



МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

Алимова Е.Е.

Ценностно-смысловые барьеры педагогов-руководителей
в процессе повышения квалификации:
проблема интерпретации и типологии

Обучение в ИПК должно носить инновационный, опережающий характер, определяющий содержание подготовки слушателей так, чтобы изменялись отношение и позиции педагогов и руководителей к профессиональной деятельности и миссии школы. Образовательный процесс в ИПК должен быть направлен на то, чтобы в процессе обучения были созданы условия, при которых у слушателей формировалась бы субъектная позиция и развивались рефлексивные и творческие способности. Особая часть проблемы – подготовка педагогов-руководителей, которые как показывают социологические и психодиагностические исследования зачастую не готовы действовать в соответствии с новыми профессиональными требованиями. Многие управленцы в системе образования имеют ценностно-смысловые барьеры, которые препятствуют модернизации в реальной педагогической практике.

Ключевые слова: модернизация образования, инновации в учебном процессе, педагоги-руководители, психологическая готовность, психологические затруднения, ценностно-смысловые барьеры, смыслообразование, рефлексия.

Государство и официальная внутренняя политика, наконец, центрированы на проблемах обучения и воспитания подрастающего поколения, объявив модернизацию образования приоритетным национальным проектом. Система образования должна обеспечить формирование постиндустриального, инновационного общества, глобальной экономики. Президент страны Д.А. Медведев считает, что «От подготовленности, целевых установок миллионов российских школьников зависит то, насколько мы сможем выбрать и обеспечить инновационный путь развития страны» [1]. Инновационные процессы являются закономерностью в развитии среднего и высшего образования и относятся к таким изменениям в работе системы образования, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности и стиле мышления педагогов, вносит в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое. Инновации в образовании обретают сегодня уникальное качество социального механизма, обеспечивающего развитие ресурса развития, тем самым моделируя облик будущего общественного устройства. Происходящие в обществе процессы стимулируют учителей и руководителей



школ к разным видам инновационной деятельности, но этот процесс должен сопровождаться существенными изменениями в педагогической теории и практике учебного процесса.

Для реальных изменений в современном образовании необходимо изменить содержание образования и образовательные цели в личностно – смысловые, т. е. приближенные к ценностному миру обучающихся и их жизненным реалиям, но самое главное необходимо преодолеть те ценностные установки и стереотипы сознания, носителем которых выступают непосредственные реализаторы модернизации образования – учителя и руководители учебных заведений. Необходимо формировать творческие компетентности у учителя как субъекта модернизации, готовность к переобучению, навыки непрерывного образования, умение обучаться в течение всей жизни. Возникает серьезная проблема, связанная с тем, что, несмотря на всю очевидность необходимости образовательных реформ, преподавательский состав общеобразовательных учреждений становится на позицию скорее декларирования, чем реализации тех изменений, который инициаторами государством и обществом в образовательной сфере. На уровне личностных ценностей не происходит соответствующей трансформации – отсюда барьеры как индивидуальные препятствия, которые не дают потенциалу модернизации быть реализованной в полной мере.

В последнее десятилетие интенсивно осуществляется научно-педагогический поиск в области инновационной деятельности в системе образования: различные аспекты этой проблемы исследованы в работах Н.А. Анисимовски, В.Я. Ляудис, А.А. Орлова, С.Д. Полякова, В.Т. Фоменко, С.Ф. Хлебуновой. Разрабатываются вопросы обновления целей и содержания подготовки кадров для системы образования (С.П. Аверин, В.А. Адольф, В.Г. Галган, А.М. Гендин, К.М. Левитан, Л.И. Луценко, Э.М. Никитин, А.П. Ситник, Е.И. Тонконогая, В.С. Финогенко, В.П. Худоминский). Современная образовательная практика выдвигает более высокие требования к организации процесса управления общеобразовательной школой, что освещается в научных трудах В.И. Зверевой, В.Г. Куценко, В.С. Лазарева, А.Я. Найна, М.М. Поташника, Т.И. Шамоной, З.К. Ушакова, Е.А. Ямбурга. Подходы к формированию нового управленческого мышления рассматриваются в работах О.С. Анисимова, Ю.А. Кондратьевского, Р.Х. Шакурова. Решению проблем повышения квалификации педагогических кадров в структурах ИПК в последние годы уделяется все большее внимание. Особенности работы институтов повышения квалификации исследованы в работах С.В. Богдановой, И.П. Глинской, Т.С. Паниной, М.М. Поташника, П.М. Худоминского; проблемам подготовки и переподготовки управленческих кадров посвящены труды В.С. Лазарева, Н.В. Немовой, Н.Т. Третьякова, Т.И. Шамоной. Значительное внимание уделяется вопросам использования активного обучения в подготовке управленческих кадров – в том числе руководителей сферы образования (Ю.А. Василевский, А.А. Вербицкий, А.Я. Левин, И.Г. Никитин, Е.Н. Смирнов, А.М. Смолкин, А.А. Тюков, П.Г. Щедровицкий).



