УДК: 37.014.3 DOI: 10.22394/2071-2367-2019-14-4-242-261

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ДИСПОЗИЦИОННОЙ КОНЦЕПЦИИ ЛИЧНОСТИ В.А. ЯДОВА

Ланцев В.Л.[1]

Цель статьи –: рассмотреть возможность прогнозирования реального поведения учителей на основе диспозиционной концепции личности В.А. Ядова. Методология исследования: дана оценка состояния системы общего образования в условиях перманентной модернизации на основе диспозиционной концепции личности В.А. Ядова, мотивационной концепции Ф. Херцберга, методики оценки ценностей М. Рокича. В 2016 – 2017 годах по запросу областного комитета профсоюза было проведено анкетирование молодых специалистов общеобразовательных организаций Орловской области (263 респондента).

Целью опроса стало выявление изменений в системе ценностей учителей, происходящих на фоне перманентной модернизации системы образования и имеющих значение при выборе профессиональной деятельности. В статье приведены данные, полученные в 2018 году в ходе общероссийского опроса педагогов, направленного на выявление отношения педагогов к национальной системе учительского роста.

В результате работы отмечено нарушение иерархической структуры диспозиций в условиях стресса. В данных обстоятельствах установки низших уровней могут приобретать большую значимость на формирование ценностных ориентировов и жизненной стратегии. В результате чего возникают угроза стабильности существующих в педагогическом коллективе социальных связей и дисфункциональные расстройства образовательной организации, связанные с невозможностью выполнения требований стандартов. В статье предложена типология педагогов в зависимости от прогнозируемого поведения и даны рекомендации управленцам по сохранению стабильности социального тела организации в условиях внедрения профстандарта педагога и концепции национальной системы учительского роста.

Ключевые слова: диспозиционная концепция личности, профстандарт педагога, модернизация образования, управление образованием, прогнозирование поведения, ценностные ориентации, социальное тело организации.

Ланцев Виктор Леонидович – зав. отделом организационно-методической работы, Бюджетное учреждение Орловской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования», адрес: 302030, Россия, г. Орёл, ул. Герцена, д.19, e-mail: vic_lan@mail.ru.

PREDICTION OF TEACHERS' BEHAVIOR UNDER CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF THE EDUCATION SYSTEM BASED ON DISPOSITIONAL CONCEPT OF PERSONALITY BY V.A. YADOV

LANTSEV V. L. – Head of the Department of organizational and methodical work, Budgetary institution of the Orel region of additional professional education"Institute for the Development of Education" (Russian Federation, Orel), e-mail: vic_lan@mail.ru.

The purpose of the article is to consider the possibility of predicting the real behavior of teachers on the basis of the dispositional concept of the personality by V.A. Yadov. The process of modernization of general education is currently associated with the implementation of the professional standard of the teacher and the national system of teacher growth. In this regard, the question of the reaction of teachers of educational institutions to the proposed tools becomes relevant. Research methodology: the assessment of the state of the general education system in the conditions of permanent modernization based on the dispositional concept of personality of V.A. Yadov, the motivational concept of F. Herzberg, methods of assessing the values of M. Rokich. In 2016 - 2017, at the request of the regional trade union committee, a survey was conducted with young specialists from educational institutions of the Orel region (263 respondents). The purpose of the survey was to identify changes in the system of values of teachers that take place against the background of permanent modernization of the education system and are important in choosing professional activities.

As a result of the work, a violation of the hierarchical structure of dispositions under stress was noted. In these circumstances, lower-level attitudes can become of great importance in the formation of value guidelines and life strategies. As a result, there is a threat to the stability of social relations existing in the teaching staff and dysfunctional disorders of the educational organization associated with the inability to fulfill the requirements of the standards.

The article proposes a typology of teachers depending on the predicted behavior and gives recommendations to managers on maintaining the stability of the organization's social body in the context of introducing a teacher's professional standard and the concept of a national teacher growth system.

Keywords: dispositional concept of personality, teacher's professional standard, modernization of education, education management, behavior forecasting, value orientations, social body of the organization.

Процесс модернизации общего образования в настоящее время связывают с внедрением профессионального стандарта педагога и национальной системы учительского роста. В этой связи актуальным становится вопрос реакции педагогов общеобразовательных организаций на предлагаемые инструменты.

Процесс модернизации общего образования в настоящее время связывают с внедрением профессионального стандарта педагога и национальной системы учительского роста. В этой связи актуальным становится вопрос реакции педагогов общеобразовательных организаций на предлагаемые инструменты. Цель: рассмотреть возможность прогнозирования реального поведения учителей на основе диспозиционной концепции личности В.А. Ядова. Методология исследования: дана оценка состояния системы общего образования в условиях пермантентной модернизации на основе диспозиционной концепции личности В.А. Ядова, мотивационной концепции Ф. Херцберга, методики оценки ценностей М. Рокича. В 2016 – 2017 годах по запросу областного комитета профсоюза было проведено анкетирование молодых специалистов общеобразовательных организаций Орловской области (263 респондента). Целью опроса стало выявление изменений в системе ценностей учителей, происходящих на фоне перманентной модернизации системы образования и имеющих значение при выборе профессиональной деятельности. В статье приведены данные, полученные в 2018 году в ходе общероссийского опроса педагогов, направленного на выявление отношения педагогов к национальной системе учительского роста. *В результате* работы произведена оценка применимости диспозиционной концепции личности к прогнозированию реального поведения педагога. Показано, что каждый уровень диспозиционной структуры отвечает за функционирование физического, ментального или социального тела индивида. Отмечено нарушение иерархической структуры диспозиций в условиях стресса. В данных обстоятельствах установки низших уровней могут приобретать большую значимость на формирование ценностных ориентировов и жизненной стратегии. В результате чего возникают угроза стабильности существующих в педагогическом коллективе социальных связей и дисфункциональные расстройства образовательной организации, связанные с невозможностью выполнения требований стандартов. В статье предложена типология педагогов в зависимости от прогнозируемого поведения и даны рекомендации управленцам по сохранению стабильности социального тела организации в условиях внедрения профстандарта педагога и концепции национальной системы учительского роста.

