

КОНСТРУИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

DESIGNING OF SOCIO-PEDAGOGICAL INTERACTION BY A MANAGER

Н.Т. Селезнева, А.А. Измалкина

N.T. Selezneva, A.A. Izmailkina

Социально-педагогическое взаимодействие, конструктивная деятельность, рефлексия, модель социально-педагогического взаимодействия, стратегия, тактика организации, позиция, внутренний мир партнеров взаимодействия, полимодальность и яркость образов, социальное мышление руководителя.

Конструирование социально-педагогического взаимодействия в условиях предписаний и ограничений образовательных организаций осуществляется всеми партнерами. Целостность конструктивной деятельности партнеров, управление социально-педагогическим взаимодействием обусловлены способностью руководителя регулировать социальные отношения на базе соотнесения образов-моделей партнеров, их ценностно-смысловой основой сознания и опыта конструктивной деятельности.

Socio-pedagogical interaction, constructive activity, reflection, model of socio-pedagogical interaction, strategy, tactics of organization, position, inner world of interacting partners, polymodality and brightness of images, social thinking of manager.

The designing of socio-pedagogical interaction in terms of regulations and limitations of educational institutions is carried out by all partners. The entirety of the constructive activity of partners, management of socio-pedagogical interaction are determined by a manager's ability to adjust social relations on the basis of correlation of images-patterns of partners, their value-semantic basis of consciousness and the experience of constructive activity.

В Федеральном законе «Об образовании» структура системы образования представлена образовательными организациями. Организации характеризуются соотношением индивидуального и социального, стимулов и ограничений, безусловной дисциплины и свободного творчества. Организации имеют: миссию, культуру, традиции. Управление образовательными организациями в новых рыночных отношениях устанавливает и удерживает гармонию выделенных соотношений, обеспечивая их детерминирующее единство. Отношения между партнерами социально-педагогического взаимодействия регулируются с учетом их удовлетворенности, инициативности и ответственности.

Конструирование отношений социально-педагогического взаимодействия в условиях предписаний и ограничений образовательных организаций осуществляется всеми его партнерами на основе выбора способов и последовательности действий, обеспечивающих оптимальность восприятия и понимания партнерами друг друга. Для руководителя главным звеном в конструировании социально-педагогического взаимодействия является информа-

ция о содержании деятельности, обусловленной исходным уровнем готовности партнеров к освоению, выполнению деятельности, искомого конечного результата социализации личности. Насколько глубоко осознают руководители значимость учета такой информации, определяет коэффициент корреляции их проектировочных и конструктивных умений. Результаты проведенного нами исследования показали, что для руководителей мастеров он является значимым ($r = 0,38$, $p < 0,05$). Они имеют достаточный уровень проектировочных и конструктивных умений. Для руководителей, профессиональная позиция которых не является целостной, коэффициент корреляции имеет отрицательное значение ($r = -0,02$, $p < 0,05$) и свидетельствует о том, что для них учет уровня подготовленности членов социально-педагогического взаимодействия к выполнению своих обязанностей в совместной деятельности по достижению цели образовательной системы не помогает, а мешает оптимальному управлению, выбору способов коммуникаций и взаимодействий, не обеспечивает условия эффективной социализации молодежи в образовании.

Целью данной статьи являются выявление, анализ условий и механизмов принятия руководителями оптимальных конструктивных решений при организации социально-педагогического взаимодействия и возможности их развития в условиях вуза.

Конструктивная деятельность руководителя является несомненно творческой. Однако есть один удивительный и не сразу объяснимый факт: интересная, соответствующая творческому самовыражению деятельность руководителя не всегда приводит к положительным конечным результатам, успешности социально-педагогического взаимодействия в процессе социализации молодежи. Это обусловлено тем, что собственная творческая деятельность руководителя не является фактором стимулирования творческой деятельности других людей. Результаты исследования указывают на то, что руководитель, достигший положительных конечных результатов управления, в каждой ситуации управления создает свою собственную уникальную программу деятельности, ориентируясь на результаты обратной связи, исходный уровень подготовки партнеров, их взаимоотношения в группе, выделяя при этом основные, фундаментальные действия достижения цели и действия совместной групповой, коллективной деятельности, без которых невозможно глубокое осознание процесса социализации личности. В управлении руководитель достигает успеха, если в процессе конструирования социально-педагогического взаимодействия он удерживает цель образовательной организации, главными точками отсчета считает членов организации, их потребности, профессиональную готовность и готовность к социальному взаимодействию, способность к саморазвитию и оптимальные, универсальные условия взаимодействия, которые позволяют удовлетворить потребности партнеров. Уровень целостности конструктивной деятельности руководителя соотносится с уровнем его профессионального мастерства. Для руководителя высокого уровня профессионального мастерства доминирующим в конструировании является широкое использование технологий взаимодействия, совместной деятельности.