Между тем, в целом ряде работ по управленческой подготовке педагогических кадров (А.Г. Асмолов, И.В. Абакумова, А.В. Бакулин, М.М. Кашапов, М.С. Комаров, В.С. Лазарев, М.И. Рожков Э.Ф. Зеер) подчеркивается важность и необходимость исследования проблемы модернизации образования на уровне личностной ценности субъектов образовательного процесса. Проблема затруднений, или «барьеров» педагогов в учебном процессе в качестве объекта специального исследования изучалась в работах (И.А. Зимней, Ю.В. Касаткиной, А.А. Климова, Н.В. Клюевой, А.А. Коломенского, Е.С. Кузьминой, Б.Д. Парыгина, Л.А. Поварницыной, В.В. Рыжова, Е.Б. Цукановой). Барьеры в познавательной деятельности как препятствие в творческом поиске исследовались Б.М. Кедровым. Барьеры как детерминирующие факторы динамизации деятельности на разных ее этапах изучались в работах Р.Х. Шакурова и его учеников. При этом особый аспект проблемы связан с выявлением затруднений и барьеров, которые испытывают руководители образовательных учреждений с связи с новыми условиями профессиональной деятельности в период модернизации образования. Однако именно этот аспект до сих пор в психолого-педагогических исследованиях рассматривался крайне эпизодически.

С целью выявления психологической готовности педагогов руководителей к модернизации системы среднего образования на базе института повышения квалификации в течении 2009–2011 гг. было проведено исследование, которое позволило выявить следующее.

Выбор педагога-управленца в процессе введения инноваций в учебный процесс, должен осуществляться как ценностно-смысловой выбор по преодолению стереотипов. Эффект влияния стереотипов как «штампов» сознания, вырабатываемых на основе предшествующего профессионального опыта и приписывающих те или иные дескриптивные, ценностные и прескриптивные оценки, становится фактором препятствующим адекватному, полному и дифференцированному восприятию современной профессиональной реальности педагога-управленца на уровне личностной ценности.

Противоречие между профессиональными установками и новыми требованиями педагогов-руководителей может порождать специфические ценностно-смысловые барьеры педагогов-руководителей, которые проявляются в затрудненной смысловой актуализации соотношения внешнего объекта деятельности с внутренней потребностью субъекта, невозможностью субъективного переноса смыслового содержания предшествующего опыта в новые профессиональные условия.

Преодоление ценностно-смысловых барьеров может стать важным фактором педагогического управления процессами модернизации современной системы образования. В качестве основных условий для этого выделяются: необходимость отказа от информационного давления, от авторитарных оценок, морализаторства; понимание реальных потребностей и интересов обучаемых; освещение проблем инноваций в разных ракурсах, позитивная установка на разрешение противоречий, информационная новизна; право управленца на собственные оценки.



Специально организованная методическая система в системе повышения квалификации с использованием направленных и опосредованных технологий на основе смысловых интенций педагогов-руководителей (контекст, аналогичный реальным профессиональным ситуациям, характерным для педагогической деятельности управленца, задания на раскрытие личностных смыслов данного контекста, трансформация смыслов в совместной деятельности, задания на осмысление альтернатив, смыслопорождающий диалог) дает возможность педагогу-руководителю, проектировать профессиональные перспективы, ориентированные на преодоление ценностно-смысловых барьеров.

