений?
- Зачем, для чего и для кого это нужно? Какова конечная цель?
- А если ничего не менять, будет ли хуже?

- Зачем все это лично мне, в чем моя выгода, как это сработает на мои собственные цели и интересы?

Desire – желание и готовность: каждый в группе должен быть готов поддержать изменения и лично в них участвовать. Любые изменения – это результат того, что каждый человек сам, персонально принял решение что-то в себе и своей деятельности изменить. Если такого решения не будет, не будет и изменений. Поэтому задача менеджера, управляющего изменениями – содействовать тому, чтобы люди сделали свой выбор в пользу изменений. А это значит, что их нужно к тому убедительно замотивировать и, кроме того, оказать всю возможную организационную, процедурную поддержку в изменениях.

Knowledge – знание: каждый должен знать, как именно должны происходить изменения и в чем их суть. Абсолютно необходимо четкое, конкретное, предметное знание о том, как именно предстоит и следует меняться; какие инструменты для этого понадобятся и как их освоить. Здесь задача менеджера – обеспечить людей всем необходимым обучением, инструктажем, тренингами.

Ability – возможность: изменения должны быть осуществимы, реалистичны; у людей должны уже быть необходимые умения и способы поведения, или же эти умения и навыки должны быть легко приобретаемы.

Необходимо наглядно, на практике продемонстрировать людям, что изменения, которых вы от них ожидаете, возможны и ведут именно к тем результатам, которые для них привлекательны.

Reinforcement – подкрепление: чтобы изменения были стабильными и стойкими, они должны позитивно подкрепляться. Если люди не будут получать постоянных, реальных позитивных подкреплений, то изменения будут в лучшем случае нестойкими, а в худшем – вообще умрут, не успев начаться. Признание, одобрение, вознаграждения, поощрения всех успехов станут залогом достижения целей запланированных изменений.

Таким образом, изменения социального взаимодействия являются ключевым фактором развития профессионального взаимодействия в педагогической деятельности, где ведущую роль играет педагог как субъект социального взаимодействия, обладающий профессионально определенной социальной ролью и функционалом.

Список литературы

1. Кандаурова А.В. Затруднения педагогов в организации социального взаимодействия в педагогической деятельности // Человек и образование. – 2014. - № 4. – С. 58-63.

2. Кандаурова А.В. Влияние изменений социального взаимодействия на педагогическую деятельность // Специфика педагогического образования в регионах России : сб. науч. ст. в трех частях / под общ. ред. О.В. Ройблат, Н.Г. Миловановой. – Тюмень – СПб : ТОГИРРО, 2012. - С. 37-39.
3. Милованова Н.Г. Управление изменениями в образовательных системах // Специфика педагогического образования в регионах России : сборник научных статей (28 ноября 2012 г.). – Тюмень - СПб. : ТОГИРРО, 2012. - № 1 (5). - Ч I. - С. 51-55.
4. Ушаков К.М. Управление школой: кризис в период реформ. - М. : Сентябрь, 2011. - 176 с.
5. Hiatt Jeff. ADKAR: A model for change in business, government and our community. - 2006 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/modeli-upravleniya-izmeneniyami/adkar.html>.

Рецензенты:

Суртаева Н.Н., д.п.н., профессор, профессор кафедры социальной педагогики и социальной работы РГПУ им. А.И. Герцена, г. Санкт-Петербург;

Пчелинцева И.Г., д.п.н., профессор кафедры иностранных языков Института социально-гуманитарных наук ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.