

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «АДЫГЕЙСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи

Морозова Анастасия Руслановна

**ФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
СУБЪЕКТА УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДХОДА**

5.8.1 – Общая педагогика, история педагогики и образования

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук, профессор
Бегидова С. Н.

Майкоп – 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода	20
1.1. Сущность, структура, критерии коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования	20
1.2. Ресурсный потенциал синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования	37
1.3. Организационно-педагогические условия формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода	59
Резюме по 1 главе	75
Глава 2. Экспериментальная работа по формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода	80
2.1. Структурно-функциональная модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода	80
2.2. Организация и содержание экспериментальной работы по формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода	93
2.3. Результаты экспериментальной апробации структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода	115
Резюме по второй главе	150
Заключение	153
Список литературы	159
Приложения	176

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современный этап развития российского образования характеризуется масштабными социально-педагогическими трансформациями, которые непосредственно влияют на качество образовательных услуг и профессиональную деятельность преподавателей.

В системе среднего профессионального образования (СПО) наблюдается устойчивая тенденция к разобщенности педагогических коллективов, проявляющаяся в слабой координации действий, отсутствии единой стратегии развития и дефиците совместной рефлексии (Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин, В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. И. Панферов и др.).

Между тем, именно слаженное взаимодействие преподавателей, объединенных общими ценностями и целями, выступает ключевым фактором обеспечения целостности и качества образования (Д. Ш. Матрос, Н. Н. Мельникова, Д. М. Полев, Е. И. Сахарчук, В. В. Сериков и др.). В современных условиях требуется коллектив, который способен не просто функционировать как организационная система, но переходить в состояние коллективного педагогического субъекта – деятельностной общности, наделенной способностью к совместному целеполаганию, инновационной активности и адаптации к динамично меняющимся профессиональным вызовам (С. Н. Бегидова, Е. И. Сахарчук, В. В. Сериков, Е. А. Шевелев и др.). Без формирования подобной субъектности любые управленческие и педагогические инновации в СПО рискуют остаться фрагментарными и малоэффективными.

Государственная политика в сфере образования последовательно направлена на укрепление профессионального сообщества педагогов. Национальный проект «Образование» (с 2019 г.), а также Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.» предусматривают комплекс мер по повышению квалификации, наставничеству, созданию условий для профессионального роста и улучшению социально-

психологического климата в образовательных организациях. Однако реализация этих принципов на институциональном уровне зачастую сталкивается с инерцией сложившихся организационных практик и недостаточной теоретико-методологической поддержкой процессов коллективной самоорганизации.

В отечественной и зарубежной науке накоплен значительный опыт изучения коллектива как социально-педагогического феномена (Л. В. Вершинина, И. В. Данилова, Д. С. Петросян, Е. И. Сахарчук, В. В. Сериков, Л. В. Фаткин и др.). Тем не менее, существующие подходы, преимущественно ориентированные на административное управление или традиционную педагогику коллектива, не в полной мере отвечают на запросы современной образовательной среды, требующей гибкости, нелинейного взаимодействия и эмерджентных эффектов совместной деятельности. В этой связи перспективным представляется обращение к синергетическому подходу, который позволяет рассматривать педагогический коллектив как открытую, саморазвивающуюся систему, способную к самоорганизации, преодолению точек бифуркации и возникновению новых качественных состояний.

Несмотря на декларируемую исследователями эффективность синергетики в образовании, процесс формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на её основе остаётся недостаточно изученным. Отмечается диссонанс между стратегическими целями развития системы и реальным состоянием профессиональных сообществ в колледжах и техникумах. Учёт специфики синергетических закономерностей позволит разработать научно обоснованные механизмы преодоления разобщенности, повышения мотивации и раскрытия ресурсного потенциала преподавателей, что в конечном итоге обеспечит подготовку конкурентоспособных специалистов и повысит общую эффективность учреждений СПО.

Степень разработанности проблемы исследования.

Анализ научной литературы позволяет констатировать высокую степень теоретической проработки отдельных аспектов заявленной проблемы, однако

её целостное осмысление в контексте синергетики и современного состояния СПО требует дополнительного изучения.

