

Государственное учреждение образования
«Академия последипломного образования»

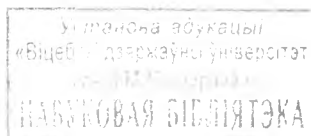
На правах рукописи
УДК 371.15:174:373.5(043.3)

**Петруцкая
Екатерина Александровна**

**РАЗВИТИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук
по специальности 13.00.01 – общая педагогика,
история педагогики и образования

Научный руководитель:
кандидат социологических наук,
доцент В.Г. Реут



Минск, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ	6
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	11
1.1 Сущностные характеристики конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.....	11
1.2 Потенциалы корпоративной культуры учреждения общего среднего образования в развитии конструктивного взаимодействия педагогов.....	23
1.3 Модель развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.....	45
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	59
2.1 Критерии, показатели и уровни развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.....	59
2.2 Субъектно-ориентированная программа развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.....	72
2.3 Результаты опытно-экспериментальной работы по развитию конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.....	91
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	10
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	10
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	12

ВВЕДЕНИЕ

Существенной особенностью современной ситуации, в которой развивается система общего среднего образования, является ее интенсивное изменение и преобразование. Усложнение и динамичность процессов приводит к тому, что происходящие изменения влияют как на сознание каждого участника образовательного процесса, так и на жизнедеятельность учреждения образования в целом. В этих условиях особую значимость приобретают факторы, обладающие стабилизирующим и связующим началом, обеспечивающие конструктивное взаимодействие педагогов, так как именно от того насколько благоприятным в психо-эмоциональном плане и продуктивным в профессиональном плане будет это взаимодействие зависит эффективность и стабильность всего учреждения образования в целом. Этими факторами выступают ментальные и поведенческие регулятивы субъектов образования: нормы, смыслы, идеи, убеждения, которые, с одной стороны, являются фундаментом развития системы, с другой – трансформируются в соответствии с потребностями социума. Мощным инструментом, который ориентирует всех участников образовательного процесса на достижение единых целей, стимулирует их инициативу, создает условия для комфортного делового общения, является корпоративная культура учреждения образования.

Актуальность исследования проблемы развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения образования обусловлена рядом обстоятельств:

1. Модернизация образования, требующая от педагога владения новыми педагогическими и информационными технологиями, активного участия в инновационной и проектной деятельности.

2. Социально обусловленный новый виток функционирования системы образования, выдвигающий соответствующие требования к учителю, который должен гибко реагировать на все изменения, решать новые профессиональные задачи на современном уровне.

Реальная практика работы учреждений образования показывает, что на данном этапе для того, чтобы быть успешными и востребованными на рынке образовательных услуг важен совместный труд, сплоченные действия всего коллектива, объединенного общими целями и замыслами. Корпоративная культура учреждения образования есть основа сплочения, обеспечивающая высокую мотивацию профессиональной деятельности, стремление к собственному профессиональному росту, в том числе и через конструктивное взаимодействие с коллегами. Можно утверждать, что и в теории, и в практике проблема формирования и развития конструктивного взаимодействия педагогов в

условиях корпоративной культуры учреждений общего среднего образования имеет особую значимость.

Расширение и углубление представлений о специфике взаимодействия внутри педагогического коллектива отражено в современных исследованиях Е.В. Бондаревской, Н.В. Немовой, Г.К. Селевко, Е.А. Ямбурга и др [94, 129, 130, 165, 166]. В ряде отдельных работ выделены изменения исходных принципов развития профессиональной компетентности в пользу формирования потребностей непрерывного саморазвития, определены требования обеспечивающие создание развивающей среды для педагогов. Проблемы профессиональной компетентности учителя рассматриваются в трудах Л.С. Выготского, Н.В. Кузьминой, Л.М. Митиной, В.А. Сластенина, А.В. Хуторского и др [26, 68, 84, 132, 150, 151, 152].

