

С.А.Александрова

**ПРОДУКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
КАК УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ БАРЬЕРОВ В УПРАВЛЕНИИ ШКОЛОЙ***Академия повышения квалификации и переподготовки работников образования, Москва*

The classification of communicative barriers is provided in the article, the essence of productive interaction of subjects in the educational process is determined and it is proved that arrangement of productive interaction is an important term in overcoming communicative barriers in school management.

Для определения роли продуктивного взаимодействия педагогов в преодолении коммуникативных барьеров в управлении рассмотрим виды социально-психологических барьеров. Б.Д.Парыгиным выделены два вида социально-психологических барьеров: внутренние барьеры личности, связанные с такими образованиями, как нормы, ценности, а также с такими личностными особенностями, как ригидность, комфортность, слабоволие и т.д.; барьеры, причины которых — вне личности (непонимание со стороны другого человека, дефицит информации и т.д.) [1]. В связи с этим можно классифицировать коммуникативные барьеры как *собственно коммуникативные*, препятствующие взаимодействию и успешному общению (на стадии осуществления контакта это недостаточное владение социальными техниками ведения беседы, навыками и умениями) и как *психологические барьеры*, в первую очередь препятствующие взаимопониманию и затем уже осложняющие взаимодействие (предрассудки, социальные стереотипы).

На возникновение коммуникативных барьеров влияют следующие факторы: различие культурно-обусловленных норм общения при взаимодействии представителей разных культур, наций; большая разница в возрасте, когда каждый собеседник является носителем культуры, ценностей, идеалов, норм своего поколения; отсутствие обратной связи в контакте; ошибки в понимании смысла и т.п.

Наличие коммуникативных барьеров в общении и взаимодействии людей не является непреодолимой преградой. У любого менеджера или руководителя есть достаточный арсенал средств, помогающих преодолеть их влияние на качество и эффективность коммуникации. Управляющим необходимо лишь научиться правильно и в нужный момент применять их на практике.

Таким образом, в рассматриваемом контексте коммуникативный барьер — это абсолютное или относительное препятствие эффективному общению, субъективно переживаемое или реально препятствующее в ситуациях общения, причинами которого являются мотивационно-операционные, индивидуально-психологические, социально-психологические особенности общающихся.

Рассмотрим условия преодоления коммуникативных барьеров в современной школе.

Одним из основных условий является антропологический характер управления, направленность его на человека, его развитие; уважение и доверие к че-

ловеку; гуманизация (смена приоритетов: от технологии производства — к системе ценностей организации; целостный взгляд на работника как на личность); демократизация (укрепление горизонтальных связей, делегирование полномочий, создание единого статуса); системность управленческого мышления; безинерционность мышления (оригинальные решения при рассмотрении новых проблем).

В качестве второго не менее важного условия можно определить реализацию компетентного подхода в управлении педагогическим персоналом школы, если рассматривать компетентность как характеристику человека, позволяющую ему демонстрировать модели поведения в определенной области деятельности.

Для нашего исследования важен вывод И.В.Гришиной о том, что компетентность человека возникает тогда, когда он принимает роль субъекта социальных изменений и усовершенствований, способен понять сложную динамику процессов развития и влиять на их ход [2]. Под компетентностью личности она понимает совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, необходимых для самостоятельного и эффективного решения жизненных различных ситуаций с целью создания лучших условий для себя в конструктивном взаимодействии с другими; ее способность принимать решение и нести ответственность за их реализацию в различных областях человеческой деятельности; наличие готовности взаимодействовать с другими людьми в различных ситуациях, включая конфликтные; навыки творческого владения интеллектуальным и физическим инструментарием, знания о разных аспектах жизни человека.

Коммуникация является основой жизнеобеспечения каждой организации. Специалисты в области менеджмента считают, что 63% английских, 73% американских, 85% японских руководителей выделяют коммуникацию как главное условие на пути достижения эффективности их организации, причем сами руководители тратят на нее от 50 до 90% своего времени. Благодаря коммуникации осуществляется сбор, анализ и систематизация информации как внутри организации, так и за ее пределами, обеспечивается необходимый уровень взаимодействия с деловыми партнерами и проч.

В связи с этим важным становится формирование не просто специальных знаний и умений персонала, а способности к коммуникативной организации

профессиональной деятельности в различных социально-экономических условиях, с представителями разных профессиональных сообществ и разных культур. Эту способность мы описываем как интегративное проявление степени профессионализма у специалиста (специальная компетенция), которая обеспечивает эффективный выбор действий (персональная и когнитивная компетенции) для достижения целей в своей команде (социальная компетенция) через умение общения (коммуникативная компетенция).

Но наиболее значимым условием преодоления коммуникативных барьеров в современной школе является организация продуктивного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса.