Философские и социологические основания понятия «коллектив» раскрыты в трудах классиков и современных исследователей (А. А. Богданов, К. Ц. Левин, А. С. Макаренко, К. Маркс, Я. Л. Морено, М. М. Поташник, Г. И. Россолимо, Л. В. Симонова, В. А. Сластенин, В. А. Сухомлинский, Ш. Фурье, Е. Н. Шиянов, Ф. Энгельс и др.). Категория «субъект» и её коллективные формы глубоко исследованы в философии и психологии (К. А. Абульханова - Славская, А. Адлер, М. Вебер, П. Ф. Каптеров, В. А. Лекторский, И. Я. Лернер, А. Маслоу, Ф. Ницше, К. Роджерс, С. Л. Рубинштейн, А. Турен, К. Хорни, Т. А. Шамова, К. Юнг и др.).

В педагогической науке проблематика педагогического коллектива традиционно разрабатывалась в контексте воспитательных систем (И. П. Иванов, И. Ф. Исаев, А. С. Макаренко, В. А. Сластенин, В. А. Сухомлинский, Е. Н. Шиянов и др.), а в последнее десятилетие акцент сместился на изучение коллективного субъекта как деятельностной общности (Е. И. Балакирева, С. Н. Бегидова, И. В. Данилова, И. А. Климов, Е. И. Сахарчук, В. В. Сериков, Е. А. Шевелев, Joscélia Monteiro Santos de Brito, Fernando Lefevre, Ana Maria Cavalcanti Lefevre и др.).

Синергетическая парадигма, обоснованная в трудах В. Г. Буданова, Е. Н. Князевой, С. П. Курдюмова, И. Пригожина, Г. Хакена и др. успешно адаптируется к педагогическому процессу В. А. Игнатовой, З. К. Меретуковой, В. И. Писаренко, Е. И. Сахарчук, В. А. Цикиным и др., однако её применение преимущественно касается взаимодействия «преподаватель - обучающийся» или индивидуальных траекторий развития, тогда как потенциал синергетики для перевода педагогического коллектива в субъект совместной деятельности остается нереализованным.

Специфика СПО как уровня образования, ориентированного на практическую подготовку и тесное взаимодействие с работодателями, также

недостаточно учитывается в существующих моделях коллективного развития (А. П. Беляева, В. И. Блинов, Л. Н. Куртеева, С. В. Митросенко и др.).

Таким образом, несмотря на наличие отдельных исследований по синергетике в образовании, педагогике коллектива и управлению в СПО, в научной литературе отсутствует целостная структурно-функциональная модель, описывающая процесс формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода. Эмпирические данные не систематизированы, а практические рекомендации носят формальный характер, что обуславливает необходимость настоящего исследования.

Анализ научной литературы по проблеме исследования позволил выделить ряд объективных **противоречий между:**

- потребностью системы среднего профессионального образования в преподавателях, способных действовать как единый коллективный субъект при реализации образовательной политики, **и** недостаточной разработанностью теоретико-методологических и содержательно-процессуальных основ формирования такой общности;

- имеющимся методологическим потенциалом синергетического подхода к развитию профессионального сообщества **и** недостаточным знанием педагогической науки о механизмах его практической реализации в образовательном учреждении СПО;

- объективной потребностью в формировании коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования **и** отсутствием научно обоснованной структурно-функциональной модели, позволяющей эффективно реализовать данный процесс на основе синергетического подхода.

Указанные противоречия обуславливают **проблему исследования:** каким образом должен быть организован процесс формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального

образования на основе синергетического подхода? Из ключевой проблемы вытекают частные:

- каковы сущность, структура, критерии коллективного педагогического субъекта;
- каким образом осуществить реализацию ресурсного потенциала синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования;
- какие организационно-педагогические условия обеспечат эффективность процесса формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода?

Данная проблема определила тему диссертационного исследования: **«Формирование коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода».**

Объект исследования – процесс формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования.

Предмет исследования – формирование коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода.

Цель исследования – научно обосновать, разработать и экспериментально проверить структурно-функциональную модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода.

Гипотеза исследования: формирование коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода будет эффективным, если:

- выявленные представления о сущности, структуре, критериях коллективного педагогического субъекта учреждения среднего

профессионального образования выступят методологическим ориентиром разработки совокупности мер по организации процесса его формирования;

– процесс формирования коллективного педагогического субъекта будет структурирован в соответствии с сущностью этого субъекта, где организация процесса, выбор форм работы, применяемых методов и средств формирования коллектива вытекают из определения целей и задач, заложенных в основе концепции коллективного субъекта;

– реализация синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования станет детерминантным фактором, обеспечивающим эффективность данного процесса благодаря эффектам эмерджентности, энтропии, аттракторов;

– научно обоснованные организационно-педагогические условия, обеспечивающие процесс формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода, будут созданы и реализованы в практике деятельности образовательного учреждения;

– процесс формирования коллективного педагогического субъекта будет осуществлен на основе разработанной структурно-функциональной модели, учитывающей нелинейную динамику коллективных процессов.

