

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА УЧИТЕЛЯ

SOCIAL CAPITAL OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION AS A FACTOR OF FORMATION OF PROFESSIONALISM OF THE TEACHER

*O. Dolidovich
A. Sharashkina
A. Vershinina*

Annotation

The article discusses the impact of social capital of educational institutions for professional development of the teacher. The authors reveal the meaning of the concepts of social capital and social capital of the organization, reviewed the main scientific approaches to their study. According to modern research, the development of formal and informal relations is the basis for the exchange of experiences and best practices, increases the rate of diffusion of innovation and reform, promote the motivation of teachers and stimulates their creativity. In contrast, the weak interaction, lack of ability to unite, hamper their professional development and, as a consequence, reduce the efficiency of the educational process.

Keywords: educational institution, professionalism, social capital, social networks, teacher.

Долидович Олеся Михайловна

К.ист.н., доцент,

Сибирский федеральный

университет, Красноярск

Шарашкина Алиса Александровна

Сибирский федеральный

университет, Красноярск

Вершинина Анастасия Петровна

Зам. директора

по учебно-воспитательной работе,

МБОУ Лицей № 3 г. Красноярск

Аннотация

В статье рассматривается вопрос о влиянии социального капитала образовательного учреждения на профессиональное становление и развитие педагога. Раскрыт смысл понятий социальный капитал и социальный капитал организации, приведены основные научные подходы к их изучению. Согласно современным исследованиям, развитие формальных и неформальных связей является основой для обмена опытом и наработками, увеличивает скорость распространения инноваций и реформ, повышает мотивацию и стимулирует творчество учителей. Напротив, слабое взаимодействие, отсутствие способности к объединению, замедляют их профессиональное развитие и, как следствие, снижают эффективность образовательного процесса в целом.

Ключевые слова:

Образовательное учреждение, профессионализм, социальные сети, социальный капитал, учитель.

Становление учителя как профессионала после окончания ВУЗ-а продолжается в образовательном учреждении. Именно на рабочем месте происходит его включение в педагогическую деятельность, вырабатываются навыки по решению практических проблем и задач. Интенсивная коммуникация с коллегами, обмен опытом, участие в командных видах работ обуславливают рост его квалификации. Одним из основных факторов, содействующих успешному профессиональному становлению и развитию педагога, является социальный капитал образовательного учреждения.

У термина "социальный капитал" существует множество определений, как правило, они зависят от направления исследования. В рамках социологии под ним понимают устойчивые отношения доверия и сотрудничества между членами общества, открытость, настроенность на честное взаимовыгодное взаимодействие [2,3, 5,7].

Политологи рассматривают социальный капитал в качестве залога общественной стабильности, поскольку существует связь между недоверием к политическим лидерам, институтам и абсентеизмом избирателей. Социальный капитал накапливается в странах, имеющих длительную историю демократического развития, выступает в качестве важного условия эффективного государственного управления [12].

Согласно работам экономистов, социальный капитал способен оказывать воздействие на устойчивое развитие страны наряду с такими факторами, как ресурсы и инвестиции. За счет высокой самоорганизации людей решение многих проблем становится возможным без участия государства, сокращаются транзакционные издержки, растет эффективность социальных программ [11].

На сегодняшний день работа по концептуализации термина продолжается. Многие ученые предлагают ис-

пользовать обобщенные определения, к примеру: "Такой баланс личных и общественных интересов, который возникает и растет на индивидуальном, групповом и общественном уровне в результате взаимодействия участников контактов и их коллективных действий" [2, С. 99]

Ученые выделяют социальный капитал человека, социальных и рабочих групп, организаций, государства в целом. Актуальным направлением исследований является анализ социального капитала организации, т.е. степень интеграции ее членов. Задача эта довольно сложна, поскольку любая организация может рассматриваться как часть какой-либо более крупной ведомственной структуры, а также в качестве объединения, коллектива людей, занимающихся какой-то совместной деятельностью. Анализ должен осуществляться на нескольких уровнях: микроуровень (индивид), мезоуровень (группа или отдел), макроуровень (организация в целом и ее связи с другими общественными организациями и структурами в целом) [6].

Большую трудность представляет разграничение социального и организационного капиталов. По мнению ряда исследователей, эти понятия тождественны, другие подчеркивают принципиальные различия между ними: "Организационный капитал характеризует уровень организованности предприятия (организацию труда, управления, производства), а социальный капитал характеризует социально-психологическую среду, в которой трудятся работники" [1].

В структуру социального капитала организации, как правило, включают нормы и ценности, разделяемые сотрудниками, доверие и социальные сети. Основным элементом является доверие [6].

