

РОЛЬ САМООРГАНИЗАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КАФЕДРЫ ВУЗА

© 2011 И.В.Данилова

Поволжская государственная социально-гуманитарная академия

Статья поступила в редакцию 03.05.2011

В данной статье рассмотрена роль самоорганизации в формировании педагогического коллектива кафедры вуза. На протяжении последних десятилетий актуальность проблемы формирования сплоченного коллектива остается неизменной, а в связи с переходом на двухступенчатую систему высшего образования становится еще более актуальной. Формирование коллектива традиционным методом не представляется возможным в связи с нелинейностью современного мира. Предпосылки решения данной проблемы предлагает синергетика, предметом которой является самоорганизация.

Ключевые слова: педагогический коллектив кафедры, самоорганизация, синергетика.

В настоящее время Российская система высшего профессионального образования находится на этапе вхождения в общее академическое европейское пространство. Одной из основных задач закона Российской Федерации «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» является обеспечение качества образования, что предполагает модернизацию и демократизацию вузовской системы и подходов к управлению ею. В условиях модернизации образования и введения Федеральных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения (ФГОС ВПО) особую значимость приобретает формирование сплоченного коллектива кафедры, который способен решать задачи по внедрению инноваций. Педагоги должны быть объединены ценностями и целями. Сказанное не противоречит справедливому суждению С.Л.Фоменко¹, указывающей, что необходимо формирование таких педагогических коллективов, которые создавали бы благоприятные условия для творческой самореализации личности каждого педагога, непрерывно повышающего свою квалификацию, имеющего уровень профессионализма, обеспечивающий эффективное решение задач реформирования образования. Следует отметить, что с помощью традиционных методов управления это сделать сложно, так как они основаны на таком подходе к управлению сложноорганизованными системами, который вытекает из линейного представления об их функционировании и в соответствии с которым результатом внешнего управляющего воздействия является однозначное

и предсказуемое следствие: больше вкладываешь – больше должна быть отдача. Но мир связан сложными причинно-следственными цепочками, и жизнь опровергает возделенную однозначность и предсказуемость. Мир становится все более сложным, нестабильным, неопределенным и открытым. Отдельные организации, такие, как педагогический коллектив кафедры, также подпадают под определения синергетики, для которой базовыми понятиями являются «нелинейность», «сложность», «открытость». Наиболее универсальное представление о синергетике отражено в определении, представленном в Большом энциклопедическом словаре. «Синергетика (от греч. *Synergetikos* – совместный, согласно действующий) – научное направление, изучающее связи между элементами структуры (подсистемами), которые образуются в открытых системах (биологических, физико-химических и др.) благодаря интенсивному (потокному) обмену веществом и энергией с окружающей средой в неравновесных условиях. В таких системах наблюдается согласованное поведение подсистем, в результате чего возрастает степень их упорядоченности, т.е. уменьшается энтропия (так называемая самоорганизация)»².

Следует отметить, что идеи самоорганизации имеют широкое поле применения в биологии, астрономии, физике и в общественных науках. Нельзя не разделить мнения В.А.Игнатовой³ о том, что сформировавшиеся в недрах естествознания идеи, связанные с именами И.Пригожина, Г.Хакена и других ученых, стали основополагающими в постнеклассической науке и имеют выдающееся значение для современной теории

⁰ Данилова Ирина Вячеславовна, ассистент кафедры иностранных языков. E-mail: irina.v.damilova@gmail.com

¹ Фоменко С.Л. Профессиональное становление педагогического коллектива как коллективного субъекта деятельности: методология, теория и практика: Практико-ориентир. монография. – М.: 2009.

² Большой энциклопедический словарь / Гл.ред. А.М.Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: 2001. – С.954.

³ Игнатова В.А. Идеи синергетики и педагогика // Наука и школа. – 2001. – №3. – С. 9.

познания открытых сложных нелинейных диссипативных систем разной природы. В нашем случае такой системой является педагогический коллектив кафедры вуза.