Любой социальный институт представляет собой сложную иерархическую систему, которая функционирует по определённым правилам. Понимание этих законов необходимо для качественной организации деятельности данной системы, поиска возможных путей развития и прогнозирования рисков. Наибольшую актуальность подобный подход приобретает в условиях

модернизации и реформирования социальных институтов. В современном российском обществе на протяжении ряда последних лет происходит глубокая трансформация системы образования на всех её уровнях. Не ставится под сомнение вопрос о необходимости ряда преобразований, замены неэффективных инструментов, использования в образовательной деятельности последних достижений науки, в том числе и цифровых средств. Проведение реформ в данном направлении обусловлено прежде всего необходимостью подготовки специалистов, способных выполнять свои трудовые функции в быстро меняющихся экономических, политических и социальных условиях реального времени[1]. Процветание государства в долгосрочной перспективе напрямую связано с качеством получаемого гражданами образования. Вместе с тем процесс модернизации отечественного образования начался более десяти лет назад и в настоящее время находится в самой активной фазе. В большей мере происшедшие изменения коснулись системы общего образования, что не может не вызывать опасений в дальнейшем устойчивом функционировании средней школы. Проблема перманентной модернизации системы образования заключается в том, что педагоги и руководители образовательных организаций оказались в стрессовом состоянии, поскольку глубина и сила предложенных изменений колоссальны. Одним из наиболее острых вопросов, стоящих перед менеджерами различного уровня – от федерального до локального, является внедрение профессиональных стандартов педагога и переход на национальную систему учительского роста. Важными в этих условиях представляются поиск эффективных средств управления педагогическим сообществом в регионе в целом и отдельным коллективом, прогнозирование ожидаемых результатов от внедряемых инноваций и минимализация рисков, связанных с нарушением социальных связей в организации и изменением условий труда. При этом каждый административный работник должен обладать не только аналитическими компетенциями, но и предвидеть, к каким возможным последствиям приведёт то или иное нововведение. Поэтому целью данной статьи было рассмотрение возможности прогнозирования реального поведения педагога в условиях внедрения профессионального стандарта с точки зрения диспозиционной концепции личности В.А. Ядова и использования полученных прогнозов в управленческой практике.

Профессиональный стандарт педагога представляет собой инструмент, который изначально был призван облегчить процедуру аттестации на квалификационную категорию, помочь работодателю выстроить требования к

[1] Сопин В.И. Управление повышением профессионального уровня педагогических работников профессиональных образовательных организаций // Управление образованием: теория и практика. – 2017. – №2. – С. 65–82. – URL: http:// http://iuorao.ru/wp-content/uploads/2017/08/Сопин.pdf (дата обращения: 25.06.2019).

педагогу при приёме его на работу. В то же время внедрение данного документа оказалось непростым делом на практике. Профстандарт педагога был утверждён Приказом Министерства труда и социальной защиты ещё в 2013 году, однако, несмотря на внесение в него различных поправок, он до сих пор в полной мере не выполняет возложенные на него задачи. Одной из причин, по которым процесс внедрения данного инструмента затягивается, стало наличие внутренних противоречий в самом стандарте. Большинство педагогов, руководителей образовательных организаций, а также ряд чиновников в сфере образования восприняли его как приказ, жёстко регламентирующий деятельность учителя и предъявляющий требования к уровню его профессиональной подготовки. В связи с этим в образовательной среде сформировалось скорее негативное отношение со стороны учителей и руководящих кадров к профессиональному стандарту, которое проявляется также в постоянном ожидании от него деструктивных эффектов, направленных на изменение процедуры аттестации, правил приёма на работу, специфики заключения срочных коллективных договоров. Не меньшую тревогу для управленцев в системе образования вызывает факт внедрения национальной системы учительского роста, разработка которой инициирована Президентом Российской Федерации. Ключевыми составляющими этой системы стали персонифицированное повышение квалификации педагогических работников, новая система учительских должностей, конкурсы профессионального мастерства, новый порядок финансирования образовательной деятельности и система ведомственных наград, наставничество, функционирование методической службы и другие направления. Несмотря на ожидаемые положительные или отрицательные эффекты от внедрения данных инструментов на систему общего образования, предсказать реальные изменения практически невозможно. В то же время одной из важнейших задач социологии управления является не только объяснение уже происшедших явлений и попытка интерпретации случившегося с помощью известных теорий. Гораздо более важной является возможность предсказания изменений до того, как они произойдут. Таким образом, управление должно выйти на качественно новый уровень. Менеджерам различного уровня нужна не объясняющая социология управления, а прогнозирующая и позволяющаяя производить корректировку курса реформирования социальных институтов и инструментов реализации государственной политики. Одним из перспективных направлений в этой области человека является прогнозирование поведения человека на основе глубокого анализа ценностных установок индивида[1].

Интересный подход к прогнозированию реального поведения человека предлагается в рамках диспозиционной концепции личности В.А. Ядова. Данная теория, учитывая не только социальные, но и личностные или психологические

[1] Татарко К. И. Понятие социальной установки в системе научного знания социальной психологии.// Журн. Белорус. гос. ун-та. Философия. Психология. – 2018. – № 2. – С. 83–88.

особенности индивида, достаточно гармонично соединяет в себе учёт внутренних и внешних факторов, взаимодействующих в процессе формирования детерминант, в рамках которых индивид осуществляет свою деятельность[1]. В настоящее время диспозиционной концепции личности В.А. Ядова в отечественной социологии, в том числе социологии управления, практически не уделяется внимание и отмечается только её психологический аспект[2]. В исследованиях западных социологов представлены не только личностные установки, но и связанное с ними понятие аттитьюд[3]. Можно сделать вывод о том, что отечественной социологии управления ещё предстоит обратиться к идеям, заложенным в диспозиционной концепции личности, и использовать их в процессе анализа и прогнозирования эффектов от тех или иных управленческих решений.