На низком уровне профессиональной деятельности руководитель большее внимание уделяет конструированию содержания оперативной и декларативной информации, которую ему следует сообщить, при этом технологии композиционного построения диалога оказываются невероятно скудными. Пе-

реходя на адаптивный уровень профессионализма, руководитель при конструировании содержания сообщений и способов совместного выполнения деятельности ориентируется на собственные цели, не удерживая внимания на взаимодействии. На среднем (локально-моделирующем уровне в типологии уровней профессионализма Н.В. Кузьминой) руководитель моделирует и адаптирует информацию к цели образовательной организации [Кузьмина, 1995]. При этом моделирование социально-педагогического взаимодействия носит формальный характер, т. е. без учета интересов партнеров, что снижает удовлетворенность и ответственность в процессе социализации личности. Как показывают материалы исследования Т.Г. Авдеевой, 64 % руководителей в современных школах работают на репродуктивном, адаптивном и локально-моделирующем уровнях профессионализма [Авдеева, 2011]. Эти руководители не имеют ценностно-смысловой основы совместной деятельности, не владеют технологией конструирования взаимоотношений совместной деятельности, не моделируют условия и средства совместной деятельности, их деятельность основана на формально-ролевых отношениях, не предполагающих целостности процесса социализации личности в условиях социально-педагогического взаимодействия.

Под моделью социально-педагогического взаимодействия мы понимаем мыслительную (знаковую, концептуальную) систему, которая опосредованно отражает совокупность факторов, воспроизводящих, имитирующих взаимодействие партнеров на разных уровнях организации и самоорганизации. Данное определение модели выражает модальные отношения между партнерами взаимодействия, их изменением и профессионализмом руководителя. Модель характеризуется как системное образование, обладающее двоякой гносеологической характеристикой, где социально-педагогическое взаимодействие рассматривается как система моделей, а его организация расчленяется на систему моделей, каждая из которых отражает определенный срез взаимодействия, а все вместе представляют его на целостном уровне. Модель имитирует социально-педагогическое взаимодействие, т. е. приближает и упрощает его, удерживает характеристики, не искажает их природу.

Процесс моделирования рассматривается нами как субъективно-объективная системная задача, которую решает руководитель по отношению

к социально-педагогическому взаимодействию, социализации личности в образовании.

Чтобы смоделировать социально-педагогическое взаимодействие, руководителю нужно создать: 1) модель социализации личности в образовании; 2) модель себя как руководителя-профессионала; 3) модель ситуации взаимодействия, которая включает: а) модель деятельности и взаимоотношений, их способы развития в организации; б) модель условий взаимодействия; в) модель деятельности руководителя по управлению взаимодействием в образовательной организации; г) модель информации-стимула; д) модель профессионального общения и его коррекции и т. д.

Содержание модели обусловлено ценностно-смысловой ориентацией руководителя, целью образовательной организации. Отражательная природа модели предполагает, что, с одной стороны, происходит зависимость от профессиоанализа руководителя, предмета моделирования, т. е. взаимоотношений между партнерами путем выделения их свойств, а с другой – конструирование руководителем социально-педагогического взаимодействия совершенствует деятельность управления, придает ему личностный смысл. В этом соотношении необходимо соблюдать меру управления-самоуправления.

Анализ рейтинга и самооценки проектировочных и конструктивных умений руководителей образовательных учреждений показал, что эти умения имеют самый низкий уровень сформированности по сравнению с другими умениями. Для мастеров руководителей уровень средний. Для руководителей-непрофессионалов уровень сформированности конструктивных умений составил 2–3 балла по десятибалльной шкале.

Процесс конструирования, утверждает В.А. Моляко, содержит пять основных стратегий: поиск аналогов; комбинирование; реконструирующие действия; универсальные действия; случайные постановки [Моляко, 2004]. Эти стратегии в системе социально-педагогического взаимодействия образуют то логико-семантическое ценностно-смысловое, интуитивное поле эвристического поиска, в пространстве которого вырабатывается и формируется конкретная форма конструктивного решения, определяется морфология решения конструктивных задач. Конкретное решение выступает как интегральное образование, системно-объединяющее содержание профессио-

нальных компетенций на уровне направленного синтеза единичных моделей действий партнеров в виде конструктивной стратегии совместной деятельности, взаимодействия. Для оценки модели руководителем используются приемы многомерного шкалирования, имитации и обратной связи.

К процессу мысленного обобщения образовательных моделей имеют прямое отношение способности к визуализации. Эмпирически недостаточно еще изучена роль способности к визуализации в мышлении и творчестве. Неясным остается вопрос связи яркости образов и процесса обобщения. По утверждению К.А. Абульхановой, социальное мышление формирует конструктивные стратегии взаимодействия, интегрирует образы, смыслы и отношения во времени, образуя интеллектуальную ситуацию выбора. Оно обеспечивает оптимизацию принятия решения и симулирует мотив изменений отношений во времени взаимодействия [Абульханова, 2001].