В соответствии с целью и гипотезой определены **задачи исследования:**

1. Определить сущность, структуру, критерии коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования.
2. Обосновать ресурсный потенциал синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования.
3. Выявить совокупность организационно-педагогических условий, обеспечивающих результативность формирования коллективного

педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода.

4. Разработать структурно-функциональную модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода и экспериментально проверить её посредством специально разработанной программы.

Методологическую основу исследования составили:

1) синергетический подход, являющийся методологическим направлением в учебной и воспитательной деятельности, который основывается на использовании комплексной системы, включающей идеи, понятия, приёмы и методы исследования и координации открытых нелинейных систем, способных к самоорганизации (В. А. Игнатова, Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов, В. М. Курейчик, З. К. Меретукова, В. И. Писаренко, И. Р. Пригожин, Г. Хакен и др.);

2) культурологический подход, в основе которого лежит утверждение о том, что первопричиной создания сплочённой структуры коллектива является соотношение культурных эталонов, установок и ценностей его членов (Г. С. Батищев, О. С. Долженко, И. А. Ильин, Н. С. Розов и др.);

3) личностно-деятельностный подход, позволяющий выделить уровни формирования коллектива (Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов, С. Л. Рубинштейн и др.);

4) целостный подход, концептуально обоснованный в работах ряда классиков педагогики (Ю. К. Бабанский, В. С. Ильин, П. Ф. Каптерев, Я. А. Коменский и др.) и постулирующий несводимость системного целого к арифметической сумме составляющих его элементов; целостность возникает вследствие интеграции частей в сложные комплексы с установлением между компонентами отношений взаимовлияния и взаимообусловленности, что приводит к формированию эмерджентных свойств системы;

5) системный подход, который рассматривает педагогический процесс как систему – упорядоченное множество взаимосвязанных элементов,

функционирующих как единое структурно-функциональное образование (И. В. Блауберг, Е. В. Демкина, Э. Г. Юдин и др.);

б) аксиологический подход, рассматривающий объект исследования с позиции ценностей (Л. В. Вершинина, Б. С. Гершунский, М. С. Каган, В. А. Сластёнин, Н. Е. Щуркова и др.);

в) акмеологический подход позволяет решать акмеологические проблемы и задачи; его применение в профессиональном образовании стимулирует прогрессивные изменения в квалификационной подготовке будущих педагогических кадров на уровне их теоретико-методологической и практической профессиональной готовности (С. Н. Бегидова, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, С. А. Хазова и др.).

Теоретическую основу исследования составили:

– теории коллектива (Ю. К. Бабанский, М. Я. Басов, В. Г. Белинский, В. М. Бехтерев, П. П. Блонский, А. А. Богданов, А. И. Герцен, А. М. Горький, Н. С. Дежникова, И. Ф. Исаев, Е. И. Казакова, Н. К. Крупская, К. Левин, А. С. Макаренко, К. Маркс, Я. Л. Морено, А. П. Нечаев, Т. В. Орлова, Р. Оуэн, А. В. Петровский, М. М. Поташник, А. Л. Светницкий, А. Сен-Симон, Л. В. Симонова, В. А. Сластёнин, В. А. Сухомлинский, Ш. Фурье, Н. Г. Чернышевский, Е. Н. Шиянов, Ф. Энгельс, Д. Б. Эльконин и др.);

– теории субъекта в философии, социологии, психологии, педагогике: (К. А. Абульханова-Славская, А. Адлер, Ю. И. Гиллер, Р. Декарт, В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, В. А. Лекторский, И. Я. Лернер, А. Маслоу, У. Ф. Ницше, П. Ф. Каптерев, К. Роджерс, С. Л. Рубинштейн, А. Турен, К. Хорни, Т. А. Шамова, К. Юнг и др.);

– теории коллективного субъекта (К. А. Абульханова-Славская, Е. И. Балакирева, С. Н. Бегидова, В. М. Бехтерев, А. В. Брушлинский, С. В. Добролюбов, А. И. Донцов, А. Л. Журавлев, И. А. Климов, А. Г. Ковалев, Н. В. Лексакова, Б. Ф. Ломов, Н. Н. Обозов, В. Ф. Рубахин, А. А. Русалинова, Е. И. Сахарчук, В. В. Сериков, Л. И. Уманский, А. В. Филиппов, А. С. Чернышев, Е. А. Шевелев и др.). Кроме того, данный феномен