Настоящий этап развития педагогической теории и практики характеризуется активным поиском путей повышения эффективности и результативности каждого педагога в отдельности и всего коллектива в целом. В педагогику введены такие понятия, как «педагогическое взаимодействие» (Л.А. Витвицкая, Е.В. Коротаева, Г.И. Щукина)[25, 61, 4]; «продуктивное учебное взаимодействие» (В.Я. Ляудис), «ценностное взаимодействие» (А.В. Кирьякова)[53]. Взаимодействие субъектов образовательного процесса рассматривается как развивающее и развивающееся явление (Р.А. Акбашев, Н.Ф. Родионова) [2, 122], связь-процесс (В.Г. Рындак)[127], условие актуализации человеческой субъективности (В.В. Горшкова, А.Н. Ксенофонтова) [30, 66]. В ряде исследований делается попытка определить психолого-педагогические основания для специального выделения таких видов взаимодействия, как: деструктивный (авторитарно-разрушительный), рестриктивный (сохраняющий), реструктивный (поддерживающий) и конструктивный (развивающий) (О.С. Анисимов, П. Вацлавик, Д. Джексон, Е.В. Коротаева, А. Маслоу и др.) [8, 21, 61, 79].

Проблеме взаимодействия субъектов образовательного процесса посвящены диссертационные работы Л.А. Витвицкой, М.А. Измайловой, О.Н. Князевой, Е.А. Кудрявцевой и др.[25, 43, 65, 67] Исследователи концентрируют свое внимание на отдельных проблемах формирования готовности к педагогическому взаимодействию в учреждениях высшего образования, на развитии конструктивного взаимодействия с родителями, на развитии взаимодействия субъектов образовательного процесса, на педагогическом взаимодействии как факторе повышения качества подготовки специалистов.

В педагогической действительности имеется противоречие между требованиями общества, времени к уровню развития конструктивного взаимодействия педагогов и фактическим уровнем взаимодействия, формируемым в рамках конкретной корпоративной культуры учреждения образования. Данное противоречие позволило определить поле исследования,

включающее выявление, осмысление и формулирование теоретических положений и практических рекомендаций актуального направления в области педагогической науки – педагогики конструктивных взаимодействий, и обусловило выбор проблемы данного исследования.

Все очевиднее становится, что равноправное, творческое, заинтересованное взаимодействие педагогов в рамках профессиональной деятельности является важным аспектом успешности всего учреждения образования в целом. Конструктивное взаимодействие обеспечивает глубинные связи между педагогами, удовлетворяет потребность в понимании, снимает напряжение в отношениях, оказывает поддержку по различным аспектам профессиональной деятельности.

Актуальность исследуемой проблемы, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность в педагогике послужили основанием для определения темы исследования: «Развитие конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования».

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами) и темами

Диссертационное исследование выполнялось в рамках государственных и отраслевых программ научных исследований в области образования и отдельных тем научно-исследовательских работ: ГНТП темы НИР «Разработка научных основ создания информационно-образовательного потенциала инновационного развития последипломного педагогического образования в условиях информационного общества» (№ гос. рег. 20111518), НИР «Разработка коммуникативных моделей интеграции науки и производства, науки и образования» (№ гос. рег. 20122890).

Цель и задачи исследования

Цель исследования – теоретически обосновать и создать модель развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования, экспериментально апробировать субъектно-ориентированную программу его развития.

Задачи исследования:

1. Раскрыть сущностные характеристики конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.
2. Создать модель развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.
3. Определить критерии, показатели и уровни развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.
4. Разработать и апробировать субъектно-ориентированную программу развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования.

Научная новизна диссертационного исследования

– раскрыты сущностные характеристики конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования, проявляющиеся в продуктивности и результативности совместной деятельности и общения, а также эмоциональной удовлетворенности процессом и результатом субъектов взаимодействия;

– создана модель развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования, включающая методологическое обоснование, составляющие корпоративной культуры, факторы, этапы;

– определены критерии (продуктивности, результативности, эмоциональной удовлетворенности), показатели и уровни (оптимальный, предпочтительный,

допустимый) развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования;

– разработана и апробирована субъектно-ориентированная программа развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования, предполагающая реализацию совокупности мероприятий, обуславливающих достижение педагогами соответствующих образцов взаимоотношений, поведения, общения.