В исследовании Т.Ю. Тодышевой было замечено, что люди, имеющие максимальные расхождения по характеристике подвижности, яркости, при высоких значениях контролируемости образов системной деятельности и общения проявляют максимальную совместимость [Тодышева, 2011]. Наихудшее сочетание характеристик стратегий взаимоотношений наблюдается у оппонентов. Это связано прежде всего с содержанием, подвижностью, яркостью образов, которые обеспечивают стратегическую функцию социального мышления, разнообразием идей и низкой взаимодополняемостью отношений. При групповом обсуждении и решении конструктивных проблем были отмечены с наименьшим несоответствием оптимальные сочетания стратегий взаимоотношений у ролей: лидера, генератора, руководителя.

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что конструктивная деятельность руководителя – психологическая, сложная, организованная деятельность, обусловленная стратегической функцией социального мышления, ценностно-смысловой основой личности, профессиональной компетентностью, особенностями отражения реального мира, целями, интегрированными способностями моделирования, конструирования профессиональной деятельности и социального опыта.

Выделенные факторы являются необходимыми, но не достаточными для успешности социально-педагогического взаимодействия в процессе социализа-

ции личности в образовании. Достаточным условием успешности управления социально-педагогическим взаимодействием является своевременность принятия руководителем целенаправленного, стратегически верного конструктивного решения.

При подготовке в вузе менеджеров образования к конструированию социально-педагогического взаимодействия особое внимание уделяется развитию стратегической функции социального мышления бакалавров, магистров в учебном процессе и развитию компетенций инновационно-стратегического управления. Для этого были созданы организационно-педагогические условия, обеспечивающие их развитие и саморазвитие. В течение двух лет при подготовке будущих менеджеров образования и развития их стратегической функции социального мышления в условиях педагогического процесса ИППО была выявлена значительная динамика ($r=0,432$; $p < 0,05$) стратегической функции социального мышления при переходе с третьего на второй уровень у бакалавров I и II курсов экспериментальной группы. В контрольной группе изменений в стратегической функции социального мышления не выделено. В эксперименте участвовали 63 человека, из них женщин – 43, мужчин – 20.

Анализ результатов исследования показал, что идея сотрудничества и его высшая стадия – сотворчество – являются неотъемлемыми элементами технологии развития. Не менее важными являются кейсовый, инновационный методы, логически объединяющие тренинговые упражнения, деловые игры с анимацией, саморефлексией, инновационной практикой совершенствования конструктивных компетенций, социально-психологической рефлексивной практикой [Пьянкова, 2012].

Для создания указанных атрибутов среды сотворчества в начале используются рефлексивные инверсии (переосмысления) различных культурных прототипов, например, сказочных или мифологических героев, литературных или киноперсонажей. Далее осуществляются более глубокая разработка и идентификация каждым участником инновационной практики своего рефлексивного альтер-эго, что является первым этапом формирования иномира и вовлечения в него участников рефлексивной формы работы. Актуализация и развитие подобного инобытия осуществляются одновременно с нормальным бытием, причем сначала как бы параллельно, а затем через взаимопроникновение и взаиморазвитие.

Выделенные методы у студентов обеспечивают эффективное развитие стратегической функции социального мышления через культивирование в сознании реальной ценности конкретной личности и группы людей; нового рефлексивно-инновационного, гуманистического менталитета и творческого потенциала управленца.

В контексте этого технологического приема принцип субъективного дополняется принципом сотворчества, когда при решении любой и каждой задачи развития (в том числе и профессионального) все без исключения участники вовлекаются как субъекты творчества в принципиально инновационное (открытое) взаимодействие не только друг с другом, но и с культурой образовательной организации, социализирующей личность.

Наибольшую эффективность с точки зрения культивирования гибких, саморазвивающихся систем, какими являются профессиональные компетентности, имеют интеллектуально-имитационные методы, на основе рефлексивной практики и сотворчества. Они с большим успехом могут быть использованы для решения конструктивных проблем социально-педагогического взаимодействия также в процессе повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров образования.

Библиографический список

1. Абульханова К.А., Березина Т.Н. Время личности и время жизни. СПб., 2001.
2. Авдеева Т.Г. Ценностно-смысловые ориентации личности руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 21 с.
3. Закон об образовании РФ. URL: <http://www.edu.ru>
4. Кузьмина Н.В. Предмет акмеологии. СПб., 1995. 206 с.
5. Моляко В.А. URL: <http://www.tovievich.ru/friend/15.htm>
6. Пьянкова Г.С. Личностная и профессиональная рефлексия: психологический практикум / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2012. 128 с.
7. Селезнева Н.Т., Дроздова Л.Н. Проблемы психологии в контексте субъектно-развивающего подхода // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2009. № 1.
8. Тодышева Т.Ю. Детерминанты самооценки карьерной компетентности менеджеров: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 25 с.