

УДК 37.013.78

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОТРЕБНОСТИ ПЕДАГОГОВ В МЕЖПЕРСОНАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Суханова М.Э., Яременко И.Ю.

ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет
им. Козьмы Минина», Нижний Новгород, e-mail: pedagogikanngu@yandex.ru

В статье обосновывается необходимость использования возможностей ресурсного центра в целях эффективной коммуникации и взаимодействия педагогов в период реформирования образовательного учреждения. Высказывается обоснованная позиция по определению роли коллектива и его формированию в образовательном учреждении. В соответствии с принципом историзма рассматриваются межперсональные отношения во вновь создаваемых или интегрированных коллективах. Выделен ряд противоречий в общении кадров объединенного образовательного учреждения и определена миссия Ресурсного центра колледжа, способствующего эффективной интеграции педагогов путем объединения педагогов в «инновационные команды» и создания ими инновационного продукта. В целях разрешения указанной проблемы авторами проведено исследование по преодолению барьеров в установлении эмоциональных контактов, позволившее определить направления работы, влияющие на снижение уровня того или иного барьера межперсональных контактов. Экспериментальная работа показывает целесообразность создания «инновационных команд» для преодоления эмоциональных барьеров в межличностном общении.

Ключевые слова: ресурсный центр, межперсональная интеграция, коллектив, адаптация, инновационные команды

REALIZATION OF NECESSITY OF TEACHERS IN THE INTERPERSONAL INTEGRATION IN THE CONDITIONS OF RESOURCE CENTER OF EDUCATIONAL ORGANIZATION

Sukhanova M.E., Yaremenko I.Y.

Nizhny Novgorod State Pedagogical University of Kozma Minin, Nizhny Novgorod,
e-mail: pedagogikanngu@yandex.ru

The article substantiates the necessity of using opportunities of the resource center for effective communication and interaction among teachers in a period of reforming educational institutions. There reasoned position on the role definition of team and its formation in educational institution. In accordance with the principle of historicism examines interpersonal relations in newly created or integrated groups. Highlighted a number of contradictions in communication frames of the joint educational institution and defines the mission of the Resource center of the College, promote the effective inclusion of teachers by the Association of teachers in «innovative team» and to create an innovative product. In order to solve this problem the authors have conducted a study on overcoming barriers in establishing emotional contacts, identify areas of work that affect the decrease in the level of this or that barrier of interpersonal contacts. Experimental work shows the feasibility of the creation of «innovation teams» to overcome emotional barriers in interpersonal communication.

Keywords: resource center, interpersonal integration, collective, adaptation, innovative team

Педагогический коллектив образовательных учреждений в период реформирования, как показывает практика, испытывает трудности в формировании единого рабочего органа, способного совместно решать возникающие вопросы и строить стратегию совместной деятельности. Межперсональная интеграция на формально-неформальных основах позволила бы решить ряд глубинных противоречий в общении и взаимодействии кадров [5]. Среди этих противоречий следующие:

– Между потребностью образовательного учреждения в собственных педагогических кадрах, способных сформировать образовательную политику на определенную перспективу, и наличием в объединенных интегрированных коллективах представителей как педагогических, так и непедагогических коллективов.

– Между устойчивой межперсональной и профессиональной интеграцией внутри объединяемых в единый коллектив и ситуативным, часто вынужденным общением и взаимодействием представителей двух и более объединяемых коллективов.

– Между ресурсной и кадровой обеспеченностью деятельности объединяемых коллективов.

– Между статусно-ролевыми функциями, выполняемыми членами коллективов до объединения, и функциями, выполняемыми вследствие этого объединения.

– Между иерархиями объединяемых и объединенных коллективов, вследствие чего укореняется восприятие членов коллектива в ракурсе «свой» – «чужой».

– Между стилями организационно-управленческой деятельности и соотноше-

нием формального и неформального стиля до и после объединения.

Диссонанс в общении и взаимодействии представителей объединяемых коллективов усиливается вследствие негативного отношения к самой ситуации реорганизации при реформировании образовательных учреждений, что снижает общую мотивацию профессиональной деятельности, а также создает напряженность в межперсональном общении, которое реализуется через отрицательные информационно-содержательные и вербальные формы.

