

ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТА СРЕДСТВАМИ КОНСАЛТИНГА

Введение. В условиях быстрого развития всех сфер общества расширяются и возрастают требования к личностному и профессиональному уровням развития специалиста. Разработка и применение новых социальных технологий развития личностных и профессиональных компетенций актуализировали проблему формирования его психолого-педагогической культуры. В деятельности специалиста любой сферы на современном этапе её реализации в большом количестве имеют место профессиональные ситуации высокой неопределённости. Данные обстоятельства обуславливают необходимость разработки и апробации таких нестандартных форм помощи специалисту, которые бы, с одной стороны, уменьшали степень профессионального риска при решении новых задач, а с другой — поддерживали творческое начало и стимулировали инновационную деятельность.

В аспекте нашего исследования в качестве формы помощи нами предлагается консалтинг профессиональной деятельности специалиста, под которым мы понимаем управленческое консультирование, где в позиции консультанта выступает коллективный субъект [1, с. 333]. Средствами консалтинга предполагается оказание экспертной помощи специалистам (независимо от вида конкретной специализации) при внедрении инноваций в составе реализуемой профессиональной деятельности.

Основная часть. Осуществлённые нами теоретические и социологические исследования, опыт личной разноплановой профессиональной практики убеждают, что успех в личной жизни и профессиональной деятельности человека, в числе других причин, зависит от его знаний о сущности окружающей педагогической действительности, психологических, возрастных, гендерных особенностей личности; понимания им влияния психолого-педагогических явлений и факторов на жизнедеятельность человека, его личностное и профессиональное развитие; его способностей учитывать их в повседневной жизни, профессиональной и трудовой деятельности при разрешении проблемных, конфликтных ситуаций.

Данные компетенции отражают сущность психолого-педагогической культуры специалиста, независимо от вида и профиля его профессиональной деятельности. Психолого-педагогическая культура личности — это совокупность тех психолого-педагогических знаний и средств, с помощью которых человек сознательно, целенаправленно и свободно создаёт и реализует самого себя, организует своё взаимодействие с другими в процессе совершенствующейся деятельности и общения [2, с. 11—12]. В структуре психолого-педагогической культуры выделяются две составляющие — психологическая и педагогическая, которые реализуются на двух уровнях: общем, обеспечивающем человеку достойное бытие в социуме, и профессиональном, способствующем достижению успеха в избранной профессиональной деятельности.

Консалтинг как форма помощи при внедрении в образовательные процессы инноваций предполагает организацию деятельности по обучению специалистов конкретного учреждения (или организации), являющихся управленцами собственной деятельностью, видам и формам «новой деятельности». Консультирование осуществляется с применением рефлексии через осознание каждым консультируемым специалистом (заказчиком) необходимости действовать по-новому. Вариант решения чаще всего оформляется в форме сценария реализации и предполагает обязательное проигрывание новой деятельности в виде игромодельного события. Его целесообразно проводить в форме организационно-деятельностной игры (далее — ОДИ).

ОДИ как основной инструмент реализации консалтинга в нашем исследовании предполагает сценическое моделирование профессиональной и любой социотехнической системы деятельности в рамках заданного консультантом сюжета, сохраняющего специфические особенности затруднений в совокупной практике деятельности. В ОДИ вводится специальный графический язык схем и схематических изображений (далее — СИ).

СИ позволяют «схватывать» и «удерживать» процессы как реализуемой игровой, так и предполагаемой профессиональной деятельности, которая в ОДИ служит базовым процессом для анализа. Схема, будучи зафиксированной (на бумаге или доске), не только связывает рефлексивную с непосредственным восприятием знаковых изображений, но и выполняет функции «игрового поля» для мышления и мыслительной имитации участников ОДИ [3].

Исходным материалом для осуществления консалтинга служат примеры затруднительных ситуаций из практической деятельности специалистов, которые выступают в позиции заказчиков. При помощи консалтингового консультанта, в качестве которого выступает коллективный субъект (5—7 специалистов консалтинговой службы учреждения или организации), реализуется игромодельное взаимодействие участников ОДИ [1].

Персонажам игромодельного события, в качестве которых выступают как специалисты-заказчики, так и представители консалтинговой службы, сюжетной линией не предписано, что и как делать. Предлагается действовать для выработки деятельности (коммуникации, мышления, рефлексии и т. п.) способами, по их мнению, характерными для анализируемой профессиональной практики. Выход из трудной практической ситуации реализуется нахождением выхода из сюжетной ситуации рефлексивно организованной деятельностью профессионального или социотехнического типа. Данные обстоятельства способствуют формированию организационных, коммуникативных, гностических компонентов психолого-педагогической культуры специалиста как участника ОДИ.