Понятие социального капитала при анализе профессионального взаимодействия учителей зарубежные исследователи активно применяют с 1990-х гг. Они доказали, что при одинаковом объеме государственного финансирования школы с различным уровнем сотрудничества педагогов достигают столь же разных результатов. Интенсивное профессиональное общение предоставляет им возможность обмениваться такими ресурсами, как опыт или материалы, увеличивает скорость распространения инноваций [15].

Говорить о сильном профессиональном сообществе учителей можно при наличии нескольких условий: общих норм и ценностей, возможности для рефлексивного диалога, "деприватизации" частного опыта, сосредоточенности на успехах учеников, активном сотрудничестве в ежедневной работе. Должны быть созданы организационные условия: время и место для встреч, каналы коммуникации. Кроме того, необходимо наладить работу по

развитию навыков работы в команде, а также обеспечить достаточный уровень самостоятельности и независимости от администрации образовательного учреждения [14].

В создании эффективных профессиональных сообществ ключевую роль играет доверие между руководителями школ, учителями и родителями учеников. Важна нравственно-этическая сторона отношений, честность, компетентность, готовность к сотрудничеству. При этом значение имеют такие факторы как размер школы (в школах с большим количеством учащихся более формальные бюрократические отношения), стабильность кадрового состава учителей и учащихся, добровольный выбор места работы учителем [13].

Американские и европейские специалисты разрабатывают специальные технологии по развитию сотрудничества учителей, увеличению количества сетевых связей и их интенсивности внутри образовательных учреждений и между ними. Однако при этом подчеркивают, что стратегия развития социального капитала необходимо выстраивать в конкретном контексте, учитывая особенности каждой школы и коллектива. Очень многое зависит от руководителя – его усилий по организации совместной деятельности учителей, созданию благоприятной рабочей атмосферы.

В настоящее время и в нашей стране наблюдается рост интереса исследователей и педагогов к социальному капиталу образовательных учреждений.

Главный редактор журнала "Директор школы" К.М. Ушаков выделил факторы, серьезно осложняющие процессы его формирования.

Во-первых, это высокая социально-экономическая дифференциация населения, которая ведет к тому, что внутри системы образования происходит перераспределение человеческих ресурсов. Вместо массового роста квалификации учителей идет концентрация высокопрофессиональных педагогов в отдельных престижных школах. Образовательные учреждения находятся в состоянии дезинтеграции, работают автономно, к сотрудничеству не склонны.

Во-вторых, новая система оплаты труда педагогов стимулирует индивидуальные усилия, превращает их в конкурентов друг для друга. Низкий уровень доверия в организации обуславливает значительный уровень административного контроля, мониторинга, препятствует установлению личных и профессиональных связей.

Между тем, педагогу необходимо иметь возможность сравнивать свои успехи с достижениями коллег, учиться

и перенимать опыт, развивать способность к рефлексии, оценке собственных результатов [9].

По мнению К.М. Ушакова, атмосфера недоверия, скрытности и конкуренции внутри образовательного учреждения делает российских педагогов неспособными к кооперации, объединению, что, в свою очередь, оказывает серьезное негативное воздействие на их компетентность: "Высокий уровень профессиональной автономии педагогов, который сложился в российских школах, является крайне существенным препятствием для их профессионального развития, ускоряет профессиональное выгорание и делает практически невозможной реализацию ФГОС, внедрение которых требует значительно более высокой кооперации.

Следует также отметить, что обеспечение профессионального роста (а также развития организации в целом) не удастся в полной мере реализовать за счет традиционных способов повышения квалификации, причем это относится как к педагогам, так и к руководителям образовательных учреждений" [10, С. 24].

Исследователи отмечают, что все это способно снижать значимость так называемого экстраролевого (гражданского или просоциального) поведения, которое просто необходимо для успешной работы, как образовательного учреждения, так и самого педагога. Такое поведение зависит сугубо от произвольного желания сотрудника, не может быть учтено формальными системами вознаграждения, однако, как правило, вызывает симпатии к нему со стороны директора, коллег, влияет на принятие решений о повышении зарплаты, премировании [4].

И, напротив, распространяются разнообразные формы контрпродуктивного поведения учителя. Большую роль играет профессиональное выгорание, которое может быть вызвано личностными факторами, длительным воздействием стресса, неудовлетворенностью профессиональным и личностным ростом, организационными условиями.

Примечательно, что синдром профессионального выгорания может присутствовать и у молодых специалистов, испытывающих некоторый шок, когда сталкиваются с реальной действительностью, не соответствующей их идеализированным ожиданиям.