Таким образом, формирование коллектива при объединении образовательных учреждений становится первостепенной задачей, имеющей профессиональное, личностное и широкое социальное значение.

Цель нашей работы – рассмотреть потенциал межперсональных отношений в условиях ресурсного центра в целях эффективной интеграции коллективов объединяемых образовательных учреждений.

Введем основные категории, необходимые для наиболее полного раскрытия потенциальных возможностей инновационной команды в реализации потребности педагогов межперсональной интеграции и в решении проблемы формирования нового коллектива при объединении образовательной организации.

Слово «коллектив» происходит от латинского colligo, что в переводе на русский означает «объединяю», а латинское

collectivus – собирательный. Понятие коллектива включает объединение людей и существующие между ними объединяющие отношения [1].

В каждом объединении на протяжении истории цивилизации можно выделить отношения деловые и отношения личные. Деловые отношения основываются на совместной деятельности по решению социально значимых задач, на соблюдении установленных в том или ином объединении организационных зависимостей, правил и порядков. Личные же отношения основаны на личных привязанностях, симпатиях и антипатиях и охватывают главным образом сферу узколичной деятельности. Личные отношения могут существовать параллельно с деловыми отношениями. Деловые отношения также не исключают личных симпатий.

Главным признаком коллектива является налаженность, прочность и действенность деловых отношений и ответственных зависимостей между участниками.

Как функция «интеграция» представляет собой преобразующий тип отношений, который осуществляется посредством преодоления противоречия между оформившимися точками зрения. Наиболее целостная функция, отражающая принципиальный поворот во взаимодействии. Таким образом, необходимо примерить две точки зрения и начать новый этап во взаимоотношениях [2].

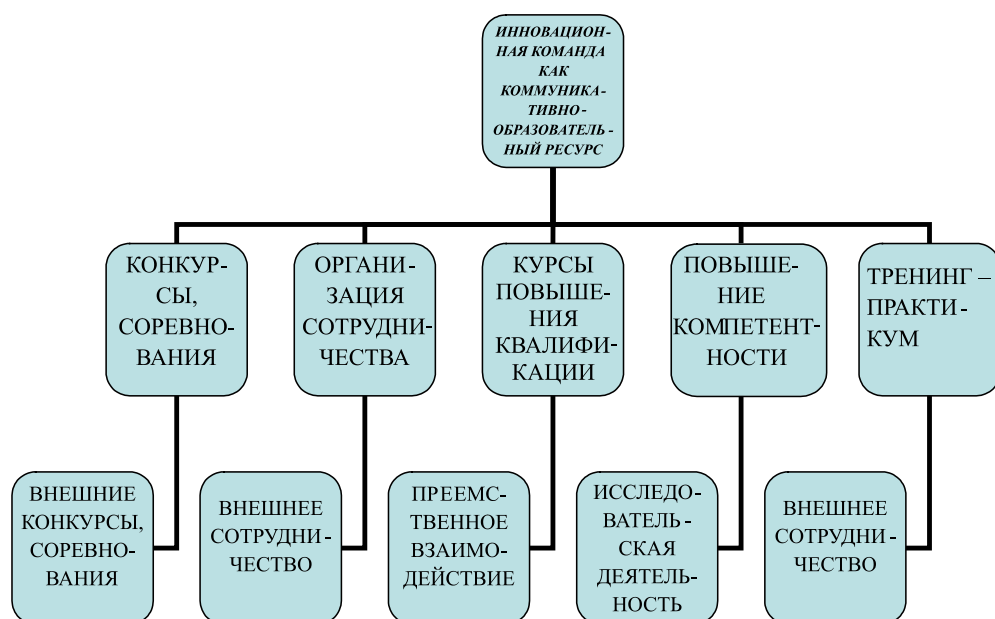


Рис. 1. Структура ресурсного центра

Внутренняя интеграция – это становление коллектива, формирование единой команды из отдельных индивидов. Внутренняя интеграция происходит в процессе совместного решения членами организации задач, достижения общих целей, разрешения основных внутренних проблем. В процессе внутренней интеграции вырабатывается язык, понятия; определяются границы группы и критерии вхождения и выхода из нее; распределяются полномочия; разрабатываются нормы отношений; определяются меры поощрения и наказания, порядок их применения и др.