В основе диспозиционной теории личности В.А. Ядова лежат идеи о социальных установках, широко представленные в трудах отечественных и зарубежных психологов и социологов[4]. Ведущей гипотезой исследования было существование в структуре личности четырёх уровней установок или диспозиций. К первому или низшему уровню В.А. Ядов с сотрудниками отнесли те установки, которые обеспечивают поддержание нормальной жизнедеятельности, то есть фактически отвечают за удовлетворение витальных потребностей. Данный уровень диспозиций связан с потребностью в питании, необходимых жилищных условиях, тепле, одежде и некоторых других. Эти установки постоянно меняются в зависимости от условий, то есть носят элементарный характер и являются своеобразным ответом на предметные ситуации. Более высокий уровень в структуре личности занимают диспозиции, которые отвечают за социальное поведение личности в ближайшем её окружении. Данному уровню свойственно существование собственной внутренней структуры, что проявляется в наличии установок, направленных на отношение к объекту действия, и способе самого действия. На третьем уровне диспозиционной структуры личности располагаются установки, определяющие склонность личности к действию в определнных сферах социальной активности. Именно этот уровень диспозиций отвечает за выбор рода профессональной деятельности, а также определяет, насколько человек будет включён в профессиональную деятельность, с какой силой будет происходить его участие в жизни профессионального сообщества, какова будет отдача от вложений

[1] Хватов А.Е. Социологический аспект в исследовании диспозиций // Экономика и социум. – №8 (39). – 2017. – С. 1–9.

[2] Памяти В.А. Ядова // Социологические исследования. – 2015. – № 9. – С. 145–146.

[3] Sockett, Hugh. Character, Rules and Relations / «TEACHER DISPOSITIONS Building a Teacher Education Framework of Moral Standards» Edited by Hugh Sockett, AACTE, 2006. – 69 p.

[4] Донога Л. В. Особенности социальных установок в мотивационно-ценностной сфере старшеклассников и родителей // Вестник Вятского государственного университета. – 2018. – №1. – С. 97–103.

в данной личности как специалиста в конкретной области производства. Вместе с тем диспозиции личности на этом уровне могут быть ориентированы не только на профессиональную деятельность, но и на досуг, семью, творчество, что позволяет говорить о сложной, разветвлённой структуре мотивов и побуждающих интересов на данном уровне. Четвёртый уровень диспозиционной структуры занимает система ценностных ориентаций, которые формируются под действием исторических, экономических и политических факторов реального общества и эпохи. Фактически данный уровень можно соотнести с понятием «мировоззрение», что характеризует образ мыслей, идеологию, которую разделяет конкретный индивид.

Наиболее значимым аспектом в работе В.А. Ядова является не только констатация существующих уровней диспозиций, но, что гораздо более важно, выявление детерминированной иерархической структуры установок. В рамках данной теории отмечается доминирующий характер ценностных ориентаций личности по отношению к социальным, поведенческим и витальным установкам. Сам В.А. Ядов заметил, что данная иерархия не идеальна и могла бы включать иное число уровней. Далее он соотнёс выявленные уровни диспозиций, как психологических аспектов личностной структуры, с реально наблюдаемыми поведенческими реакциями. На низшем уровне расположены так называемые "поведенческие акты", которые мгновенно возникают как ответ на любое внешнее воздействие, выводящее индивида из состояния равновесия. Учитывая динамический характер социального и психологического равновесия, можно говорить о том, что поведенческие реакции низшего уровня являются механизмом поддержания устойчивого равновесия, способом достижения новых равновесных состояний[1]. На втором уровне находится привычное действие, акт, который воспринимается как элементарная единица поведения и призван установить соответствие между реальной ситуаций, в которой находится актор, с его реальными потребностями и ожиданиями. Система подобных поступков определяет поведение на более высоком уровне, которое заключается чаще всего в стратегии в сфере профессиональной деятельности и связано с системой целей и планов, которые преследуются индивидом в более или менее отдалённой перспективе. Поведение на высшем уровне представляет собой жизненный план, реализующийся через достижение жизненных целей.

Таким образом, поведение личности в структуре личности регулируется диспозициями, находящимися на соответствующем уровне. При этом В.А. Ядов выдвинул гипотезу о генезисе любого действия индивида в процессе взаимодействия системы установок и системы поведения. Суть выдвинутого предположения такова: в ответ на вшнешнее воздействие происходит активация

[1] Аламазьян А.М. Движение и становление личности // Национальный психологический журнал. – 2017. – №2(26). – С. 73–84.

диспозиций, после взаимодействия и актуализации которых, в том числе с участием внутренних мотивов, возникает поведенческий акт как ответ на исходное воздействие.

Диспозиционная теория личности предполагает достаточно жёсткий контроль низших диспозий, а следовательно, и поведения со стороны высшего уровня, представленного ценностными ориентациями. Данное обстоятельство дало автору концепции основания полагать, что изменения в диспозиционной структуре личности происходят в том случае, когда происходит преобразование имеющихся ценностных установок или формирование новых. В то же время сам В.А. Ядов не исключал вероятности того, что формирование диспозиционной системы не всегда зависит от системы ценностей, однако свою мысль в этом направлении исследователь не развил[1].

Для подтверждения выдвинутых гипотез В.А. Ядов с сотрудниками провели достаточно большое исследование среди инженеров на выборке численностью 1100 человек по семнадцати методикам, результаты которых должны были дать эмпирическую основу теории. Среди них особо следует отметить методику под названием «ценностные ориентации», которая по сути представляет собой адаптированную методику М. Рокича (Rokeach M.). Изучение ценностных ориентаций позволяет делать выводы о направленности личности на конкретную социальную сферу, векторы развития в профессиональной среде. Поэтому мы также будем в большей мере уделять внимание результатам, полученным в процессе оценки системы ценностей актора.