М.А.Петренко верно отмечает: «В нашем непредсказуемом мире можно жить только в режиме самоорганизационного развития, поэтому важно сегодня не просто управление учебным заведением, а управление его саморазвитием, самоорганизацией»⁴. В этом смысле в формировании педагогического коллектива кафедры важно не только создание высокоорганизованной группы, но обеспечение его самоорганизации. Современное общество характеризуется социальной нестабильностью, в связи с чем актуализируется способность общества и личности к самоорганизации. Поэтому задача руководителя педагогического коллектива состоит именно в поддержке и иницировании процессов самоорганизации в формировании педагогического коллектива. Чтобы обеспечить самоорганизацию, необходимо понять ее отличие от организации. Согласно определению Г.Хакена, об организации говорят в том случае, когда рабочий действует точно определенным образом после получения указания извне, например, от руководителя. «Тот же самый процесс называется самоорганизацией, если внешние упорядочивающие воздействия отсутствуют, а рабочие трудятся коллективно благодаря взаимопониманию, устанавливаемому между ними самими, причем в производстве продукта каждый рабочий выполняет свою функцию»⁵. Необходимо отметить, что организация вполне благотворно отражается на групповой работе, но только до тех пор, пока правила игры не изменяются. Как только это происходит, организация становится неэффективной. Современный педагогический коллектив должен быть гибким, изменчивым, приспособляемым к постоянно меняющимся условиям, но устойчивым и стабильным в своем саморазвитии. Без преувеличения можно сказать, что роль самоорганизации в формировании педагогического коллектива кафедры вуза особенно велика в условиях реализации новых ФГОСов. В условиях быстрого и фронтального реформирования нет возможности искать ответ путем проб и ошибок, а «навязать» системе необходимое поведение очень трудно, даже детально представляя требования к ней. Г.Г.Малинецкий и С.П.Курдюмов⁶ совершенно справедливо отмечают, что го-

раздо разумнее действовать, опираясь на знание внутренних свойств системы, законов ее развития. В такой ситуации значение законов самоорганизации трудно переоценить. Необходимо признать, что источником порядка и развития социальных систем, а значит и педагогического коллектива, сегодня является их самоорганизация, позволяющая каждому элементу и компоненту социальной системы (человеку, подразделению, учреждению...) быть самостоятельным, саморазвивающимся и саморегулирующимся организмом, содержащим внутренние факторы поддержания собственного равновесия, предохраняющего его от саморазрушения. При этом важно помнить, что, изучив каждую из частей отдельно, невозможно понять свойства целого. Необходим целостный, системный анализ, так как целое обладает свойствами, которых нет ни у одной из частей. Любая система успешно функционирует и развивается при соблюдении определенного комплекса условий (Ю.К.Бабанский, Ю.А.Конаржевский, Н.В.Кузьмина и др.). В педагогике условия чаще всего понимают как факторы, обстоятельства, совокупность мер, от которых зависит эффективность функционирования педагогической системы.

В рамках нашего исследования важно рассмотреть значение педагогических условий, способствующих формированию коллектива как высокоорганизованной группы. Педагогические условия создают руководитель педагогического коллектива, помощник-консультант по формированию коллектива, сами педагоги. К основным педагогическим условиям, способствующим формированию педагогического коллектива кафедры вуза, мы относим следующие: 1) создание ценностно-ориентационного единства; 2) создание комфортного климата; 3) создание высокого уровня сплоченности; 4) обеспечение удовлетворенности совместной деятельностью и результатами труда; 5) демократический стиль управления.

Подчеркивая значимость выделенных педагогических условий, необходимо сказать, что, они необходимы, но не достаточны для формирования современного педагогического коллектива. Возможность применения идей синергетики к педагогическому объекту обусловлена анализом опыта, накопленного в педагогике и психологии. Необходимо назвать имена ученых, которые стояли у истоков разработки идей применения синергетики в педагогике: В.И.Андреев (1996), определивший теоретические и практические аспекты «педагогической синергетики»; В.Г.Виненко (2001), использовавший системно-синергетический подход к организации непрерывного образования педагогов (послевузовское, курсы повышения квалификации) на основе модели самоорганизации коллектива; Н.М.Таланчук (1993),

⁴Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Синергетика как новое мировидение: Диалог с И.Пригожиным // Вопросы философии. – 1992. – №12. – С. 5.

⁵Хакен Г. Синергетика. – М.: 1980. – С. 226.

⁶Малинецкий Г.Г., Курдюмов С.П. Синергетика – теория самоорганизации // Наука и техника. 2000. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: http://sins.xaoc.ru/articles/articles_r014.html (30.05.2011).