Так, по мнению В.В.Давыдова, «если мы намерены формировать личность, то сама учебная деятельность строится таким образом, чтобы любое отношение к любому объекту оформлялось через отношение к другому человеку... В центре педагогического процесса оказывается не отношение к объекту, а отношение людей друг к другу по поводу объекта их деятельности» [3]. Таким образом, именно при условии, когда взаимоотношения субъекта с объектом опосредуются феноменом «совместности», стимулируется рефлексизирующее внимание обучаемых на само действие, его строение, а не только на результат, который нужно получить любой ценой.

Для того чтобы понять, как строится взаимодействие человека с организацией, необходимо уяснить, в чем суть проблемы этого взаимодействия, какие характеристики личности определяют поведение человека в организации и какие характеристики организационного окружения оказывают воздействие на включение человека в деятельность организации. Очевидно, что взаимодействие человека и организации не сводится только к ролевому взаимодействию. Оно гораздо шире. Человек выполняет работу в окружении людей, во взаимодействии с ними. Он не только исполнитель роли в организации, но и член группы, в рамках которой он действует. При этом группа оказывает огромное влияние на поведение человека, а его действия в свою очередь вносят определенный вклад в жизнь группы.

Всякое взаимодействие людей определяется целью. Как бы ни было сложно устроено сообщество, в любом из них можно выделить два крайних случая: цели либо совпадают, либо противоположны. Все остальные случаи лежат между ними.

В случае совпадения целей наилучшим способом взаимодействия является сотрудничество. При таком взаимодействии возникает положительный психологический климат. Группа, построенная по такому принципу, легко перестраивается, способна приспосабливаться к изменениям и реагировать на новшество.

Если цели противоположны, возникает конфликтная ситуация, которая может быть разрешена либо с помощью компромисса, либо с помощью взаимодействия типа подавления-подчинения. По мнению В.В.Антипова и Б.А.Сосновского, люди, взаимодействующие по этому типу, формируют структуру пирамидального типа [4]. Такой тип взаимодействия объединяет большое количество людей,

однако он быстро «консервируется» в своих внутренних и внешних связях.

Управление деятельностью людей в организации связано с необходимостью изменения привычной социальной среды. Установление новых социальных связей отягощено преодолением агрессивности среды, трудностями внедрения нового, завоевания статуса в организации. Человек сталкивается с серьезными препятствиями в реализации своих мотивов, стремлений, ценностных ориентаций. Такую ситуацию нельзя разрешить через предметно-практическую и познавательную деятельность: выход из нее возможен лишь через «переживание» (по терминологии Ф.Е.Василока), понимаемое как особая форма внутренней деятельности по перестройке субъективного отношения к происходящему благодаря переоценке личностных позиций, переосмыслению жизненных целей.

Взаимодействие человека с организацией во многом определяется успешностью вхождения его в особую культурную среду, снятия «культурного шока». Термин «культурный шок» был введен К.Обергом, который исходил из идеи, что вхождение в новую культуру сопровождается неприятными чувствами (потеря друзей и статуса, отверженность, удивление и дискомфорт при осознании различий между культурами), путаницей в ценностных ориентациях и собственной личностной идентичности.

Для дальнейшего уточнения сущности категории «продуктивное взаимодействие» субъектов обратимся к исследованиям, раскрывающим само понятие «продуктивность».

Продуктивное обучение в качестве смыслообразующих использует идеи Джона Дьюи и Селестена Френе, С.И.Гессена и И.П.Подласого, Г.С.Селевко и А.В.Хуторского... Специфика «продуктивного обучения» состоит в том, что мерой продукта становится ученик со своими интересами, опытом и образовательными целями. Единственный ее критерий — наличие самостоятельного, творческого продукта деятельности конкретного ученика, а не соответствие стандарту.

Отличительными особенностями технологии продуктивного обучения являются самостоятельная учебная деятельность школьника, тесно связанная с его реальной трудовой деятельностью вне школы (или в школе) на рабочем месте [5] и ориентация его учебы и труда на конечный продукт, который становится основой комплексной качественной, а не количественной оценки [6].

Изменение роли педагога, его переход к роли посредника, консультанта и тьютора, поддерживающего ученика в достижении им продуктивности его образовательной и практической деятельности, приводит к фактической замене формальных, урочных, замкнутых форм отношений на эвристические, открытые групповые взаимодействия и неформальные обсуждения проблем и рефлексии [7].

Организуемая таким образом продуктивность изменяет деятельность и учащихся, и учителя. Показателями продуктивности в деятельности учащихся становятся индивидуальный интерес, кооперация и партнерство, самостоятельность и ответственность, а в деятельности педагога — консультирование и под-

держка учащихся, взаимодействие с ними, создание современной образовательной среды, обеспечение условий для продуктивной деятельности, плодотворная попытка включить каждого ученика в наиболее эффективные демократические формы организации образовательного процесса с учетом индивидуальных ценностей образования и социальных ценностей продуктивной трудовой деятельности.