Суть ОДИ состоит в создании проблемных ситуаций и разрешении их за счёт организации коллективного мыследеятельного поиска и создания условий для самоорганизации участников игры; она не передаётся через текст и даже через видеозапись. Участник ОДИ сам создаёт для себя необходимые знания в процессе игры и переживает собственные мучительные поиски, напряжение, открытия. В процессе ОДИ участник попадает в кризисы и выкарабкивается из них, натывается на непонимание и невозможность донести свою мысль. Он вынужден найти, открыть для себя новые выразительные средства и новые для себя способы общения и деятельности. По окончании игры участник уносит с собой новые открытия и новые возможности, которые предполагает использовать в профессиональной сфере. Как известно, можно забыть то, что услышано от других, но почти невозможно забыть то, что в муках создано самим. ОДИ предполагает обязательное использование эффективных методов мышления, которые развиваются у её участников, независимо от имеющегося начального уровня.

Разумеется, участники постоянно пытаются решить поставленные перед ними задачи привычным для них способом: стихийно и беспорядочно. Правила реализации игромодельного события, которые они принимают на начало ОДИ, заставляют их систематизировать свое мышление, замечать свои ошибки и искать нестандартные ходы в процессе решения анализируемой проблемы. ОДИ представляет собой на деле крупномасштабный эксперимент как для консультантов (организаторов), так и для специалистов (заказчиков). Это, прежде всего, эксперимент на самих себе, эксперимент на самоорганизацию и саморазвитие. Объектом ОДИ может быть любая проблемная ситуация. Интрига ОДИ заключается в поиске способа взаимодействия специалистов разных профилей для решения поставленной задачи профессионального характера. В процессе реализации консалтинга профессиональной деятельности специалиста в форме ОДИ у его участников развиваются умения использовать приёмы психологической техники речи, неречевого общения, наблюдения. Нормы его реализации требуют от участников умений интерпретировать собственные особенности, состояния, мотивы поступков, владеть простейшими приёмами психической саморегуляции.

Как показывает практика, квалификация консалтингового консультанта не предопределена опытом работы его в управленческой позиции. Выбор методологического подхода к консалтинговой деятельности предопределяет технологизацию этого вида интеллектуальной практики. Данное обстоятельство, несомненно, приводит его к развитию собственных способностей как консалтингового типа, так и профессионального.

Задачи, выносимые на консультирование, строятся на базе системных представлений объектного типа, что соответствует извлечению соответствующей концепции, обладающей целостностью, не зависящей от текущей ситуации. Её содержание представляется в схематизированной форме, содержащей последовательность шагов управления базовой деятельностью, подвергающейся инновации и анализу. Из данной схемы разрабатывается последовательность вопросов и ответов по устройству представленной системы, процессам в ней, соответствию их конкретной консультируемой деятельности. Далее следуют действия, подчинённые ответам на эти вопросы, которые фиксируются последовательностью СИ.

ОДИ, как особый социокультурный и деятельностный механизм, реализует функцию сбора проблемных ситуаций, порождённых внедрением инновации. Она предполагает сценарное оформление их под «идеал» разрешения, устремлённый на преодоление случайности проблемной ситуации, на придание ей принципиальности, глубины. Вопрос из мира идеального объекта заполняется ответом из реального хода действий, что совмещает потенциал эмпиричности и концептуальности. Выявляются процессуальные цепочки деятельности, которые имеют акцентировку не на абстракции, а на натуральное, квазиисторическое [4].

Участники ОДИ, принадлежащие исходной практике, вместо перестройки способов деятельности для снятия затруднений в ней, вынуждены преодолеть неслучайность смыслов, касающихся этих затруднений. Субъективное, индивидуализированное смыслообразование игроков дополняется построением схем изобразительного типа (СИ), что позволяет превратить полемику в направленные взаимодействия. В мышлении игрока легко моделируются основные типы мыслительных процедур — высказывания, понимания, критики, постановки и решения задач и проблем. От уровня развитости схемотехники зависит технологичность процедур решения задач или поиска ответа на заданные вопросы [5].

Постоянное соотнесение собственной деятельности игрока с тем, как действуют, мыслят, самоопределяются участники процесса ОДИ, содействует групповой консолидации и сплочению. Взаимозависимость в ходе поиска в получении группового и общеигрового результата стимулируют самоор-

ганизацию игроков. По ходу реализации консалтинга у его участников формируется представление о психологии групп людей, социально-психологических механизмах и закономерностях их функционирования, особенностях поведения человека в группах. Данные обстоятельства способствуют изменению и развитию у специалистов мыслетехнических, общеинтеллектуальных способностей и их личностных качеств, которые вызваны групповым взаимодействием.