Ресурсный центр – форма объединения, интеграции и концентрации материально-технических, кадровых, методических, информационных ресурсов, социальных связей по подготовке специалистов [4].

Структура ресурсного центра объединенной образовательной организации системы среднего профессионального образования представлена на рис. 1.

Все направления деятельности ресурсного центра могут быть охвачены в работе инновационной команды, следовательно, в значительной степени модернизированны и обновлены. Формированию деятельности в интегрированном коллективе будут способствовать следующие формы работы:

- организация курсов повышения квалификации и проведение стажировок для педагогических работников учреждений профессионального образования и работников производства;

- конкурсы профессионального мастерства;
- проведения практик студентов;
- тренинги;

- организация межличностного сотрудничества при разработке инновационного проекта (создание инновационных команд).

В актуальной ситуации, в которой находится колледж, любые проекты будут выполнять две функции: инновационная (повышение качества образования) и адаптационная (слияние двух коллективов).

Межперсональные отношения во вновь создаваемых или интегрированных коллективах логичнее всего рассматривать в соответствии с принципом историзма.

Одним из основоположников теории и практики формирования коллектива, является А.С. Макаренко. «Нельзя представить себе коллектив, – писал он, – если взять попросту сумму отдельных лиц. Коллектив – это социальный живой организм, который потому и организм, что он имеет органы, что там есть полномочия, ответственность, соотношения частей, взаимозависимость, а если ничего этого нет, то нет и коллектива, а есть просто толпа или сборище» [3].

Основные принципы коллективного взаимодействия по А.С. Макаренко:

- Отказ идти по пути постепенной интеграции одного коллектива в другой; он не признавал никакой постепенности. «Метод взрыва» заключается в том, что на человека оказывалось сильное разовое воздействие, призванное вызвать в нем решающие изменения. Но такой метод имеет место быть только в сложившемся коллективе со своими принципами.

- Внешний облик, детали, мелочи, все то, что создает общий стиль. У коллектива должен быть стиль, это одно из его свойств. Стремление к красоте лучший рычаг, которым можно повернуть человека к культуре».

- Дисциплина как неотъемлемое качество хорошо воспитанного человека. Правила дисциплины одинаковы для всех. Члены коллектива, неукоснительно выполнявшие все правила, а также поддерживавшие соблюдение этих правил другими членами коллектива, становились ядром коллектива, ядром, на которое опирались педагоги, ядром, дававшим возможность безболезненно интегрировать в коллектив новых членов, ввести в коллективе принципы самоорганизации. Так как самоорганизация была основана на том, что сильный коллектив устанавливал нормы поведения и следил за тем, как они выполняются. С членов ядра спрашивают за проступки гораздо строже, чем с рядовых ее членов, что является признанием ответственной роли,

- Закон движения коллектива, суть которого состоит в том, что коллектив должен постоянно двигаться вперед, добиваться все новых и новых успехов и оказывать все более сильное влияние на развитие и личностное формирование своих членов. Остановка в развитии коллектива ведет к его ослаблению и распаду, поэтому для динамики коллектива постоянно усложняются цели и перспективы.

- Формирование здорового общественного мнения. Благодаря здоровому общественному мнению в коллективе реализуется положение А.С. Макаренко о педагогике «параллельного действия». Суть его заключается в том, что при наличии принципиальных и здоровых отношений между участниками всякое воздействие на коллектив оказывает воспитательное влияние на отдельных его членов и, наоборот, воздействие на отдельного участника влияет на весь коллектив.

- Традиции развивают коллектив, повышают содержательность его жизни, расширяют границы деятельности трудящихся, что

оказывает на них большое воспитательное влияние, укрепляет их сплоченность, поддерживает чувство гордости за свой коллектив.

– Высокая общественная значимость труда дает возможность открыть перспективу – служить Родине.

– Общественная работа как одна из форм исполнения общественного долга.