Исходя из полученных в ходе исследования результатов, В.А. Ядовым был сделан ряд ценных выводов. Во-первых, было показано, что влияние актуальной диспозиции и диспозиционной системы в целом на поведение в наибольшей степени проявляется при исследовании той сферы деятельности, в которой лежат жизненные цели индивида. Поэтому наиболее целесообразным является исследование ценностных ориентаций в профессиональной сфере, что даёт возможность более точно трактовать особенности поведения в рамках выполняемой работы. Во-вторых, понимание сущности ценностных ориентаций личности позволяет оценивать вероятные сценарии поведенческих реакций ввиду их зависимости не только от диспозиционной системы в целом, но и некой подчинённости установкам соответствующего уровня. В-третьих, наибольшая вероятность предсказания реальных поступков личности возможна только в том

[1] Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. – 2-е расширенное изд. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с. Выделение большего или меньшего числа уровней, по мнению автора, могло помешать восприятию предложенной модели (с. 37). Вместе с тем в структуре некоторых диспозиций были выделены дополнительные подуровни. Так, система социальных установок может содержать эмоциональный (или оценочный), когнитивный (рассудочный) и собственно поведенческий (поведенческая готовность) аспекты.

случае, если исследователь обладает данными об особенностях диспозиционной системы изучаемого объекта, в частности его вовлечённости в профессиональную деятельность и направленности интересов в изучаемой области[1].

Ценность диспозиционной теории личности В.А. Ядова для нашего исследования объясняется ещё и тем, что педагоги, как и инженеры, относятся к лицам интеллектуального труда. Данное обстоятельство позволяет нам практически полностью применять положения данной теории к процессу оценки ожидаемых в процессе внедрения профстандарта педагога и национальной системы учительского роста изменений в системе образования.

В 2016 – 2017 годах по запросу областного комитета профсоюза был проведён опрос среди молодых специалистов общеобразовательных организаций Орловской области (263 респондента). Целью анкетирования стало выявление изменений в системе ценностей учителей, происходящих на фоне перманентной модернизации системы образования. Почти треть опрошенных специалистов (33,8%) заявили, что выбор профессии сделали осознанно, при этом многие отмечали, что наибольшее влияние на их выбор оказали пример любимого учителя и мнение родителей (17,5% и 23,6% соответственно). В то же время основные мотивы, связанные с предпочтением среди многих профессий именно педагогической, практически не направлены на поиск материальных благ или занятие престижной должности. Молодые учителя, чьи профессиональные устремления в начале педагогической деятельности направлены на удовлетворение витальных потребностей, составляют небольшой процент от общего числа опрошенных (6,8%). В то же время неудовлетворённость заработной платой характерна для 98% всех опрошенных педагогов. Среди других факторов, вызывающих социальную напряжённость в образовательной организации, следует выделить увеличенный объём нагрузки (49,8%), конфликты с администрацией и коллегами (22,3%), снижение престижа профессии в обществе (19,8%). Таким образом, можно сделать вывод о сформированности ценностных ориентиров молодых учителей, направленности интересов на саморазвитие в сфере профессиональной деятельности, однако с течением времени фокус начинает сбиваться в сторону неудовлетворённости уровнем социального обеспечения.

Осмысление полученных результатов позволяет нам говорить о том, что ценностные ориентации не являются стабильными и могут изменяться в достаточно короткие сроки. Одной из возможных причин данных изменений может быть преобразование в структуре диспозиций низших уровней в первые годы работы молодых педагогов, что позволяет выдвинуть гипотезу об отсутствии однозначного доминирования ценностных ориентаций на установки, отвечающие за поведение и формирование стратегии профессионального развития.

[1] Там же. — С. 209.

Рассматривая возможность прогнозирования реального поведения педагогов через призму диспозиционной концепции личности, необходимо предварительно оценить состояние диспозиционной структуры личности педагогов. На низшем уровне диспозиционной системы находятся так называемые витальные установки. Именно они позволяют фактически поддерживать физическое тело учителя в состоянии удовлетворённости. Диспозиции данного уровня с точки зрения рассматриваемой концепции должны практически полностью подчиняться тем, которые находятся на более высоких уровнях. В реальности педагоги в основном демонстрируют недовольство по поводу базовой составляющей своего труда. В опросах учителей на первое место выходит неудовлетворённость уровнем заработной платы, высокой нагрузкой, отсутствием подходящих жилищных условий, а лишь потом указывается ряд проблем, возникающих в профессиональной сфере. Подобная картина наблюдается во время «круглых столов», прямых линий, педагогических конференций, в рамках которых обсуждаются насущные проблемы педагогического сообщества. В знаменитых исследованиях Ф. Герцберга было показано наличие двух типов факторов, влияющих на степень удовлетворённости человека работой[1]. Было установлено, что мотивационные факторы, к которым можно отнести возможность карьерного роста, признание, награды и прочие инструменты, повышающие уровень удовольствия от работы, практически не играют роли при недостаточном удовлетворении от гигиенических факторов. К последним как раз и относятся величина заработной платы, условия труда, предельная нагрузка, отношение со стороны администрации, межличностные взаимодействия в коллективе, некоторые другие. В профессиональном стандарте педагога и в особенности в концепции национальной системы учительского роста чётко прослеживается линия по улучшению результативности труда учителей с помощью мотивационных факторов, что может быть эффективно только при условии достаточного восполнения гигиенических потребностей. Этот аспект может оказаться весьма значимым и при рассмотрении диспозиционной структуры личности педагогов. Так, неудовлетворённость качеством жизни может стать причиной доминирования диспозиций низшего уровня над высшими в угоду удовлетворению витальных потребностей. В этом случае ценностные ориентиры как индивидуальные жизненные маршруты могут меняться не под влиянием экономических, политических и социальных, форсирующих социальное тело

[1] Херцберг, Фредерик. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. [Д. А. Куликов]. — Москва: Вершина, 2007. – 240 с. (с. 91–92). Потребность самосовершенствования в исполнении трудовых функций, необходимая для профессионального роста, находится в центре группы мотивационных факторов, роль опоры для которой играют гигиенические факторы. Удовлетворенность гигиеническими факторами сама по себе не улучшает производительность труда работника, но позволяет исключить возможность разочарования в работе и понижения качества выполнения работы.