В рамках игромодельного события консалтинговый консультант не требует изменения состояния специалиста-заказчика, если оно не вписывается в зону его ближайшего развития, если оно не понимается и не принимается им, вызывает сопротивление. Консультант создаёт условия для того, чтобы заказчик сам ощутил потребность в своём изменении, сам желал бы его и искал пути прихода к новому состоянию, строя возможные траектории своего изменения. Подобная форма оказания помощи специалисту, находящемуся в ситуации неопределённости, неизмеримо сложнее, но несопоставимо гуманистичнее и перспективнее традиционных способов повышения его психолого-педагогической культуры. Благодаря игровому моделированию, овладению механизмом игры, заказчик совмещает индивидуальные потребности с условиями социальной и культурной адекватности инновации. Пройдя полный путь игромодельного события, он чувствует себя ответственным за построение социальных отношений и моделей внедряемой инновации.

Заключение. Консалтинг ставит специалиста в ситуацию вынужденного самоопределения, пространство которого шире, чем то, которое задаётся в педагогических и социально-психологических направлениях. Необходимость осуществления в рамках консалтинга коллективной мыследеятельности требует самоопределения в позиции, в ситуации и в системе деятельности. Отсутствие данного требования при реализации консалтинга делает невозможными взаимопонимающую коммуникацию между его участниками, их взаимодействие и совместное действие. Самоопределение специалиста оказывается условием коллективного мышления и коллективного решения анализируемой проблемы профессионального характера.

Публичность самоопределения и возможность критики создают принципиальное этическое отношение между участниками консалтинга. Если у специалиста отсутствует внимание к формам и способам самоопределения других, то для него оказывается невозможным выработать необходимую стратегию собственного действия и траектории движения в профессии. Консалтинг, провоцируя ситуации, где способы и типы самоопределения других более важны, чем собственная автономная самоопределённость, содействует формированию взаимопонимания и взаимопределения специалистов разного профиля.

Имитация в ОДИ требует от её организаторов и участников смещения статуса «реальности» с существующей ситуации на проектируемую и формируемую в игре. Основанием имитационного отношения в ОДИ является устремлённость в будущее, использование схем и мыслительных представлений как принципиального проекта. Данное обстоятельство способствует формированию у специалистов-игроков гностических компонентов психолого-педагогической культуры. В процессе осуществления консалтинга в форме ОДИ формируются следующие качества специалиста: чёткость личных целей и ценностных ориентаций; организаторские и коммуникативные умения (высокий уровень развития); открытость новациям, творческое отношение к их применению в собственной профессиональной практике; способность к обоснованному риску; независимость (в суждениях и поступках); способность к непрерывному саморазвитию и самообразованию; стремление к высокому качеству конечного продукта своей деятельности.

Данные качества определяют и характеризуют конкурентоспособность личности специалиста любого вида профессиональной направленности. Профессиональные способности, основанные на ценностях, личностной направленности, знаниях, опыте, приобретённых личностью в процессе консалтинга, предполагают формирование и развитие профессиональной компетентности специалиста.

Консалтинговая деятельность гуманистична по своей природе. Она призвана обеспечить формирование методологических способностей (имеющих базисом рефлексивные способности) у каждого специалиста в рамках организации процесса его саморазвития. Консалтинг связан с реализацией внешнего плана избыточных возможностей специалиста. И в этой связи эффективность функционирования сложившейся системы работы с персоналом на сегодняшний день оказалась существенно зависимой от возможности её наполнения новыми методами и формами, способными обеспечить профессиональный рост специалиста, адекватный меняющимся условиям деятельности.

Список цитируемых источников

1. Анисимов, О. С. Педагогическая деятельность: игротехническая парадигма : в 2 т. / О. С. Анисимов. — М. : [б. и.], 2009. — Т. 1. — 485 с.
2. Анисимов, О. С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая / О. С. Анисимов. — Минск : [б. и.], 2002. — 788 с.
3. Анисимов, О. С. Принятие управленческих решений: методология и технология / О. С. Анисимов. — М. : [б. и.], 2002. — 435 с.
4. Гусинский, Э. Н. Введение в философию образования (Учебник для XXI в.) : учеб. пособие / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. — М. : Логос, 2000. — 223 с.
5. Лукашя, З. В. Консалтинг как форма сопровождения инновационной деятельности педагога // В мире научных открытий / З. В. Лукашя // Гуманит. и обществ. науки. — 2012. — № 7.1(31). — С. 332—351.