разработавший 100 новых идей в педагогике, связанных с открытием фундаментальных законов системного синергетизма; М.Весна (2007), развивший стихийно-синергетические педагогические представления А.С.Макаренко; Н.Селиванова (2007), осуществившая анализ становления коллектива с точки зрения синергетики на примере школьного класса; Е.А.Михайленко (2008), предложившая системно-синергетический подход в управлении учреждением образования, и другие. В этом контексте важной представляется мысль Т.С.Назаровой и В.С.Шаповаленко⁷ о том, что синергетика теоретически обосновывает и подкрепляет природосообразные плоды интуиции А.С.Макаренко, К.Д.Ушинского, В.А.Сухомлинского и других выдающихся педагогов и дидактов. Наука о самоорганизации приводит человека к новому диалогу с природой, а также «к новому диалогу человека с другими людьми, в основе которого такие качества личности, как склонность к компромиссам (толерантность), ответственность перед будущим»⁸. Согласно современным представлениям о самоорганизации (Ю.В.Шаронин, Т.С.Назарова, В.С.Шаповаленко, С.С.Шевелева, Н.М.Таланчук и др.), главными условиями ее возникновения являются следующие: 1) открытость; 2) активность; 3) нелинейный стиль мышления; 4) реальный «энергетический выход»; 5) смена позиции руководителя на роль помощника, фасилитатора); 6) формирование ценностных ориентаций.

Условия возникновения самоорганизации в педагогическом коллективе кафедры вуза могут быть конкретизированы следующим образом: 1) *открытость* педагогического коллектива означает наличие источников и выходов энергии. Открытая система обменивается информационными и материальными потоками с окружающей средой. Таким образом, открытость создает условия для самоорганизации, но сама по себе недостаточна, чтобы инициировать процесс самоорганизации; 2) *активность* коллектива означает заинтересованное отношение коллектива к проблеме формирования его сплоченности; 3) *преодоление линейного мышления* является одним из главных условий приобщения к идеям самоорганизации. Обладание нелинейным мышлением является большим преимуществом. Обеспеченный нелинейным мышлением подход в противоположность детерминистическому (ньютоновскому) подходу – «единственно возможный способ при осмыслении хаотических систем, когда законы природы необходимо формулировать в терминах эволюции распределения вероятности, а не в терминах ин-

дивидуальных траекторий»⁹. С этих позиций нельзя не согласиться с Е.Н.Князевой и С.П.Курдюмовым, которые считают, что многие неудачи в проведении реформ обусловлены тем, что до сих пор доминирует линейное мышление¹⁰; 4) *реальный «энергетический выход»* означает реализацию выдвигаемых инициатив с доведением результатов до положительных, с получением эмоциональной и другой удовлетворенности от деятельности по формированию коллектива; 5) *смена позиции руководителя – принятие роли помощника, фасилитатора*. Фасилитатор в переводе с английского *facilitator* означает «посредник», «помощник». Руководитель как фасилитатор способствует ходу формирования коллектива. В этой роли руководитель балансирует, с одной стороны, между включенностью в процесс формирования коллектива, а с другой – невовлеченностью, отстраненностью от него. Его основная цель: помочь группе глубоко осознать имеющуюся в ней проблему или поставленную перед ней задачу и найти пути ее решения; 6) *формирование ценностных ориентаций*. Ценностные ориентации – это «отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров»¹¹. Задачей руководителя в отношении формирования коллектива кафедры является синергетизация таких межличностных и групповых ценностей и ориентиров¹², которые помогут развитию самоорганизации педагогического коллектива кафедры вуза. К таким ценностям мы относим уважение педагогов друг к другу, умение воспринимать разные точки зрения, доброту, самостоятельность, доверие членов коллектива друг к другу и др. Главным результатом соблюдения перечисленных условий становится ускорение личностного развития педагогов, рост эффективности их деятельности, достигаемый в результате интеграции, слияния педагогов в единый эффективно меняющийся коллектив, что и обуславливает синергетический эффект.

Опытно-экспериментальная работа осуществлялась в г. Самара на кафедре иностранных языков Поволжской государственной социально-гуманитарной академии (50 человек); в качестве контрольной группы была избрана кафедра лингвистики Международного института рынка (31 человек). Для выявления уровня сформирован-

⁹Там же. – С. 4.

¹⁰Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Антропный принцип в синергетике // Вопросы философии. – 1997. – №3. – С. 62 – 79.

¹¹Современный словарь по педагогике / Сост. Е.С.Рапацевич. – Минск: 2001. – С. 869.

¹²Таланчук Н.М. 100 новых идей в педагогике, связанных с открытием фундаментальных законов системного синергетизма. Эвристический тезаурус. – Казань: 1993. – С. 89.

⁷Назарова Т.С., Шаповаленко В.С. Парадигма нелинейности как основа синергетического подхода в обучении // Стратегия образования. – 2003. – №1, янв.-фев. – С.3 – 10.