Какие же причины препятствуют реализации модернизации образования в реальной практике учебного процесса по мнению директоров школ (в процессе опроса просили написать три самых главных причины)?

Таблица 1

Основные причины, препятствующие реализации модернизации образования в реальной практике учебного процесса

№	Причины	% от количества опрошенных педагогов-руководителей
1.	Плохое материальное обеспечение общеобразовательных школ	84 %
2	Плохое техническое оснащение школ	61 %
3	Общий низкий образовательный и культурный уровень населения	34 %
4	Непоследовательность в этапах модернизации отечественного образования	78 %
5	Профессиональные стереотипы большинства учителей	83 %
6	Низкий статус образования в отечественной системе позиционируемых ценностей	57 %

Примечание: в таблице не представлены результаты ответов, которые набрали менее 40 %.

Анализ результатов анкетирования, позволил определить, что большинство директоров школ в качестве основных причин, препятствующих реализации модернизации выделяют: плохое материальное обеспечение общеобразовательных школ, профессиональные стереотипы большинства учителей и непоследовательность в этапах модернизации отечественного образования. Это говорит о том, что в качестве главных виновников в реализации модернизации директора выделяют:

- деятельность государства (недостаточное материальное обеспечение);
- систему подготовки и переподготовки учителей (невозможность преодолеть стереотипы);



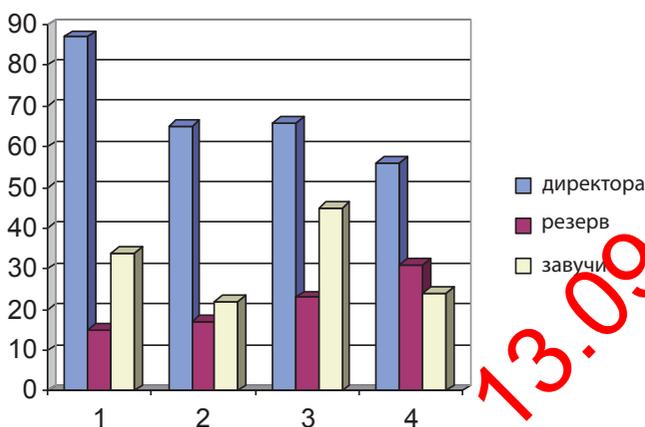
– деятельность чиновников в системе образования (непоследовательность проводимых реформ).

При этом лишь небольшая часть опрошенных управленцев в качестве причины неудачи выделяют уровень подготовки самих педагогов-руководителей (менее 7 %). Однако, опрос учителей свидетельствует об обратном – большинство педагогов (более 50 %) считают, что именно деятельность их руководителей препятствует реализации инновационных подходов в современной системе образования и именно учителя в своих ответах указывают, что проводимые реформы часто не вписываются в систему личностных ценностей управленцев.

Для выявления личностных факторов, затрудняющих деятельность педагогов-руководителей, которые могут лежать в основе формирования их ценностно-смысловых барьеров, была разработана анкета, которая на начальном этапе исследования, была предложена педагогам управленцам. В исследовании приняли участие директора, заместители директоров и представители кадрового резерва общеобразовательных школ г. Ростова-на-Дону и Ростовской области в количестве 344 человека. Средний возраст респондентов составил 38 лет, педагогический стаж не менее 10 лет. Для исследования особенностей личностной сферы педагогов-руководителей различной степени вовлеченности в модернизацию образовательного процесса, была разработана анкета открытого типа, направленная на выявление позиции личности относительно процессов модернизации образования, степени активности и инициативности, отношение к участию в проводимых реформах, оценка собственной значимости в успехе модернизации. Структурно анкета представлена блоком биографической информации (пол, возраст, Ф.И.О. – отмечалось по желанию респондента) и вопросами, предполагающими открытые ответы. Всего в анкете 12 вопросов, которые могут быть объединены в несколько блоков. Первый блок вопросов направлен на выяснение позиции личности по отношению к инновациям в образовании в настоящий период времени (Курсовые образовательные стандарты) и планов на будущее (планирует ли воплотить инновации в жизнь, хотели ли бы, чтобы в обновленной школе учились его дети), мотивы участия. Второй блок вопросов ориентирован на выявление сформированности понятийного аппарата в интересующей нас области (в чем разница между реформами и модернизацией в образовании, что такое инновационные образовательные технологии). Третий блок вопросов направлен на определение позиции личности по отношению к образовательной политике государства и степени включенности в модернизацию образования чиновников и коллег. Последние вопросы состоят из трех частей, и просят описать респондента себя в отдаленной перспективе: через 5, 10 и 20 лет, а также ответить на вопрос: «Какой Вы видите нашу общеобразовательную школу через 5, 10 и 20 лет?». Данные вопросы коррелируют с вопросом о мотивации участия в модернизации образования и перспективой занятия модернизацией в будущем. Анализ полученных данных производился методом содержательного контент-анализа.



