

Овчаров А. А.

ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ УЧИТЕЛЯ

Рассматривается проблема конкурентоспособности учителя как сложное явление, зависящее от разных факторов. В качестве основных факторов анализируются влияния внешней среды и личностные особенности. Предлагаются различные подходы решения проблемы конкурентоспособности с учетом современных требований к сфере образовательных услуг.

Ключевые слова: конкурентоспособность, педагогическая среда, личность.

Проблема формирования конкурентоспособности будущего учителя является многоаспектной и актуальной, так как связана с выявлением внутренних возможностей человека, его самореализацией в жизни, а также социально-психологическими характеристиками среды, в которой формируется личность учителя.

Конкурентоспособность как многомерная характеристика зависит от внешних и внутренних условий: от развития профессиональных тенденций, особенностей личностных качеств и профессиональных компетенций, особенностей опыта личности, ее мотивации, ориентации, предпочтений, поведенческих стратегий.

Конкурентоспособность — это динамическое, системное, многоуровневое личностное образование, обеспечивающее внутреннюю уверенность в себе, гармонию с собой и окружающим миром, характеризуется высшим уровнем проявления способностей как возможностей человека для достижения конкурентных преимуществ на каком-либо поприще.

Конкурентная среда — совокупность всех условий и влияний, окружающих человека и воздействующих на него прямо или косвенно, обуславливающая кругозор, стиль мышления и отношений включенных в нее субъектов, стимулирующая в них потребность к соревнованию, социально активному действию, развитию психологических механизмов конкурентоспособного поведения.

Конкурентоспособная личность, по определению В. И. Андреева, — это личность, для которой характерно стремление и способность к высокому качеству и эффективности своей деятельности, а также к лидерству в условиях состязательности, соперничества и напряженной борьбы со своими конкурентами [1].

Конкурентоспособная личность, как показали специальные исследования ученого, это не одно качество, а интегральная характеристика, включающая в себя следующие свойства и особенности личности: 1) высокий уровень работоспособности; 2) стремление к качественному конечному результату; 3) стрессоустойчивость, способность преодолевать трудности; 4) творческое отношение к делу, труду; 5) стремление к профессиональному самосовершенствованию; 6) способность к принятию ответственных, порой рискованных решений; 7) коммуникабельность, способность к кооперации, сотрудничеству, сотворчеству; 8) способность к быстрому освоению нового дела; 9) способность к самообразованию, самореализации, саморазвитию [2].

Саморазвитие конкурентоспособности будущего учителя раскрывается как системное, сложное качество самосознания, характеризующее эффективность «самопроцессов», направляемых самосознанием субъекта в сторону их совершенствования на основе решения постоянно усложняющихся педагогических задач, как ориентация на самосовершенствование тех личностных и профессиональных качеств, которые способствуют росту его конкурентоспособности как начинающего учителя.

– Педагогическая интеграция рассматривается как нетрадиционная парадигма теории и практики образования, воспитания и обучения, как сложное, многоаспектное явление и обеспечивает внутреннюю взаимосвязанную и взаимообусловленную целостность про-

цесса обучения, открытие новых связей и отношений между компонентами путем включения в новые системные связи.

- Проектно-творческая деятельность студентов — это вид самостоятельной учебной, научной и практической деятельности, тесно связанной с проявлением когнитивной, креативной и коммуникативной форм личностной активности.
- Идеальная модель (инвариантная) конкурентоспособности студента (будущего учителя) — это идеальное представление о личностных и профессиональных качествах, наиболее значимых в профессиональной деятельности учителя.
- Индивидуальная модель конкурентоспособности будущего учителя — это представление студента о том, какими личностными и профессиональными качествами необходимо обладать для эффективного выполнения будущей педагогической деятельности.

Мы понимаем под конкурентоспособностью стратегическое качество личности будущего учителя, позволяющее ему быть более востребованным среди других в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг, при этом «выгодными отличиями» такого специалиста является высокий уровень самостоятельности и гибкости мышления, педагогической рефлексии, стрессоустойчивости и потребности в успешной деятельности [3].