индивида, а в силу включения естественных механизмов, которые поддерживают нормальную жизнедеятельность физического тела.

Установки второго уровня, регулирующие комплекс поведенческих реакций в ближайшем окружении, в контексте нашего исследования будут наиболее значимы при формировании социальных связей в педагогическом коллективе, которые в большей степени затрагивают ментальное тело личности. Формируемые на данном уровне межличностные интеракции всегда находятся под давлением других слоев. В одной стороны, поведение в коллективе необходимо постоянно корректировать с учётом требований к этике поведения учителя, особенностей преподавательской деятельности как одной из публичных профессий. Таким образом, особенности профессиональной деятельности будут сильнее влиять на диспозиции данного уровня в связи с необходимостью быть всё время на людях. С другой стороны, неудовлетворённость базовых потребностей приводит к своеобразному протесту учителя против навязываемых ему норм поведения. Подобное давление на установки, регулирующие поведенческие реакции в малой группе, приводит к срывам, аномиям, а также быстрому профессиональному выгоранию представителей профессий, нацеленных на работу с людьми. Данное обстоятельство наряду с эмоциональным давлением со стороны обучающихся, родителей, администрации и общественности вполне вероятно являются одной из причин отклоняющегося от нормы поведения педагогов. Находясь в условиях постоянного стресса, учителя могут повышать на учеников голос, обзывать их, в том числе и с использованием ненормативной лексики, оказывать психическое и даже физическое воздействие. Поэтому одной из задач кадровой политики в отношении педагогов должно стать не ужесточение наказаний за отклоняющееся поведение, а возможность уменьшения рисков возникновения стрессовых состояний путём уменьшения давления на ментальную составляющую личности. В этой связи в последние годы при обсуждении особенностей труда учителей стали подниматься вопросы, связанные с буллингом педагогов в образовательных организациях. Таким образом, государство, профессиональные союзы, родительская общественность демонстрируют свою заинтересованность в предохранении представителей педагогического корпуса от излишней психологической нагрузки.

В контексте современной реформы образования можно предвидеть ещё одну угрозу. Это связано с введением в российских школах новых учительских должностей. Подобная идея заложена в национальной системе учительского роста и уже начинает внедряться в ряде субъектов. Введение должностей старшего и ведущего учителя, по замыслу авторов проекта, даст возможность педагогам строить горизонтальную карьеру. Замещение новой должности позволит зарабатывать больше, выполнять работу, связанную с консультативной, методической помощью своим коллегам, разработкой учебных программ, организовывать и проводить образовательные события внутри школы и за её

пределами. В реальности предполагаемый круг обязанной старшего и ведущего учителя практически соответствует должностным обязанностям методиста, а в ряде случаев и заместителя директора образовательной организации. Необходимо отметить, что количество ставок по данным должностям будет небольшим. В некоторых образовательных организациях, имеющих небольшой педагогический коллектив, вероятно, будет только один старший или ведущий учитель. Таким образом, можно ожидать, что ряд педагогов будет активно пытаться занять данную должность. По замыслу разработчиков концепции национальной системы учительского роста желание занять более значимую должность будет стимулировать профессиональный рост педагогов. Однако на практике данное управленческое решение может иметь и обратное действие. Стать старшим или ведущим учителем смогут всего один или два педагога, а все остальные будут пытаться составить им конкуренцию либо оставят всякие надежды на выстраивание карьеры таким способом. В этом случае вероятно разрушение социальных связей на уровне ближайшего взаимодействия между коллегами. Таким образом, диспозиции второго уровня, отвечающие за поддержание функционального состояния межличностных интеракций, могут идти вразрез с жизненными целями или планами на профессиональную деятельность. Иерархическая структура диспозиционной системы в этом случае также подвергнется деструкции, что неизбежно отразится на реальном поведении педагогов. Одним из наиболее вероятных вариантов развития событий может стать отказ учителей от проведения совместных мероприятий, нежелание выполнять обязанности наставника для молодых специалистов, что неизбежно отразится на качестве работы всего коллектива. Данное утверждение справедливо в той связи, что в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов второго поколения для достижения требуемого уровня предметных, метапредметных и личностных результатов обучающихся педагогический коллектив должен действовать как единое целое.

В.А. Ядов полагал, что диспозиции всех уровней контролируются ценностными ориентациями и изменяются вслед за ними. В то же время автор диспозиционной теории личности не исключал существования обратной зависимости. Утверждение о доминировании ценностных ориентаций, по всей видимости, справедливо только в том случае, когда индивид находится в состоянии устойчивого динамического равновесия, в котором в ответ на внешние воздействия происходит коррекция реального поведения за счет устойчивости мировоззрения и системы ценностей. В состоянии стресса может наблюдаться обратная картина. Мы полагаем, что преобразования в структуре и свойствах диспозиций более низких уровней в структуре личности педагогов могут привести к изменениям в профессиональных

планах и жизненных ценностях[1]. Особенно это актуально в условиях перманентной модернизации системы образования и внедрения профессиональных отраслевых стандартов и инноваций, затрагивающих стабильность функционирования трудовых коллективов.

Изменения в структуре профессиональных планов и ценностных ориентациях индивида будут неизбежно сказываться на устойчивости социального тела организации, что приведёт либо к его дезинтеграции, либо позволит расширяться и образовывать новые социальные коммуникации.

В 2018 году Общероссийский профсоюз работников образования и науки РФ на своём официальном сайте запустил опрос «Национальная система учительского роста: взгляд учителей», в котором приняли участие 13 894 респондента из 78 субъектов Российской Федерации[2]. При таком способе организации анкетирования выборка носила спонтанный характер, что не позволяет в полной мере считать полученные результаты в полной мере достоверными. 52,2% респондентов отметили падение престижа профессии учителя, несмотря на действия, предпринимаемые на федеральном и региональном уровнях. В данных условиях почти треть респондентов (32,6%) не увидели положительного эффекта от внедрения профстандарта и национальной системы учительского роста. Наибольшую ценность для педагогов среди ведущих направлений данной концепции имеют возможность адресного повышения квалификации и профессиональные стажировки (25,8% и 23,6% соответственно). По результатам опроса мы можем сделать вывод о том, что около половины всех педагогов слабо осведомлены о целях внедрения национальной системы учительского роста и профстандарта и не видят смысла в мероприятиях, реализуемых в ходе данных инициатив. Таким образом, не может быть сформировано заведомо положительное отношение к вводимым инновациям ввиду слабой осведомлённости педагогических кадров о проводимой в области образования политике.