⁸Там же. – С. 8.

ности педагогических коллективов кафедр были предложены четыре теста: «Диагностика развития малой группы», «Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата коллектива» (О.С.Михалюк и А.Ю.Шальто), «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива» (Л.Г.Почебут), «Определение индекса групповой сплоченности Сипора». На наш взгляд, эти методики наиболее приемлемы для диагностирования и изучения уровня сформированности педагогического коллектива кафедры высшей школы. Используемые вместе, они дополняют друг друга, позволяя тем самым получить объективную информацию.

Можно предположить, что синергетический эффект получен, когда коллектив достиг качественно нового уровня повседневной работы. Нами такой эффект был достигнут с помощью реализации перечисленных выше педагогических условий и условий возникновения самоорганизации. Для этого с педагогами кафедры иностранных языков проводился семинар «Синергетика как новое мировидение» (2 часа), целью которого являлось оповещение о необходимости формирования самоорганизации в коллективах с тем, чтобы выжить в современных условиях нелинейности. В режиме реального времени была осуществлена программа «Изменения прекрасны» (2 дня по 6 часов) по формированию коллектива как высокоорганизованной группы педагогов. Целью являлось формирование положительного отношения педагогов к нестабильности, нелинейности современного мира, повышение уровня сплоченности и ценностно-ориентационного единства, удовлетворенности от работы в данном коллективе, принятие руководителем роли фасилитатора. Помогая понять, как происходит формирование способного к самоорганизации коллектива, синергетика представляет необходимый инструментальный, с помощью которого возможно описание процесса формирования самоорганизации. Она оперирует следующими понятиями: флуктуация, бифуркация, аттрактор, диссипативная структура. Рассмотрим эти понятия. *Флуктуации* (от лат. *fluctuatio* – колебание) – это слабые возмущения, случайности, которые, как отмечает А.И.Пригожин, в состояниях, далеких от равновесия, например, в состоянии бифуркации, могут усиливаться до гигантских волн, разрушающих сложившуюся структуру; знание о них проливает свет на всевозможные процессы качественного или резкого (не постепенного, не эволюционного) изменения¹³. *Бифуркация* (от англ. *fork* – вилка) – потеря устойчивости и переход исходной систе-

мы в новое устойчивое состояние. Бифуркация в нашем случае понимается как веер возможностей перехода системы на другой уровень. Понятие *аттрактор* (от лат. *attrahere* – привлекать англ. *to attract* – привлекать, притягивать) синонимично понятиям «цель», «конечное состояние». *Диссипативная структура* (от лат. *dissipatio* – рассеиваю, разрушаю) представляет собой структуру более высокой сложности, чем предыдущие. Эта структура как бы «качает» энергию из внешней среды или «рассеивает» в ней избыток энергии, обмениваясь, таким образом, энергией, веществом или информацией. Это устойчивое состояние, возникающее в неравновесной среде.

Таким образом, любая открытая, неравновесная, нелинейная система развивается так, что ее самопроизвольное развитие идет не вопреки, а сообразно законам природы. Из огромного числа вариантов остается тот, который является наиболее оптимальным (наиболее приспособленным к внешним условиям, наиболее коэволюционным с ними). «Выбрав» его, система продолжает поступательное развитие до следующей точки бифуркации. Неустойчивости сменяются устойчивостями, и этот процесс периодически повторяется. Вмешательство человека в течение самопроизвольных процессов, эксплуатация без учета их возможностей, неправильные управленческие решения, как отмечает В.А.Игнатова¹⁴, приводят к нарушению равновесия и могут иметь катастрофические последствия вплоть до разрушения системы. На основе анализа литературы по синергетике мы сделали попытку представить схему формирования самоорганизации педагогического коллектива кафедры вуза как открытой системы.

Схема (рис.1) позволяет осмыслить процесс формирования коллектива с точки зрения синергетики. В точке бифуркации, в точке выбора дальнейшей судьбы коллектив представляет собой группу, которая разделена на микрогруппы; далее коллектив может пойти по одному из путей развития: распасться, стать сплоченным коллективом, продолжать существовать отдельными микрогруппами и т.д. Пунктирными линиями на схеме изображены варианты развития коллектива. По мнению В.А.Игнатовой¹⁵, которое мы разделяем, в состояниях неустойчивости чрезвычайно важны случайные флуктуации. От их величины и направления зависит, по какой из возможных траекторий система будет выходить из состояния неустойчивости. Автор отмечает, что флуктуации могут усиливаться за счет случайных (или целенаправленных) внешних воздействий, которые, действуя в резонанс, как бы «подталки-

¹³Пригожин А.И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой / Пер. с англ.; общ.ред. В.И.Аршинова, Ю.Л.Климонтович, Ю.В.Сачкова. – М.: 1986. – С. 20.