Решение проблемы типологизации социальных влияний, отношений между ними и определения адекватных диагностических технологий влияния на определенную среду возможны при следующих условиях:

- определении социально-психологических характеристик конкретной среды как социальной системы;
- определении комплекса внутренних и внешних факторов, влияющих на состояние и поведение данной социальной среды и отдельных ее элементов;
- выделении устойчивых типов социальных влияний, эффективных по отношению к данной среде;
- определении основных критериев технологизации процесса распознавания отношений в данной среде.

Педагогическая среда может рассматриваться как социальная подсистема двух глобальных социальных систем: образовательной в целом, и школьной, в частности. Для психологического анализа школа (общеобразовательная и высшая) как социальный институт и социальная организация представляет более удобный объект исследования, поскольку более тесно связана с конкретным социумом.

Ранее, анализируя факторы эффективности социальных организаций в трансформирующемся обществе, каким является Украина, мы предложили интегральную организационную модель [4]. Эта модель позволяет выделять и анализировать любые типы организаций на основе двух пар базисных дихотомических признаков: интегративности-дифференциальности и нормативности-креативности. Эти признаки являются и системообразующими и ценностными одновременно.

Их доминирование в конкретном типе организации наделяет ее как позитивными, так и негативными качествами. Отечественная школа, как общеобразовательная, так и высшая, является типичной иерархической организацией, т. е. нормативно-интегративного типа. К преимуществам такой организации можно отнести: стабильность, традиционность, преемственность, предсказуемость. Соответственно, недостатками ее являются: формализм, консерватизм, плохая восприимчивость к инновациям, статичность, бюрократизм, низкий уровень мотивации как преподавателей, так и учащихся.

Поэтому было бы некорректно обвинять педагогическую общность в низкой динамике реформ, недостаточной инновационности педагогов и отсутствии индивидуального подхода в обучении и воспитании. Названные характеристики не характерны для типа данной организации, потому что противоречат ее базисным системообразующим признакам. Изменив эти признаки, мы тем самым изменим сам тип школы и всей педагогической среды.

ИНТЕГРАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ТИПОВ ОРГАНИЗАЦИЙ



Рис. 1.

Существует распространенное мнение среди педагогов старшего поколения и ученых-психологов, что отечественная школа, адаптируясь к общеевропейским и мировым тенденциям, во многом утрачивает уникальные отечественные традиции и эволюционирует в сторону усредненных европейских образовательных стандартов .

Процессы, происходящие в педагогической среде, подтверждают принцип, что в современном обществе технические, производственные технологии опережают в своем развитии технологии социальные, в том числе педагогические и социально-психологические. Уровень развития информационных технологий и коммуникаций не находит адекватного обеспечения со стороны представителей гуманитарных профессий, в силу их большей инерционности. В итоге цивилизация заметно теснит и вытесняет культуру и этику, о чем еще предупреждал великий гуманист А. Швейцер [5].

Внешняя среда становится все более конкурентной и прагматичной. Существующие педагогические принципы резко контрастируют с социальными реалиями. Учащиеся особенно чутко чувствуют эти контрасты и переносят свои ощущения на внутришкольную атмосферу, отношения со сверстниками и педагогами, делая ее более конфликтной и противоречивой.

Таблица 1.

Реальная школа	Оптимальная школа
<p>Бюрократическая организация</p> <ul style="list-style-type: none"> • Иерархическая власть • Политику определяет верхушка организации • Жесткая организационная структура • Сплоченная социальная структура, основанная на рангах, единстве мнений и общем мировоззрении 	<p>Диалектическая организация</p> <ul style="list-style-type: none"> • Горизонтальная власть • Политика устанавливается по соглашению членов коллектива • Гибкая организационная структура • Отсутствие четкой структуры, многообразие мнений и мировоззрений

Эффективность советской школы была обусловлена адекватностью организационных типов образовательной и государственной систем. Переход к рыночной конкурентной модели сформировал социальный заказ на новые отношения в образовательной среде. В первую очередь это коснулось технологической сферы. Динамика информационных потоков потребовала от администрации и преподавательского состава смены организационной и обучающей парадигм, инновационных подходов в своей деятельности. Система управления при этом не претерпела практически никаких изменений. Учебный процесс сохранил признаки казарменного порядка, подача материала — режим монолога, экзамены — испытание на стрессоустойчивость.