Прогнозируя стратегию профессионального развития педагогов на основании возможных флуктуаций, диспозиций всех уровней, необходимо выделить несколько наиболее вероятных вариантов развития учителей в сфере основной деятельности и разделить педагогов на несколько типов.

К первому типу следует отнести активных, творчески работающих, целеустремлённых педагогов, желающих строить профессиональную карьеру. Именно для них мотивационная составляющая в труде будет играть решающую

[1] Абакумова И.В., Саченко Н.А. Профессиональные диспозиции как компонент личностного становления // Российский психологический журнал, – Т.5. – №1. – 2008, – С. 23–32.

[2] Об участии Профсоюза в формировании национальной системы учительского роста в 2017/2018 учебном году [Электронный ресурс]. — URL: http:// www.eseur.ru/Files/file9070.docx (дата обращения: 24.04.2019).

роль. Для данной группы учителей предпринимаемые чиновниками меры, в том числе через внедрение профстандарта и концепции национальной системы учительского роста, могут оказаться наиболее эффективными. К сожалению, как показывает практика, число таких педагогов в общеобразовательных организациях невелико. Среди наиболее распространённых причин низкой мотивации учителей к постоянному саморазвитию чаще всего называются низкая заработная плата, отсутствие эффективных механизмов стимулирования, деструктивный менеджмент, профессиональное «выгорание»[1]. Последний фактор во многом определяет отсутствие интереса к непосредственной профессиональной деятельности учителей, имеющих определенный стаж работы. Таким образом, фактором, лимитирующим количество педагогов этой группы, является несовершенство системы социального обеспечения учителей, что в конечном итоге приводит к доминированию витальных диспозиций и к перестройке жизненных целей на исключительно материальные потребности. Следует отметить, что педагоги именно данного типа смогут стать тем «локомотивом», который повезёт образовательные организации к соответствию требуемым стандартам и повышению качества образования. Безусловно, поведение активных учителей, которые будут пытаться соответствовать всем требованиям стандартов, будет максимально отклоняться от общепринятых эталонов и норм взаимодействия в коллективе. Вполне вероятно, что результатом профессиональных устремлений данных педагогов станет разрыв социальных связей, что может привести к дезинтеграции социального тела организации при наличии нескольких подобных специалистов, конкурирующих между собой. Важнейшая задача администрации образовательной организации при работе с данной категорией – направить их творческую энергию на расширение зоны влияния школы в районе или округе, создать условия для обмена опытом с молодыми, начинающими педагогами, привлекать их в качестве тьюторов и фасилитаторов при проведении локальных мероприятий. Таким образом, появится возможность сохранить имеющиеся в коллективе социальные связи и создать условия для образования новых посредством вовлечения в деятельность родителей, специалистов учреждений дополнительного образования, представителей общественности, что в конечном итоге повысит устойчивость социального тела организации.

В то же время может сложиться ситуация, при которой учитель, относящийся к первому типу, не сможет реализоваться в общеобразовательной организации, в которой он трудится. Одной из возможных причин данного явления может стать

[1]Черных А.А., Санжаева Р.Д. Особенности проявлений синдрома эмоционального профессионального выгорания педагогов // Учёные записки ЗабГУ. Сер. Педагогические науки. – 2017. – Т. 12. – №2. – С. 75–79.

малое число ставок старшего и ведущего учителя в данной организации, а в некоторых ситуациях их полное отсутствие ввиду малого числа обучающихся в данной школе и небольшого количества ставок специалистов. Из работающих в учреждении учителей–лидеров только несколько человек смогут занять эти должности. Активным педагогам придётся делать сложный выбор: оставаться в своей школе и работать на более низкой должности в ущерб своим амбициям и установкам или менять место работы в поиске свободной вакансии на данные должности. В последнем случае в «соседних» учреждениях подобные вакансии могут быть уже заняты или отсутствовать вообще. Данное обстоятельство может послужить причиной возникновения социального дискомфорта в педагогическом коллективе, напряжённости, нежелания некоторых учителей выполнять распоряжения, полученные от тех, кого они ещё вчера воспринимали как равного себе. Часть педагогов может воспринять компромиссное предложение остаться в образовательной организации на должности учителя как то, что ущемляет чувство их собственного достоинства[1]. Задача руководителя образовательной организации сводится к поиску возможности назначения данных учителей руководителями школьных методических объединений, кружков, кураторами рабочих групп по внедрению ряда инноваций в образовательной организации. Следует помнить, что для таких сотрудников мотивационные факторы зачастую выше гигиенических, поэтому необходимо поощрять их, в том числе и средствами нематериального стимулирования.

Ко второму типу педагогов, в соответствии с рассматриваемой нами возможностью прогнозирования реального поведения в условиях модернизации образования, будут относиться те сотрудники, которые без энтузиазма начнут выполнять предписанные руководством обязанности. Таких педагогов в условиях непрекращающейся модернизации системы образования, скорее всего, окажется большинство. К данному типу вполне логично отнести педагогов, у которых ценностные ориентации находятся в некотором компромиссе с витальными диспозициями, поэтому личности такого типа свою деятельность организуют с тем расчётом, чтобы вперёд не убежать, но при этом сильно не отстать. В настоящее время именно такие учителя составляют костяк социального тела общеобразовательной организации. Несмотря на свою инертность, эти индивиды поддерживают стабильность социальных связей в коллективе, поскольку именно они образуют идентификационный слой социокультурного тела. Такие педагоги не всегда достигают высот в профессиональной деятельности, однако достаточно эффективно взаимодействуют с обучающимися, их родителями или законными представителями, с коллегами, в том числе в плоскости неформального общения.