Понятие социального капитала образовательного учреждения приобретает особую актуальность в связи с принятием профессионального стандарта педагогической деятельности, который предусматривает активное сотрудничество всех участников образовательного процесса (ученика, его родителей, психологов, методистов,

учителей–предметников) при планировании образовательного процесса, разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов. Работа только в качестве предметника (физика, химика, историка и т.д.) неадекватна современным условиям, когда необходимо понимать и исходить из способностей, целей, интересов ребенка в целом.

От учителя требуются навыки эффективной коммуникации, профилактики и разрешения конфликтных ситуаций, поликультурного общения, способность достигать взаимопонимания, устанавливать и поддерживать контакты [8].

Среди учителей растет понимание значимости интенсивного и постоянного взаимодействия с коллегами, к тому же современные технологии позволяют им общаться и обмениваться опытом на школьном, муниципальном, региональном, общероссийском уровне, принимать участие в вебинарах, виртуальных мастер-классах, проектах, чатах и форумах и др. Развиваются различные рода сетевые профессиональные сообщества ("Общероссийское педагогическое экспертное интернет-сообщество", "Сеть творческих учителей", "Завуч. Инфо", "Методисты. ру", "К-уроку. ру", "ПроШколу. ру", "Школьный сектор", многочисленные объединения учителей–предметников) и проекты учителей ("Всероссийский интернет-педсовет", "Открытый класс. Сетевые образовательные сообщества", "Умная школа: национальный образовательный проект", "Интернет-государство учителей" и др.).

Исследования показывают, что подавляющая часть педагогов в таких объединениях – с высокой квалификационной категорией, это победители конкурсов профессионального мастерства, участники конференций и круглых столов. Они принимают участие в обсуждении актуальных вопросов и проблем, получают консультации, проходят обучение и просто общаются.

Таким образом, использование концепции социального капитала при анализе работы образовательных организаций позволяет увидеть высокую значимость формального и неформального взаимодействия педагогов для их профессионального становления и развития.

Наличие интенсивных связей и совместная деятельность оказывают положительное влияние на уровень компетентности педагогов, их творческую активность и результативность образовательной деятельности в целом. И, напротив, ситуация соперничества, конкуренции приводит к сокращению контактов и отношений, заставляет каждого учиться на собственных ошибках, стимулирует контрпродуктивное поведение.

В современных условиях необходимо развивать профессиональные связи, школы должны стать открытыми системами с высоким уровнем доверия в педагогичес-

ких коллективах, интенсивным неформальным общением и деловым сотрудничеством.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А., Виноградова В.Ю. Социальный капитал организации // Челябинский гуманитарий. – 2009. – Т. 3. № 9. – С. 34–40.
2. Блок М., Головин Н.А. Социальный капитал: к обобщению понятия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.12. Психология, социология, педагогика. – 2015. – № 4. – С. 99–111.
3. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2005. – № 3. – С. 60–74.
4. Климов А.А. Экстраролевое поведение учителей: роль идентификации с коллективом, стажа и школы как образовательной организации // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 6 (36). – С. 253–269.
5. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122–139.
6. Мачеринскене И., Минкуте-Генриксон Р., Симанавичене Ж. Социальный капитал организации: методология исследований // Социологические исследования. – 2006. – № 3. – С. 29–39.
7. Патнэм Р. Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь // Мировая экономика и международные отношения. – 1995. – № 4. – С. 35–42.
8. Профессиональный стандарт. Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании (воспитатель, учитель) 18 октября 2013 года). Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. [Электронный ресурс] URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/profstandart/01.001.pdf> (дата обращения 27.05.2017 г.)
9. Ушаков К.М. Управление школой: кризис в период реформ. М.: Сентябрь. – 2011. – 176 с.
10. Ушаков К.М., Кухарев А.И. Проект "Повышение уровня социального капитала образовательных учреждений" // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2016. – № 4 (31). – С. 24–32.
11. Шаповалова Т.В. Генезис и развитие концепции социального капитала в экономике // Вопросы современной экономики. – 2013. – № 1. – С. 72–92.
12. Шевцова О.В. Социальный капитал и политика в обществе // Всероссийский журнал научных публикаций. – 2011. – № 6. – С. 55–56.
13. Bryk A.S., Schneider B.L. Trust in schools: A core resource for school reform // Educational leadership: journal of the Department of Supervision and Curriculum Development. – 2003. – Vol. 60. No. 6. – Pp. 40–44.
14. Kruse, S., Louis, K. S., Bryk, A. S. Building professional community in schools // Restructuring Schools. – 1994. – No. 6. – Pp. 3–6.
15. Penuel W., Riel M. Analyzing Teachers' Professional Interactions in a School as Social Capital: A Social Network Approach // Teachers College Record. – 2009. – Vol. 111. No. 1. – Pp. 124–163.

© О.М. Дolidович, А.А. Шарашкина, А.П. Вершинина, (dolidovich@mail.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