Все указанные принципы могут быть успешно адаптированы к потребностям интегрированного профессионального коллектива, в частности потому, что труд в обоих случаях является основой построения межперсонального общения и средством формирования интегрирующей коммуникативной деятельности.

Опыт выдающихся педагогов прошлого дает возможность научно обоснованно выстроить деятельность Ресурсного центра в ракурсе эффективной коммуникации и взаимодействия.

В качестве ведущего компонента ресурсного центра для решения указанных проблем было решено использовать создание и деятельность «инновационной команды».

Целью ее создания является работа в команде над неким инновационным продуктом, полезным для образовательного учреждения в целом и для каждого представителя коллектива в частности.

Как показало наше исследование (рис. 2), особенно эффективной в направлении создания межперсональных отношений будет деятельность инновационной команды по преодолению следующих барьеров, для диагностики которых применялась

методика «помех» в установлении эмоциональных контактов В.В. Бойко / Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В. Бойко).

В диагностике приняли участие 20 педагогов из двух объединенных коллективов. Из 25 вопросов оригинальной диагностики В.В. Бойко было выбрано 10 вопросов, касающихся эмоционального состояния педагога во время общения друг с другом. Результаты показали, что 50% педагогов скрывают симпатии друг к другу и не скрывают неприязнь, 20% опрошиваемых не могут выразить свои чувства и, по их ощущениям, у них тяжелый взгляд. У 80% все неприятные переживания написаны на лице, 75% – ощущают эмоциональную усталость к концу рабочего дня, 90% в общении с коллегами думают о своем.

Таким образом, интерпретация данной диагностики показывает, что у 20% опрошенных эмоции не мешают общаться с партнерами, у 75% – эмоции в некоторой степени осложняют взаимодействие во взаимоотношениях, а также у 5% эмоции явно мешают устанавливать контакты с людьми.

Диагностика показала, что у обследуемых существуют эмоциональные барьеры в межличностном общении, это обуславливается «помехами», которые можно увидеть из диаграммы. Было принято решение объединить деятельность педагогов каким-то единым творческим делом. Здесь и родилась идея создать «Инновационные команды».

Адаптированная методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов В.В. Бойко



Рис. 2. Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении

«Инновационная команда» как компонент ресурсного центра обеспечена:

- учебным оборудованием и материалами;
- высококвалифицированными педагогическими кадрами;
- информационно-методическими материалами;
- системой сетевого сотрудничества в профессиональной среде.

Перемены являются неотъемлемой составляющей образовательной реальности, которую можно трактовать не только в проблемном смысле, но и в значении отказа от многих застывших латентных форм взаимодействий и деятельности. В период реорганизации образовательных организаций путем присоединения одного к другому возникает возможность свежим взглядом посмотреть на потенциал образовательного учреждения, выявить ресурсы внедрения инноваций, способных в значительной степени улучшить качество образовательной деятельности.

Таким образом, миссия Ресурсного центра колледжа, в частности «Инновационной команды», заключается в концентрации внимания на привлечении кадрового состава к позитивному взаимодействию, основанному на необходимости и содержании

вводимых инноваций, способствующих повышению успешности совместной профессиональной деятельности.

Позитивный эффект интеграции будет заключаться в объединении педагогов единым делом, т.е. включении педагогов в инновационную команду утверждения проекта, подлежащего согласованию, или порождению в ответ на проблематизацию принципа, разрешающего противоречия.

Список литературы

1. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панфёров. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
2. Быстрицкая Е.В., Николина В.В., Аксенов С.И., Ариффулина Р.У. Барьеры социокультурного взаимодействия в полиэтнической среде // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – С. 388.
3. Илалтдинова Е.Ю. Наследие А.С. Макаренко в отечественной педагогике: направления освоения и разработки [Текст] / Елена Юрьевна Илалтдинова // Народное образование. – 2012. – № 6. – С. 229–235.
4. Смирнов С.И., Седова Н.Е. Ресурсный центр как инновационная модель непрерывного профессионального образования конкурентоспособных специалистов // Среднее профессиональное образование. – 2008. – № 9. – С. 38–42.
5. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие, оценка. Учебное пособие для вузов. – СПбГУ ИТМО, 2008. – С. 256.