

ИНДИКАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА

Зуева Ф.А.

ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», Челябинск, e-mail: Flyura-zueva@rambler.ru

Раскрывается проблема формирования профессиональной идентичности личности в условиях внедрения требований профессионального стандарта педагога. Проанализированы исследования учёных по вопросам взаимосвязи и взаимовлияния профессионально важных качеств личности на процесс конкретной профессиональной деятельности. Рассмотрены индикативы состояния кадровых ресурсов образовательной организации в аспекте соответствия профессиональному стандарту педагога на основе обобщённых характеристик трудовой деятельности. Определены диагностическая, компенсаторная, познавательная и прогностическая функции, необходимые для реализации целей формирования профессиональной идентичности педагогов в данной области управления. Показано индикативное управление как совокупность параметров управления формированием профессиональной идентичностью педагога, а также механизмов воздействия на определенные индикаторы. Выделены индикативы непосредственной результативности программных мероприятий с учетом выявленного дефицита компетенций педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога.

Ключевые слова: профессионально важные качества личности, профессиональная идентичность, профессиональный стандарт педагога, индикативное управление, индикативы.

INDICATIVE ADMINISTRATION AS THE MEANS OF MOLDING OF THE PROFESSIONAL IDENTITY OF PERSONALITY UNDER THE CONDITIONS OF THE INTRODUCTION OF THE PROFESSIONAL STANDARD OF THE TEACHER

Zueva F.A.

South Ural State Humanitarian-pedagogical University, Chelyabinsk, e-mail: Flyura-zueva@rambler.ru

The problem of molding of the professional identity of personality under the conditions of introducing the requirements of the professional standard of teacher is revealed. Studies of scientists on questions of interrelation and reciprocal effect of the professionally important qualities of personality for the process of concrete professional activity are analyzed. The indicative moods of the state of the cadre resources of educational organization in the aspect of the correspondence to the professional standard of teacher on the basis of the generalized characteristics of working activity are examined. Are determined the diagnostic, compensating, cognitive and prognostic functions, necessary for the realization of the purposes of the formation of the professional identity of teachers in this region of control. Is shown indicative control as the set of the parameters of control of formation by the professional identity of teacher, and also mechanisms of action on the specific indicators. The indicative moods of the direct result of program measures taking into account the revealed scarcity of the scopes of pedagogical workers in accordance with the professional standard of teacher are isolated.

Keywords: the professionally important qualities of personality, professional identity, the professional standard of teacher, indicative control, indicative moods.

Действенность системы образования определяется её способностью решать в необходимом объеме и на высоком уровне результативности государственные и общественные задачи общего и профессионального образования, а также задачи развития кадрового потенциала для фундаментальной и прикладной науки. Соответственно, на ведущие позиции современного образования выходит важнейшая социальная деятельность – обеспечение способности системы образования гибко реагировать на решение широкого

круга вопросов, связанных, в том числе с исполнением профессионального стандарта педагога как инструмента формирования профессиональной идентичности личности.

Необходимо подчеркнуть, что в ситуации развития общества педагог должен быть рефлексирующей личностью, способной к проектированию своей профессиональной деятельности, являться носителем современного педагогического мышления и принципов педагогики сотрудничества. Для педагога, помимо решения достаточно большого числа традиционных профессиональных задач по передаче знаний, подготовке обучающихся к поступлению в профессиональные учебные заведения, актуальны задачи обновления профессиональной деятельности, что предполагает наличие таких качеств, как гибкость мышления, способность к творчеству, открытость к инновациям, оперативность в решении образовательных задач нового типа.

В психолого-педагогических исследованиях формированию профессионализма в различных сферах деятельности уделяется большое внимание, при этом пути формирования профессионализма могут быть различными. Основы профессионализма закладываются обществом, которое постоянно обучает педагога в течение его жизни посредством различных форм профессионального, в том числе и дополнительного профессионального образования. Однако окончательно «отшлифовывает» себя как профессионала сама личность, которая стремится определить свою профессиональную состоятельность. Соответственно, рассматривая процесс формирования профессиональной идентичности личности, мы делаем акцент именно на способах осмысления личности себя как профессионала («идентичность (от лат. *identificare* – отождествлять)» – соотнесенность чего-либо с самим собой в связности и непрерывности собственной изменчивости (по С. Ожегову)) [1].

Исследования личности профессионала ведутся в двух направлениях. Первое направление посвящено изучению отдельных индивидуально-психологических особенностей личности в профессиональной деятельности. Работы этого направления идут от запросов практики и посвящены какому-либо конкретному её виду. В этом случае исследователи чаще всего опираются на концепцию развития профессионально важных качеств личности, при этом для каждого вида деятельности набор профессионально важных качеств может быть достаточно специфичен. При этом осуществляется углубленное изучение одной или нескольких черт личности, отслеживается проявление свойств личности в профессиональной деятельности.