[1] Молчанова Е.В. Чувство собственного достоинства» как личностная диспозиция в образовании // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 1. – URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=2384 (дата обращения: 24.06.2019).

В результате повышается стабильность социального тела общеобразовательной организации, но при отсутствии педагогов первого типа социальный организм может войти в состояние стагнации. Из педагогов данной группы опытному менеджеру можно формировать рабочие группы по реализации различных проектов и внедрению инновационных инструментов. Поведение таких учителей в целом контролировать достаточно просто ввиду их высокой лояльности к курсу, реализуемому организацией.

К педагогам третьего типа следует отнести тех, кто в силу слабой нацеленности на результат педагогической деятельности в качестве ведущих ценностей предпочитает семью или досуг. Инновации, стремительно входящие в систему общего образования, будут вызывать дискомфорт и личное отторжение всех новшеств. При сравнительно невысоком желании связать свою жизнь с профессией педагога такие учителя могут покинуть образовательную организацию, если работа будет несовместима с диспозициями более низких уровней. В крайнем случае возможен полный уход педагогов данного типа из профессии. Такой стиль поведения в большей степени может быть характерен для молодых учителей, чьи ценностные ориентиры в профессиональной сфере сформированы не полностью, а также лиц предпенсионного возраста, которые в силу непомерно возрастающей нагрузки готовы распрощаться с работой или сменить род занятий на более спокойный. Данное обстоятельство вызывает тревогу в той связи, что в целом в стране и в особенности в ряде субъектов сложилась неблагоприятная кадровая обстановка. Поэтому потеря небольшой даже части педагогического корпуса может иметь характер катастрофы. В этой связи в образовательных организациях, муниципалитетах, а также на региональном уровне должны быть созданы условия для оказания методической, психологической и консультационной помощи учителям. Подобная работа может быть организована посредством региональных учебно-методических объединений, предметных ассоциаций, школьных методических объединений, клубов и других типов общественно-профессиональных объединений педагогов.

Следует отметить, что вероятно появление четвёртой группы педагогов, в которую войдут те, кто крайне негативно относится к любым инновациям. Такие учителя будут дестабилизировать порядок в организации путём разрыва социальных связей с той частью коллектива, которая будет активно участвовать в реализации инициатив по внедрению национальной системы учительского роста. Эти педагоги будут усиливать диссоциацию интеракций с новаторами и активистами и подпитывать нежелание развиваться в личностном плане у учителей третьего типа. Верным подходом для руководителя при организации работы со специалистами этого типа будет привлечение их в качестве консультантов и экспертов к работе методической службы образовательной организации, выделение из них наставников для молодых педагогов. Данный подход позволит направить

энергию этих сотрудников на созидание педагогического коллектива и формирование глубоких ассоциативных связей, что будет иметь положительное влияние на стабильность социального тела.

В процессе прогнозирования реального поведения учителей мы столкнулись с тем, что существует ещё одна группа сотрудников образовательных организаций, которая в меньшей степени ощутит на себе процедуру внедрения профстандарта и национальной системы учительского роста. В данную категорию попадут те сотрудники, которые непосредственно работают с детьми и родителями, однако их достижения не исчисляются в результатах государственной итоговой аттестации, исследованиях качества образования и других видах контроля. К таким сотрудникам следует отнести учителей предметной области «Искусство», технологии, основ безопасности жизнедеятельности, психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования и некоторых других. Благодаря ярко выраженному метапредметному характеру их деятельности данные сотрудники включены практически во все социально значимые мероприятия. Данное обстоятельство позволит администрации образовательных организаций в некотором смысле регулировать стабильность социальной системы, предоставляя возможность специалистам этой категории быть центрами притяжения для остальных. Низкая вовлечённость этих педагогов в социальные конфликты, возникающие на почве внедрения и реализации описанных инноваций, позволит им не только сохранить уже имеющиеся интеракции, но и строить новые, в том числе и с молодыми специалистами, которые приходят работать в данную образовательную организацию.

Предлагаемая нами классификация педагогов фактически основана на оценке предполагаемых алгоритмов поведения, которое будет выражаться через активность в профессиональной деятельности, отношение к внедряемым в образовательные организации инновациями, ориентированность на сохранение существующих в коллективе интеракций и желание работать в этом коллективе (табл. 1). При этом по каждому из критериев можно ввести несколько ранговых оценок, характеризующих высокую, среднюю или низкую степень реализации учителей по каждому из направлений. Следует отметить, что предложенная классификация достаточно условна и позволяет разделить учителей прежде всего не только по прогнозируемому поведению, но, что гораздо более важно, по тем мерам, которые необходимо предпринимать руководителю образовательной организации для сохранения существующего в коллективе социального порядка и повышения качества выполнения возложенных на учреждение функций.

Подводя итоги, следует констатировать высокий теоретический и практический потенциал диспозиционной концепции личности В.А. Ядова при прогнозировании реального поведения учителей в условиях внедрения профстандарта и национальной системы учительского роста.

Таблица 1 – Типология педагогов на основании прогнозируемой стратегии поведения в условиях внедрения профстандарта и национальной системы учительского роста

Table 1 – Typology of teachers based on the predicted behavior strategy in the context of the introduction of professional standard and national system of teacher growth

Тип	Профессиональная активность	Степень принятия нового	Направленность на социальное взаимодействие	Готовность работать в существующем коллективе
I	Высокая	Высокая	Средняя	Высокая
II	Низкая	Низкая	Высокая	Высокая
III	Низкая	Низкая	Средняя	Средняя
VI	Высокая	Низкая	Средняя	Средняя
V	Высокая	Средняя	Высокая	Высокая

Однако для того, чтобы дать оценку состоянию диспозиционной системы личности педагогов, мало провести опросы по различным методикам. Необходимо глубокое знание специфики процессов, происходящих внутри педагогического коллектива. Для этого исследователь должен провести контент-анализ нормативных актов, принимаемых для обеспечения функционирования системы образования, и непосредственно работать с участниками образовательных отношений, в том числе с менеджерами в системе образования, родителями обучающихся и непосредственно с педагогами. Только такой комплексный подход позволит оценить и степень диспозиционно-поведенческих рассогласований между имеющимися установками и теми, которые сообщаются исследователю, а также их непосредственным проявлением в виде поведения, что даст возможность избежать неверных выводов в процессе прогнозирования поведенческих реакций специалистов.