Положения, выносимые на защиту:

1. Сущностные характеристики конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования. Под конструктивным взаимодействием педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования понимается способ взаимодействия, характеризующийся продуктивностью и результативностью совместной деятельности и общения, а также эмоциональной удовлетворенностью процессом и результатом субъектов взаимодействия. Сущностные характеристики выражаются в отличительных качествах, свойствах конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования. Способность к конструктивному взаимодействию означает универсальную особенность педагога, характерную для выполнения им функций в профессиональной деятельности, оказывать влияние на других людей, от чего зависит возможность достигать желаемых результатов, комфортность образовательного процесса; осуществлять целенаправленный взаимообмен и взаимообогащение смыслами деятельности, опытом, эмоциями, установками, различными позициями. Непосредственным и специфическим показателем эффективности конструктивного взаимодействия является развитие основных характеристик взаимодействия его участников (по взаимопознанию, взаимопониманию, взаимоотношениям, взаимным действиям, взаимовлиянию). Конструктивное взаимодействие педагогов в условиях корпоративной культуры способствует овладению ими адекватными способам общения и поведения, а также закреплению и последующему развитию механизмов личностно-смысловой регуляции, и одновременно формирует ценностное отношение ко всем участникам взаимодействия и непосредственно к самому процессу деятельности.

2. Модель развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования включает *цель* (развитие конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования); *методологическое обоснование* (деятельностный, личностный, полисубъектный и культурологический подходы); *составляющие корпоративной культуры*: деятельность, общение, эмоциональные отношения; *факторы*: социально-экономические (обеспечивают удовлетворение потребностей личности, общества

и государства в качественном образовании с учетом изменяющейся социокультурной, экономической и демографической ситуации); культурно-гуманистические (позволяют продуцировать новые формы культурной деятельности); инновационно-технологические (реализуют инновационный потенциал учреждений общего среднего образования); организационно-управленческие (определяют качество управления современным учреждением образования, которое напрямую зависит от уровня развития корпоративной культуры всех участников образовательного процесса, их конструктивного взаимодействия); *этапы*: проектировочный (диагностика имеющегося уровня развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры, проектирование спецкурса «Развитие конструктивного взаимодействия в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования»), организационно-деятельностный (разработка и внедрение системы публичных рейтингов педагогов, корпоративных коммуникаций; реализация разработанного спецкурса; организация корпоративных мероприятий и др.), оценочно-рефлексивный (диагностика достигнутого уровня развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры; аналитическая деятельность по результатам реализации спецкурса и др.).

3. Критерии, показатели и уровни развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования. Критериями развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования выступают *продуктивность* (характеризуется пониманием общей цели взаимодействия; пониманием трудностей друг друга; совпадением установок на совместную деятельность; срабатываемостью, координацией действий, согласованностью; умением находить компромиссы в спорных вопросах); *результативность* (представлена знанием личностных особенностей, интересов, увлечений друг друга; творческим характером отношений; взаимопомощью, поддержкой друг друга; адекватностью оценок и самооценок; коррекцией способов поведения и действий после критических замечаний; стремлением к общению); *эмоциональная удовлетворенность* (отражает тактичное проявление внимания к мнению и предложениям друг друга; уважение позиции друг друга, сопереживание; активность участия в совместной деятельности; учет мнения друг друга в ходе взаимодействия; стремление лучше узнать и понять друг друга; понимание мотивов поведения в различных ситуациях; эмоциональную готовность к совместной деятельности; удовлетворенность результатами совместной деятельности; инициативу в установлении различных контактов; адекватную реакцию на критические замечания). Указанные критерии представлены на трех уровнях: оптимальном,

предпочтительном, допустимом, каждому из которых соответствует определенный количественный показатель, выраженный в баллах.