Второе направление связано с изучением целостной личности. В работах данного направления рассматривается совокупность профессионально важных качеств, их взаимосвязь и взаимовлияние на процесс конкретной профессиональной деятельности. В

частности, уже в 30-е годы прошлого века С.Г. Геллерштейном подчеркивалась целесообразность синтетического подхода к изучению личности [2].

Выделяются исследования А.К. Марковой, в которых всесторонне рассмотрено целостное системное понимание профессионализма, определены составляющие профессионализма, его мотивационные и операциональные слои. Показаны уровни и этапы продвижения работника к профессионализму, установлены факторы, способствующие либо препятствующие профессиональному росту [3].

Профессиональная идентичность – это не только необходимая для общества и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, но и принадлежность к определенной группе людей, выполняющих эту деятельность и разделяющих между собой смыслы как самой деятельности, так и культуры взаимоотношений. То есть профессиональная идентичность рассматривается как результат достижения профессионализма, осознание профессии как призвания и отождествление себя со своей деятельностью в рамках профессионального сообщества [4].

Таким образом, детерминация путей формирования профессиональной идентичности зависит от четкого выделения отдельных черт или качеств личности, необходимых для исполнения профессиональных функций. Е.А. Климов в своих исследованиях отмечал, что без ясности в вопросе о том, какого результата деятельности должен достигнуть профессионал, невозможно рассчитывать на хорошую постановку профессионального образования, на четкую организацию труда, на разумное проектирование личностью своих очередных шагов на профессиональном жизненном пути, на взаимопонимание людей в обществе [5].

Соответственно, основные направления реализации образовательных задач в условиях внедрения требований профессионального стандарта педагога, связанные с этим вопросы развития психолого-педагогической культуры, профессиональной подготовки и переподготовки, аттестации работников образовательных организаций предполагают в качестве средства формирования профессиональной идентичности педагога, представление системы индикативного управления.

Термин «индикативное управление» заимствован из экономических определений, и в общем виде рассматривается как метод регулирования, в основе которого находится совокупность выработанных в результате прогнозирования взаимоувязанных и сбалансированных целей управления, критериев оценки эффективности управления, механизмов реализации и взаимодействия с другими методами регулирования: концепцией развития, маркетингом, мониторингом и др. [6].

Соответственно, показатели эффективности системы образования должны быть связаны с показателями состояния процессов и ресурсов как объектов соответствия определенным индикативным показателям, в данном случае – профессиональному стандарту педагога. То есть предметом индикативного управления должны быть индикативы непосредственного результата (индикаторы конечного эффекта и качества оказания образовательных услуг), индикативы состояния процессов и ресурсов образовательной системы, индикативы непосредственной результативности программных мероприятий с учетом выявленного дефицита компетенций педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога. При этом выявленный дефицит может быть определен на основе индикативного планирования, которое рассматривается как аналитическая стадия индикативного управления, позволяющая простроить программу развития в аспекте формирования профессиональной идентичности педагога. Индикативное планирование определяет некие рамки, в которых должны находиться выбранные индикаторы. Рассмотрим индикативы состояния кадровых ресурсов образовательной организации в аспекте соответствия профессиональному стандарту педагога на основе обобщённых характеристик трудовой деятельности (таблица) [7].

Обобщённые характеристики трудовой деятельности «Педагог»

Квалификация: уровень профессиональной подготовки учителя и его готовность к труду в сфере образования (высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации)				
Профессиональная компетенция: способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач				
Знание законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в РФ, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального, основного, среднего общего образования	Владение специальными подходами к обучаемым, имеющим особые образовательные потребности: - проявившим выдающиеся способности; - обучающихся, для которых русский язык не является родным; - обучающимся с ограниченными возможностями здоровья	Владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.)	Применение современных психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде

Представленные характеристики позволяют образовательной организации выстроить стратегию профессионального роста педагогов, способствуют построению индикативного плана с детальной разработкой целевой программы, увязывающей решение поставленной задачи по достижению результатов в аспекте формирования профессиональной идентичности педагога.

Следовательно, в качестве важного механизма формирования профессиональной идентичности личности как ведущей характеристики профессионального развития педагога, свидетельствующей о степени принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации, является процесс соотнесения самоидентификационных требований педагога с требованиями профессионального стандарта. В этом случае контроль и мониторинг результатов исполнения осуществляются посредством измерителей для контрольных процедур и параметров для оценки соответствия фактическим результатам (таблица).