Т. Парсонс, А. Голднер и другие исследователи считают, что два типа власти — на основе положения в иерархии (принцип нормативности) и профессионального знания (принцип креативности) противоречат друг другу. Власть бюрократии базируется на праве приказа, и поэтому подчинение ему не является добровольным. Подчинение специалисту связано с признанием его социального и профессионального статуса и поэтому добровольно [6].

Противоречие между этими двумя принципами в процессе дальнейшей эволюции общества может быть основой постоянных конфликтов. Главной практической проблемой современных организаций является определение степени самостоятельности специалистов в сфере оперативной формулировки целей деятельности, типа решаемых задач, способа использования знания и контроля исполнения.

Таблица 2. Типы организаций по отношению к личности.

Корпоративная организация	Индивидуалистская организация
<ul style="list-style-type: none"> • Объединение людей через их разъединение по социальному и профессиональному критериям • Монополия и стандартизация в деятельности организации и ее результатов • Доминируют иерархические властные структуры. Интересы согласовываются лидерами • Создается и поддерживается дефицит возможностей и ресурсов с их централизованным распределением • Субъект интереса — группа, коллектив или вся организация • Организация отвечает за человека • Суверенитет организации. Свобода для организации • Принцип большинства или старшинства в принятии решений • Двойная мораль (личная и организации) в поведении • Лояльность организации • Человек для работы 	<ul style="list-style-type: none"> • Свободное, открытое и добровольное объединение людей • Сочетание конкуренции и кооперации деятельности отдельных сотрудников и групп в организации • Господствует принцип увязки всех членов организации в рамках процесса участия • Обеспечивается поиск возможностей и дополнительных ресурсов, поддерживаемый руководством • Субъект интереса — личность • Человек отвечает сам за себя • Суверенитет личности. Свобода для личности • Принцип меньшинства или право вето в принятии решений • Общечеловеческая мораль и здравый смысл в поведении • Лояльность своим убеждениям • Работа для человека

Попробуем построить модель отношений и влияний в педагогической среде на основе взаимодополняющих признаков, с одной стороны, регулирующих дистанцию в отношениях, а с другой — устанавливающих уровень взаимосвязи. Формализация отношений, характерная для иерархических организаций, способствует увеличению дистанции между людьми на эмоциональном уровне, вместе с тем, стабилизируя отношения, преимущественно в деловом аспекте. Наоборот, неформальные отношения людей эмоционально сближают, но «страдает дело».

Учитывая тот факт, что педагогическая среда преимущественно состоит из представительниц прекрасной половины человечества, для которой эмоции — главный инструмент выражения своих отношений как в формальных, так и неформальных ситуациях, — это не самым лучшим образом отражается на результатах образовательного процесса вообще и деловых отношениях в частности. При таком характере отношений конкуренция часто носит деструктивный характер.

Вторая пара введенных нами признаков «вовлеченность-отчужденность» является критерием отношений, базирующихся либо на сплоченности людей на базе общих интере-

сов, мнений, симпатий-антипатий, проблем (личных, организационных, бытовых и т. д.), либо на их разобщенности на материальной, духовной, мировоззренческой, психологической или иной почве.

В итоге можно построить модель отношений, используя перечисленные признаки:



Рис. 2.

Развитие конкурентоспособности учителя зависит от основ, на которых строятся отношения в педагогической среде, и типа отношений, складывающегося в микросреде (в частности на кафедре, факультете), а также в мезосреде (институте, университете) и макросреде (профильном министерстве, среди научно-педагогической общественности).

В зависимости от факторов, доминирующих в образовательной среде, можно условно выделить два основных типа конкурентных отношений — конструктивные и деструктивные. Для первого, конструктивного типа характерны отношения, в основе которых лежат общие интересы, а также профессиональная деятельность. Такие отношения создают в коллективе, группе атмосферу вовлеченности — эмоциональной, творческой, производственной.

Для второго, деструктивного типа конкуренции свойственны отношения, в основе которых лежат индивидуально-психологические, статусные и другие различия, а также корпоративные противоречия, которые всегда возникают в организационной среде по объективным и субъективным причинам. Данные отношения формируют атмосферу отчужденности, для которой характерны проявления личного и группового эгоизма, манипулятивности, безразличия к проблемам коллег, агрессии и враждебности.