На первом этапе анализа анкеты было выявлено, что ответы работающих директоров школ качественно отличаются от ответов представителей кадрового резерва и завучей школ, которые в значительной степени были похожи на ответы, даваемые учителями (я бы сделал так, но у меня нет такой возможности). Только работающие директора рефлексировали себя как субъектов преобразований (да, есть то, что зависит именно от меня). Они признают, что зачастую именно их деятельность определяет, в какой степени модернизация успешно реализуется на уровне конкретного учебного заведения (диаграмма 1).



- 1 – успешность внедрения в практику учебного процесса различных нововведений;
 2 – статусный уровень школы (показатели по различным рейтингам и проверкам);
 3 – уровень технической оснащённости школы;
 4 – взаимоотношения в педагогическом коллективе.

Диаграмма 1. Выраженность мнения о том, ситуация в школе, в которой они работают, зависит от их собственных инициатив

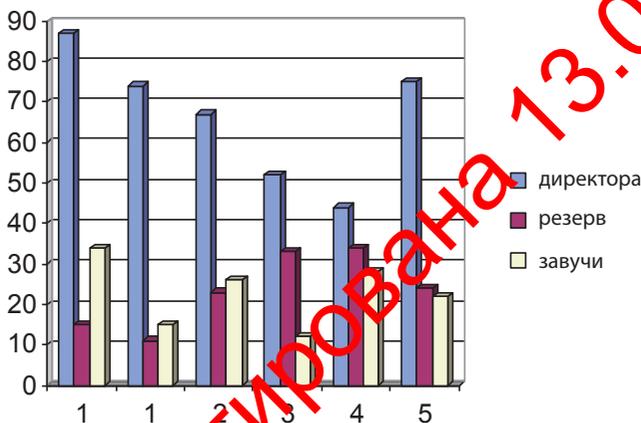
Полученные результаты свидетельствуют, что проводимые в школе инновации в наибольшей степени зависят от особенностей деятельности директора школы, а не от работы завуча или представителей кадрового резерва.

В качестве единиц анализа текста при обработке анкет были выбраны тема и слово. Категории контент-анализа были определены смысловым полем вопросов анкеты. Все они были ориентированы на выявление особенностей ценностно-смысловых установок директоров относительно их собственных возможностей реализации модернизации и субъективных факторов, которые мешают им полностью самореализоваться в данном профессиональном пространстве на уровне «личностной прирассности».



Проведенный контент-анализ позволил выявить те затруднения, которые в наибольшей степени свидетельствуют о наличии следующих ценностно-смысловых барьеров у директоров школ в период модернизации образования.

1. Барьер инициации – затруднение при формировании ориентировочной основы деятельности (проблема ценностно-смыслового выбора).
2. Барьер рефлексии – затруднения в увязывании ориентировки с остальными компонентами субъектного опыта (проблема экстраполяции прошлого субъектного опыта в ситуацию здесь и сейчас).
3. Барьер личностной активизации – затруднения при ориентации в собственных возможностях (могу ли я лучше приспособить свои усилия к решению значимых задач, хочу ли я принять в этом участие и т.д.).
4. Барьер операционализации – затруднения в объединении конкретные средства преобразования ситуации и своих возможностей (как именно я могу это сделать при данных обстоятельствах).
5. Барьер сотрудничества – неверие в возможность работать в команде, отсутствие стремления привлекать сотрудников к решению проблемных задач.