Индикативное управление образовательной организации в аспекте введения профессионального стандарта педагога – педагогическом аспекте – имеет свое функциональное и инструментальное измерения. В функциональном измерении оно включает ряд действий или функций, необходимых для реализации целей формирования профессиональной идентичности педагогов в этой области управления:

— диагностическую, предусматривающую определение уровня нормативно-правовой, предметно-профессиональной, психолого-педагогической, дидактической подготовленности педагогов с целью обеспечения необходимого качества образования обучающихся;

— компенсаторную, связанную с установлением недостаточных для ведения профессиональной деятельности круга вопросов, обусловленных устареванием ранее приобретенных знаний, либо трендами в образовании, задаваемых развитием технологий;

— познавательную, обеспечивающую на этом основании удовлетворение информационно-коммуникативных, профессиональных, интеллектуальных и других образовательных потребностей личности;

— прогностическую, раскрывающую профессионально-педагогическую готовность работников образовательных организаций к ведению деятельности в условиях инноваций.

Инструментальное измерение индикативного управления отражает применимость инструментов и приемов, используемых при реализации вышеперечисленных функций.

Учитывая тот факт, что профессиональная идентичность – это осознание принадлежности, отождествления личности с представителями какой-либо профессии по тем

или иным параметрам, которые образуют набор необходимых и достаточных требований, предъявляемых к соответствующей профессии, то приоритетная роль в определении спектра образовательных предложений должна отводиться педагогам. Именно на основе соответствия ресурсов предоставляемых образовательных услуг запросам педагогов может быть реализован принцип максимально развёрнутого диапазона предоставления образовательной организацией способов и средств повышения квалификации и профессиональной переподготовки. В этом случае, повышение квалификации педагога не будет носить несистематичный, нецеленаправленный характер, и обуславливаться случайными мотивами.

Таким образом, в контексте нашего исследования, индикативное управление – это совокупность параметров (индикаторов) управления формированием профессиональной идентичности педагога, значений которых индикаторы должны достичь (границы, в рамках которых индикаторы должны находиться в соответствии с поставленными целями), а также механизмов воздействия на определенные индикаторы. Индикативное управление обуславливает организацию, исполнение, контроль и мониторинг результатов исполнения, принятие решений по результатам исполнения. При этом организация исполнения определяет адекватный уровень ресурсного обеспечения поставленных целей, некую рамочную структуру для состава и последовательности работ, условия (правила) по координации деятельности между исполнителями.

Вместе с тем представляется важным и необходимым выделение принципов индикативного управления, связанных с формированием профессиональной идентичности педагога:

- а) рассмотрение педагога как ценного ресурса образовательной организации, нуждающегося в развитии;
- б) стратегическая ориентация, выражающаяся в соединении целей профессионального стандарта педагога с миссией и функциями образовательной организации;
- в) формирование культуры организации, являющейся базовым элементом формирования профессиональной идентичности педагога;
- г) создание условий для участия педагогов в развитии самой образовательной организации.

По результатам факторного анализа результатов формируется исходная база для принятия решений и перечня возможных корректирующих воздействий в рамках индикативного планирования по построению индивидуальной образовательной траектории для каждого педагога [8].

Использование алгоритма: анализ – прогноз – механизмы (инструменты) реализации, способствует панорамному представлению цикла мониторинга в аспекте достижения индикативных показателей; выявлению причин, не позволивших достигнуть намеченных целей, определению оснований для последующей корректировки индикативного планирования. Отметим, что индикативный план не может быть не выполнен, он может быть лишь не достигнут, при этом недостижение показателей индикативного плана обуславливает необходимость анализа причин несостоятельности плана и разработки комплекса мер по его корректировке, в том числе в сфере определения соответствия индикаторов нормативам. Если один из индикаторов не соответствует рамкам установленных границ, то это может служить сигналом для принятия корректирующих управленческих мер по отношению к данному индикатору. При этом мониторинг позволяет оценить точность и надежность прогнозных оценок индикативного плана по приведению соответствия профессиональных компетенций педагогических работников образовательной организации требованиям, предъявляемым профессиональным стандартом педагога.

Таким образом, перечисленные выше позиции являются теоретическим фундаментом формирования профессиональной идентичности личности в свете введения профессионального стандарта педагога, а их применение на практике предопределяет порядок индикативного управления в образовательной организации.

Список литературы

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: ООО «ИТИ Технологии», 2010. – 4-е изд., доп. – 944 с.
2. Носкова О.Г. Психологическое наследие С. Г. Геллерштейна / О.Г. Носкова // Спортивный психолог. – 2009. – № 3 (18). – С. 18-22
3. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1997. – 308 с.
4. Реньш М.А., Лесик А.В. Профессиональный стаж как фактор становления профессиональной идентичности / М.А. Реньш, А.В. Лесик [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 3 (17). – URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 23.03.2017).
5. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Просвещение, 1996. – 400 с.

6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 6-е изд., перераб. и доп. – 512 с.
7. Официальные периодические издания: юридическая и правовая консультация. – URL:https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/trudovoe_pravo/professionalnyy-standart-pedagoga.html (дата обращения: 01.06.2017).
8. Зуева Ф.А. Развитие профессионально значимых личностных ресурсов: монография / Ф.А. Зуева. – Germany: LAP LAMBERT AcademicPublishing, 2013.– 160 с.