С.Френе писал: «...традиционная педагогика культивирует неудачи во всех областях. Только очень способные ученики, возглавляющие класс, гордятся неизменными успехами, а остальные постоянно терпят поражения. Наказания лишь подчеркивают остроту неудач, принимающих часто драматический характер. Наша Новая школа, напротив, культивирует удачу. Человек не может существовать без успехов, которые независимо от их характера способствуют его жизненному самоутверждению. Посредством нашей методики мы выявляем ценность достижений каждого из наших учеников и стимулируем их на дальнейшие успехи в рисовании, чтении, поэзии, моделировании, в музыке и гимнастике, побуждаем к помощи другим и дружбе. Только с помощью свободы можно подготовить к свободе, только с помощью сотрудничества можно подготовить к социальной гармонии и сотрудничеству, только с помощью демократии можно подготовить к демократии» [8].

Идею продуктивного образования мы находим и в исследованиях С.И.Гессена, который выделил следующие его принципы [9]:

- образование ориентировано на свободу ребенка и его самоопределение;
- гетерономия сосуществует с автономией и внутренней свободой;
- творчество — основа организации всех занятий;
- приоритетны не интересы профессии, а интересы личности.

Н.Г.Крылова выделяет основные препятствия продуктивности индивидуального образования [10]:

- инерционная среда педагогических сообществ в школах, в которых преобладают пассивность и консерватизм в том или ином сочетании с дидактическим догматизмом, что препятствует инновационным и альтернативным педагогическим идеям;
- стереотипы мышления учителя, который воспитан в педоцентристской парадигме просвещенческого типа, что вынуждает его и продуктивность рассматривать как свойство только его собственной работы;
- недоверие к принципам свободы и индивидуализма как якобы ведущим к анархии, неуважению педагога, умалению значения социализации и эгоизму, что заставляет учителя придерживаться командных методов в организации деятельности в классе;
- невладение приемами педагогической поддержки и психологического консультирования, что делает учителя неспособным к практической реализации методов индивидуального образования.

Преодолев эти препятствия, мы придем к пониманию идей, формулирующих парадигму продуктивности современного образования, ведущей харак-

теристикой которого является индивидуальность. Основные принципы такого подхода:

- образование — индивидуально по содержанию, формам, целям и продуктам, но в то же время является общественным по направленности и принципам организации;
- образование должно быть открытым и свободным, т. е. обеспечивать полные условия для постоянного самообновления и саморазвития;
- свобода выбора, самоопределение и самореализация для каждого ученика обеспечивают условия для продуктивности его деятельности [11].

Обобщим все вышеизложенное и дадим собственное определение продуктивному взаимодействию в организации. С нашей точки зрения, оно представляет собой процесс развития личности в сообществе людей, реализующийся на основе группового опыта, в виде построения маршрута действий, ориентированного на достижение продукта профессиональной деятельности в ситуациях реальной жизни. Продуктивность становится не столько характеристикой конкретных отдельных этапов работы с персоналом организации, сколько признаком эффективности всей ее деятельности. Тогда не столь важно оценить, например, является ли продуктивным семинар, деловая игра, работа творческой группы, сколько проследить реализацию принципов продуктивного взаимодействия в деятельности организации в целом как социальной системы. Продуктивное взаимодействие выступает при этом в качестве необходимого условия социального и профессионального развития личности, формирования межличностных навыков и умений самоопределения.

Эффективность продуктивного взаимодействия определяется ростом числа членов организации, участвующих в формировании, реализации и оценке своего образовательного маршрута в кооперации с другими участниками, открытостью системы, использующей новые информационные технологии, успешным вхождением субъектов организации в социум с учетом склонностей и особенностей их развития, а также межличностных навыков.

Таким образом, можно сделать вывод, что продуктивное взаимодействие субъектов образовательного процесса является одним из важнейших условий преодоления коммуникативных барьеров в управлении школой.

1. Парыгин Б.Д. Социальная психология и история. М., 1979. 244 с.
2. Гришина И.В. Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М., 1983. 340 с.
3. Философско-психологические проблемы развития образования / Под ред. В.В.Давыдова. М., 1981. С.145.
4. Антипов В.В., Сосновский Б.А. Психология человека в условиях социальной нестабильности. М., 1994. С.40.
5. Вульфов Б.З., Иванов В.Д. Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках. М.: УРАО, 1997. С.102.
6. Там же. С.150.
7. Опыт развития индивидуальности учеников и учителей / Под ред. А.Н.Тубельского. М., 1996. 298 с.
8. Цит по: Гессен С.И. // Школьные технологии. 1999. №4. С.12.
9. Там же.
10. Крылова Н.Б. // Школьные технологии. 1999. №4. С.109-118.
11. Там же. С.117.