1. – барьер инициации; 2. – барьер рефлексии; 3. – барьер личностной активизации; 4 – барьер операционализации; 5. – барьер сотрудничества.

Диаграмма 2. Результаты сравнительного анализа наличия ценностно-смысловых барьеров у директоров школ, завучей и представителей кадрового резерва



Данные сравнительное исследование показали, что данные виды барьеров в наибольшей степени были свойственны именно директорам школ. При этом наиболее часто встречаются барьер инициации, барьер рефлексии и барьер сотрудничества.

У директоров на продвинутом и заключительном этапе прохождения повышения квалификации с использованием дидактической системы по преодолению ценностно-смысловых барьеров был выделен достаточно высокий уровень развития смысловой ориентации в целом в сравнении с результатами других управленцев и тех директоров, которые не принимали участия в экспериментальной части исследования, однако, у директоров, которые к заключительному этапу эксперимента прошли повышение квалификации по экспериментальной системе в более явной степени ($p > 0,01$) проявилась активная устремленность в будущее, направленность на осознание смысла своей жизни, на цели отдаленного будущего (рефлексивная интроспекция и рефлексия), при этом складывалось обобщенное отношение к жизни, расширялось ценностно-смысловое пространство.

В основе преодоления ценностно-смысловых барьеров лежит самораскрытие и рефлексия как актуализация личностного смысла в осваиваемой инновационной деятельности. Управленец, преодолевая барьер, начинает опираться на принципы субъектности, создания положительного эмоционального фона, психологического комфорта, индивидуализации и дифференциации, позволяющие системно и целостно использовать личный предшествующий профессиональный опыт.

Дидактическая система преодоления ценностно-смысловых барьеров включает: методы, обеспечивающие самоактуализацию субъектного опыта педагогов управленцев (эмоционально-психологические установки и эмоционально-психологические обобщения, эмоционально-психологическое опережение, личностно-смысловой контекст, преобразование теоретического материала в образный); диалоговые методы (внешний, внутренний, множественный диалоги, диалоги разнохарактерных профессиональных практик); методы, обеспечивающие самовыражение педагогов управленцев (ситуация выбора, персонализация, задания на проявления саморефлексии); методы психолого-дидактической поддержки управленцев (ситуации успеха, зоны самодифференциации и самоиндивидуализации, метод личностно значимых конкретных ситуаций, смысловое погружение, ценностное ориентирование); методы проблемно-творческого типа (инициации творческой деятельности и проблемные ситуации, состояние «инсайта», задания по жизненным впечатлениям, на выражение самоощущения.

В качестве технологий преодоления ценностно-смысловых барьеров педагогами руководителя в период повышения квалификации могут быть использованы следующие дидактические технологии: прямое смыслотехническое воздействие на структуру альтернатив посредством создания иллюзии отсутствия выбора; технологии, направленные на «удержание» представлений о сложном внутреннем мире учащегося и актуализацию глубинных ценностей; технологии актуализации ценности профессиональной деятельности.



При построении технологий преодоления ценностно-смысловых барьеров преподаватель системы повышения квалификации должен руководствоваться следующими дидактическими принципами: принципом актуальности; принцип исследовательской позиции; принцип объективации поведения; принцип партнерского общения.

Литература

1. Медведев Д.А. «О воспитании молодежи и модернизации образования» в Послании Федеральному Собранию // sovetektorov.chuvsu.ru/index.php?option=com_k2...id Акимова Е.Е. Педагогические основы использования конфликта в образовательном процессе: дис.... канд. пед. наук. – М., 1999. – 226 с.
2. Байер И.В. Развитие рефлексивно-инновационного потенциала государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук. – М., 1997. – 202 с.
3. Волкова М.Н. Психология субъекта: хрестоматия. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2007. – 182 с.
4. Поляков С.Д. В поисках педагогической инноватики. – М., 1993.

Статья ретрагирована 13.09.2019