Библиография/References:

1. Абакумова И.В., Саченко Н.А. Профессиональные диспозиции как компонент личностного становления // Российский психологический журнал. – Т. 5. – № 1. – 2008. – С. 23–32.

2. Аламазьян А.М. Движение и становление личности // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 2 (26). – С. 73–84.

3. Донога Л.В. Особенности социальных установок в мотивационно-ценностной сфере старшеклассников и родителей // Вестник Вятского государственного

университета. – 2018. – № 1. – С. 97–103.

4. Молчанова Е.В. «Чувство собственного достоинства» как личностная диспозиция в образовании // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 1. – URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=2384 (дата обращения: 24.06.2019).

5. Памяти В.А. Ядова // Социологические исследования. – 2015. – № 9. – С. 145–146.

6. Сопин В.И. Управление повышением профессионального уровня педагогических работников профессиональных образовательных организаций // Управление образованием: теория и практика. – 2017. – № 2. – С. 65–82. – URL: http://iuorao.ru/wp-content/uploads/2017/08/Сопин.pdf (дата обращения: 25.06.2019).

7. Татарко К.И. Понятие социальной установки в системе научного знания социальной психологии // Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология. – 2018 – № 2. – С. 83–88.

8. Хватов А.Е. Социологический аспект в исследовании диспозиций // Экономика и социум. – 2017. – № 8 (39). – С. 1–9.

9. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе / пер. с англ. Д. А. Куликов. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.

10.Черных А.А., Санжаева Р.Д. Особенности проявлений синдрома эмоционального профессионального выгорания педагогов // Учёные записки ЗабГУ. Серия Педагогические науки. – 2017. – Т. 12. – № 2. – С. 75–79.

11.Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. – 2-е расширенное изд. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.

12.Sockett, Hugh. Character, Rules and Relations / "TEACHER DISPOSITIONS Building a Teacher Education Framework of Moral Standards" Edited by Hugh Sockett, AACTE, 2006. 69 p.

1. Abakumova, I.V., Sachenko, N.A. (2008) Professional'nye dispozitsii kak komponent lichnostnogo stanovleniia [Professional dispositions as a component of personal development] // Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal [Russian Journal of Psychology]. – T. 5. – № 1. – P. 23–32. (In Russ.)

2. Alamaz'ian, A.M. (2017) Dvizhenie i stanovlenie lichnosti [Movement and personality development] // Natsional'nyi psihologicheskii zhurnal [National Journal of Psychology]. – №2 (26). – P. 73–84. (In Russ.)

3. Donoga, L.V. (2018) Osobennosti sotsial'nykh ustanovok v motivacionno-tsennostnoi sfere starsheklassnikov i roditelei [Features of social attitudes in the motivational and value sphere of high school students and parents] // Vestnik Viatskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Vyatka state University]. – № 1. – P. 97–103. (In Russ.)

4. Molchanova, E.V. (2008) «Chuvstvo sobstvennogo dostoinstva» kak lichnostnaya dispoziciia v obrazovanii ["Self-esteem" as a personal disposition in education] // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia [Modern problems of science and education]. – №1. – URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=2384 (data obrashcheniya: 24.06.2019). (In Russ.)

5. Pamiati V.A. Yadova [In The Memory Of V. A. Yadov] // Sociologicheskie issledovaniia [Sociological research]. – 2015. – № 9. – P. 145–146. (In Russ.)

6. Sopin, V.I. (2017) Upravlenie povysheniem professional'nogo urovnja pedagogicheskikh rabotnikov professional'nyh obrazovatel'nykh organizacii [Management of professional development of teachers of professional educational organizations] // Upravlenie obrazovaniem: teoriia i praktika [Education management: theory and practice]. – №2. – P. 65–82. – URL: http://iuorao.ru/wp-content/uploads/2017/08/Сопин.pdf (data obrashhenija: 25.06.2019).

7. Tatarko, K.I. (2018) Poniatie sotsial'noi ustanovki v sisteme nauchnogo znaniia social'noi psikhologii [The concept of social installation in the system of scientific knowledge of social psychology] // Zhurnal Belorusskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiia. Psikhologiia [Journal of the Belarusian state University. Philosophy and Psychology.]. – № 2. – P. 83–88. (In Russ.)

8. Khvatov, A.E. (2017) Sotsiologicheskii aspekt v issledovanii dispozitsii [Sociological aspect in the study of dispositions] // Ekonomika i socium [Economy and society]. – №8 (39). – P. 1–9. (In Russ.)

9. Khercberg, F., Mosner, B., Bloh Sniderman, B. (2007) Motivatsiia k rabote [Motivation to work] / per. s angl. D. A. Kulikov. – M.: Vershina. – 240 p. (In Russ.)

10. Chernykh, A.A., Sanzhaeva, R.D. (2017) Osobennosti proyavlenii sindroma emotsional'nogo professional'nogo vygoraniya pedagogov [Features of manifestations of the syndrome of emotional professional burnout of teachers] // Uchyonye zapiski ZabGU. Ser. Pedagogicheskie nauki. [Scientific notes of TRANS-Baikal state University. Series of Pedagogical Sciences]. – T. 12. – № 2. – P. 75–79. (In Russ.)

11. Iadov, V. A. (2013) Samoregulyatsiia i prognozirovanie sotsial'nogo povedeniya lichnosti: Dispozitsionnaia konceptsiia [Self-regulation and forecasting of social behavior of a person: Dispositional concept]. – 2-e rasshirennoe izd. – M.: CSPiM. – 376 p. (In Russ.)