¹⁴Игнатова В.А. Экологическое мировоззрение и идеи синергетики // Наука и школа. – 1999. – № 3. – С. 36.

¹⁵ Там же.

вают» систему к выбору траектории развития. Флуктуации возникают хаотично, их огромное количество, но большинство из них затухает, как бы

отсекаются все лишние вихревые потоки, остаются только те, которые образуют новую структуру.

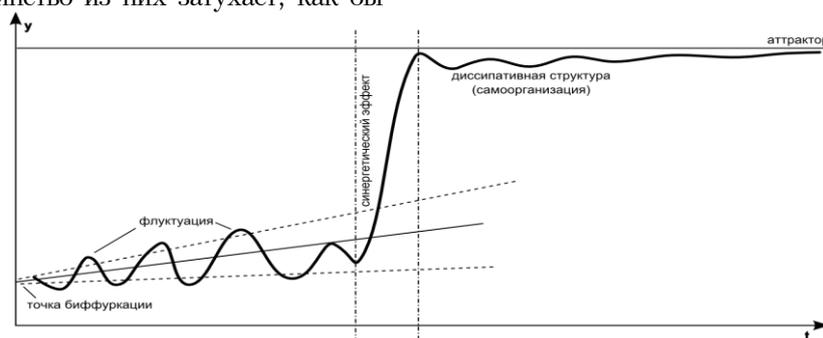


Рис. 1. Формирование самоорганизации педагогического коллектива кафедры вуза как открытой системы

Флуктуации представляют собой ответную реакцию на воздействие извне. На схеме флуктуации изображены волнистой линией. Еще 400 лет назад Я.А.Коменский сказал: «Куда не влекут способности, туда не толкай. Борьба с природой – напрасное дело». С точки зрения синергетики это означает: необходимо понять, как способствовать собственным тенденциям развития сложных систем, как выводить системы на такие пути¹⁶. При создании условий, обеспечивающих синергетический эффект, произойдет возрастание эффективности деятельности педагогического коллектива, произойдет такой толчок, благодаря которому развитие коллектива резко пойдет вверх и образуется диссипативная структура. Последнее будет означать, что коллектив самоорганизуется, то есть «рассеивает», «разрушает» внешние раздражители. Система, в нашем случае педагогический коллектив кафедры, стремится к аттрактору, к идеальному состоянию, которое никогда не достигается. В.А.Игнатова¹⁷ совершенно справедливо замечает, что процесс усложнения бесконечен, нет предела совершенству. Но при этом всегда есть внешние факторы (потоки информации, энергии, вещества), которые как бы подталкива-

ют систему к самоорганизации. Для процесса самоорганизации педагогического коллектива кафедры вуза, с точки зрения синергетики, таким фактором является вступление современной технологической цивилизации в переломный период своего развития, предъявление ряда новых требований к человеческому сообществу, в том числе и к подколлективу кафедры вуза. Без преувеличения можно сказать, что проблема формирования коллектива педагогов – одна из важнейших на современном этапе, особенно на протяжении последних десятилетий, в связи с переходом всех вузов страны на двухступенчатую систему высшего профессионального образования. Проведенное опытно-экспериментальное исследование показало, что формирование способности педагогов кафедры к созданию самоорганизованного коллектива обеспечивается соблюдением педагогических условий и условий возникновения самоорганизации, которую сложно переоценить в современном нелинейном мире.

¹⁶ Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Синергетика – С. 9.

¹⁷ Игнатова В.А. Экологическое мировоззрение.... – С. 8.

SELF-ORGANIZATION ROLE IN A UNIVERSITY DEPARTMENT STAFF FORMATION

© 2011 I.V.Danilova^o

Samara State Academy of Social Sciences and Humanities

In this article we describe a self-organization role in a university department staff formation. During last decades, the problem of the university department staff formation is very important, especially in connection with a transition to a two-level system of higher education. It's impossible to form the university department staff with traditional methods because of the world nonlinearity. The synergetics offers some decisions of this problem because the subject of the synergetics is a self-organization.

Key words: self-organization, university department staff, synergetics.

^o Danilova Irina Vyacheslavovna, assistant, chair of foreign languages. E-mail: irina.v.danilova@gmail.com