Подходя к проблеме конкурентоспособности с позиций личностно-ориентированного подхода, нам представляется целесообразным рассматривать данное качество как производное комплекса личностных характеристик, проявляющихся на разных уровнях функционирования личности: психофизическом, психологическом и социально-психологическом.

На психофизическом уровне на конкурентоспособность личности более всего оказывают влияние темпераментные особенности — сангвинические, меланхолические, холерические и флегматические — как показатели протекания нервных процессов и связанных с ними динамических свойств: силы-слабости, подвижности-инертности, уравновешенности-неуравновешенности.

Исследования социальных психологов показывают, что более высокий уровень конкурентоспособности показывают сильные и динамичные личности — сангвиники и холерики. Сравнительно низкую конкурентоспособность демонстрируют инертные флегматики и слабые меланхолики.

На психологическом уровне в качестве личностных детерминант конкурентоспособности можно назвать, в частности, индивидуальный стиль мышления из следующей класси-

фикации [7]. Ее составляют пять основных стилей: аналитический, синтетический, реалистический, идеалистический и прагматический. Психологические характеристики личностей, выражающих тот или иной стиль мышления, позволяют выстроить их в порядке убывания конкурентных качеств у каждого из пяти типов личности:

1. Прагматик.
2. Реалист.
3. Аналитик.
4. Синтезатор.
5. Идеалист.

В реальной жизни мы чаще всего сталкиваемся не с чистыми, а со смешанными стилями мышления. Исключения в возможных комбинациях составляют дихотомические по своему проявлению стили мышления: реалист-идеалист, аналитик-синтезатор.

На социально-психологическом уровне в качестве детерминанты конкурентоспособности личности учителя можно использовать следующую типологию стилей поведения: доминантный, нормативный, креативный и гармонизирующий.

Для личностей с преобладающим доминантным стилем поведения характерна силовая конкуренция с жесткими принудительными или скрытно-манипулятивными средствами влияния на окружающих. Нормативные личности культивируют формально-бюрократические методы конкуренции, используя в качестве аргументации и средств давления нормативную документацию, правила, стандарты, инструкции, регламентирующие деятельность организации в целом и отдельных сотрудников. Креативные личности тяготеют к конкуренции идей. Гармонизирующие личности менее всего стремятся к конкуренции, предпочитая решать личные или организационные проблемы путем консенсуса, уступок или уклонения в случае острых и конфликтных ситуаций и противоречий.

Выводы

1. Конкурентоспособность является сложным неоднозначным явлением, и его исследование требует комплексного подхода.

2. Формирование конкурентоспособной личности зависит от социально-психологических характеристик внешней среды и индивидуально-психологических особенностей личности.

3. Для объективного анализа основных факторов, влияющих на конкурентоспособность будущего учителя, целесообразно их рассматривать на психофизическом, психологическом и социально-психологическом уровнях функционирования личности.

Л и т е р а т у р а :

1. *Андреев В. И.* Конкурентология: учеб. курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. — Казань: Центр инновационных технологий, 2004. — 468 с.
2. *Вережкин И. А.* Воспитание конкурентоспособной личности будущего учителя // Инновации и традиции в решении проблем модернизации современного образования: материалы международной научно-практической конференции: 1–30 июня 2010 г.
3. *Чупрова О. Ф.* Формирование конкурентоспособности личности будущего учителя в процессе экспертно-аналитической деятельности: Дис. канд. пед. наук.: 13.00.01. — Иркутск, 2004. — 207 с. — РГБ ОД, 61:04-13/1244.
4. *Овчаров А. А.* На шляху до оптимізації діяльності організаційних структур. // Вісник національної Академії наук України. — 1998. — №11-12. — С. 73-80.
5. *Швейцер А.* Культура и этика. / Пер. Н. А. Захарченко и Г. В. Колшанского. — М.: Прогресс, 1973.
6. *Голднер Э.* Анализ организации // Социология сегодня. Проблемы и перспективы. — М.: Прогресс, 1965. — С. 445-470.
7. *Овчаров А. О.* Інформаційна вибірковість у контексті індивідуально-орієнтованих способів психологічного впливу. // Соціальна психологія. — 2010. — №4(42). — С. 86-94.
8. *Митина Л. М.* Психология развития конкурентоспособной личности. — М.; Воронеж, 2002. — 400 с.