4. Субъектно-ориентированная программа развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования, включающая определение степени готовности педагогического коллектива к развитию конструктивного взаимодействия; разработку и реализацию спецкурса «Развитие конструктивного взаимодействия в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования»; разработку и внедрение системы публичных рейтингов педагогов. Данная программа является основой позитивного изменения качественных характеристик конструктивного взаимодействия педагогов за счет создания оптимальной среды реализации всех возможностей, содержащихся в сотрудничестве педагогов, способностях к принятию целей и смыслов общей деятельности, готовности к партнерству.

Личный вклад соискателя ученой степени заключается в определении сущностных характеристик конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования; создании модели развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования; выявлении критериев (продуктивности, результативности и эмоциональной удовлетворенности), показателей и уровней (оптимального, предпочтительного, допустимого) развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования; разработке и апробации субъектно-ориентированной программы развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования; разработке и внедрении диагностического инструментария, системы публичных рейтингов педагогов.

Апробация результатов диссертации и информация об использовании ее результатов. Основные положения и результаты исследования докладывались и апробировались на *районной* конференции руководителей средних общеобразовательных школ и гимназий (Партизанский район г. Минска, август 2011 г.); *республиканских и международных научно-практических конференциях* по вопросам инновационного управления и корпоративного развития в практике общеобразовательной школы: «Современные подходы в управлении образовательным процессом» (г. Гомель, 7 апреля 2011 г.), «Образование взрослых: история, современность, перспективы» (г. Минск, 12 мая 2011 г.), «Непрерывное профессиональное обучение кадров образования: опыт, поиски, проблемы» (г. Минск, 24 ноября 2011 г.), «Инновационное образование: теория и практика» (г. Минск, 22–23 декабря 2011 г.), «Непрерывное профессиональное обучение кадров образования: опыт, поиски, проблемы» (г. Минск, 24 ноября,

2011г.), «Управление в сфере образования: тенденции, опыт, перспективы» (г. Минск, 26 апреля 2012 г.), «Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых» (г. Минск, 14 ноября, 2012 г.), «Педагогическая культура: проблемы становления и развития» (с международным участием) (16-17 апреля 2014г., г.Минск), «Актуальные проблемы педагогических исследований»: (тезисы докладов XI аспирантских чтений посвященных 100-летию БГПУ имени Максима Танка (25 апреля 2014 г., г. Минск), XII аспирантские чтения (30 апреля 2015 г., г. Минск), «Педагогическая культура: проблемы становления и развития» (с международным участием) (16-17 апреля 2014г., г. Минск), «Современное образование взрослых: состояние, проблемы и перспективы» (с международным участием, посвященная 75-летию Минского областного института развития образования) (8-9 октября 2015 г., г. Минск), «Образовательное пространство столичного региона: пути развития и совершенствования» (с международным участием) (15 -16 апреля 2015 г., г. Минск).

Апробация результатов осуществлялась в процессе работы автора исследования с разными категориями слушателей (педагоги, заместители директоров) Минского городского института развития образования. Результаты исследования регулярно докладывались на заседаниях кафедры управления в сфере образования (2010—2013 гг.) ГУО «Академия последипломного образования», кафедры психологии и предметных методик (2013-2016 гг.) ГУО «Минский городской институт развития образования»

Опубликованность результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в двадцати девяти публикациях, среди которых семь статей опубликованы в рецензируемых научных и научно-методических журналах и двадцать два доклада опубликованы в сборниках материалов республиканских и международных научно-практических конференций (в том числе в Российской Федерации, Республике Молдова). Общий объем опубликованных материалов — 7,8 авторских листов.

Структура и объем диссертации. Диссертация включает в себя введение, общую характеристику работы, две главы, заключение, библиографический список и приложения. Полный объем диссертации 155 страниц. Из них: основной текст составляет 113 страниц; таблицы, рисунки, схемы, диаграммы – 28 страниц (количество таблиц – 21, рисунков – 8); библиографический список – 13 страниц (172 использованных источника на белорусском, русском и английском языках и 29 публикаций соискателя; приложения — 35страниц (приложение 1 «Анкета», приложение 2 «Программа спецкурса «Развитие конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры учреждения общего среднего образования», приложение 3 «Гистограммы», приложение 4 «Программа развития конструктивного взаимодействия педагогов в условиях корпоративной культуры»)).