рассматривается в работах зарубежных учёных (Joscélia Monteiro Santos de Brito, Fernando Lefevre, Ana Maria Cavalcanti Lefevre и др.);

- теории о специфике деятельности учреждений среднего профессионального образования (О. А. Андриенко, Л. В. Ганнова, С. В. Митросенко, Н. И. Юртаева и др.);

- теории синергетики (В. А. Аршинов, Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов, И. Р. Пригожин, И. Стенгерс, Г. Хакен и др.);

- теории самоорганизации (В. Эбелинг, А. Энгель, Р. Файстель, брюссельская школа И. Р. Пригожина, немецкая школа Г. Хакена, математическая школа В. И. Арнольда, Р. Тома, школа А. А. Самарского, С. П. Курдюмова, биофизическая школа М. В. Волькенштейна, Д. С. Чернавского, научная школа Н. Н. Моисеева и др.).

Методы исследования:

- теоретические: анализ и синтез результатов научного исследования, обобщение, сравнение, систематизация, индукция и дедукция; теоретическое моделирование;

- эмпирические: анкетирование, опрос, педагогический эксперимент, тестирование, педагогическое наблюдение;

- математические: количественная математическая обработка данных, методы математической статистики.

Экспериментальная база исследования. Исследование проводилось на базе Анапского индустриального техникума г. Анапа и его филиалов (г. Абинск, п. Мостовской, г. Темрюк, х. Трудобеликовский). В экспериментальной работе приняли участие 194 преподавателя: 104 – экспериментальная группа, 90 – контрольная группа.

Основные этапы исследования. Исследование проводилось с 2017 по 2025 гг.

Первый этап: предварительный (2017-2022 г.) – теоретический. На данном этапе изучалась научная литература по проблеме исследования, формулировались объект, предмет, рабочая гипотеза, цель и задачи

исследования, осуществлялась разработка структурно-функциональной модели формирования КПС учреждения СПО, выявлялись организационно-педагогические условия. Определены компоненты структуры понятия «коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода», разработаны критерии, показатели и уровневые характеристики. Согласно выявленной структуре формирования коллективного педагогического субъекта, был подобран инструментарий для осуществления диагностических процедур. Разработана программа формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода. Кроме того, нами проводился пилотный эксперимент, целью которого была предварительная проверка исследования, его осуществимость и выявление возможных проблем и вопросов до проведения основного исследования.

Второй этап (2022-2024 г.) – экспериментальный. Реализовалась экспериментальная работа, состоящая из трёх этапов – констатирующего, формирующего и контрольного. Данный этап предполагал осуществление первичной диагностики на констатирующем этапе, внедрение в процесс организации коллектива техникума структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода и авторскую программу, затем вторичная диагностика на формирующем этапе, и далее, итоговая диагностика на контрольном этапе.

Третий этап (2024-2025 г.) – обобщающий. На обобщающем этапе проводилось сравнение данных по результатам первичной и вторичной диагностики, проведение математической и статистической обработки данных, обобщение результатов, определение эффективности проделанной работы по внедрению структурно-функциональной модели и организационно-педагогических условий, формулирование выводов по исследованию, оформление результатов теоретического и эмпирического исследования в виде диссертационной работы.

Личный вклад соискателя заключается в выявлении, теоретическом обосновании и уточнении понятий «коллектив», «субъект», «коллективный педагогический субъект», в определении сущности, структуры, критериев коллективного педагогического субъекта, в обосновании ресурсного потенциала синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования, в выявлении организационно-педагогических условий, в разработке структурно-функциональной модели и авторской программы формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода, в организации и проведении экспериментальной работы, в математической и статистической обработке полученных результатов, их анализе, обобщении и научной интерпретации, а также внедрении результатов исследования в образовательную практику.

Научная новизна результатов исследования заключается в том, что:

- определены сущность и структура коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, представленного как открытая нелинейная система, включающая когнитивный, ценностно-мотивационный, деятельностный, рефлексивный и межличностный компоненты; систематизированы критерии, показатели и уровни его сформированности;
- впервые выявлен и концептуализирован ресурсный потенциал синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта, реализуемый через интеграцию системно-организационной, процессуально-динамической, деятельностно-практической и результативно-продуктивной функций;
- обоснован комплекс организационно-педагогических условий эффективности процесса формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, включающий создание синергетической среды (на основе психолого-педагогического, самоуправленческого, интеллектуального, идейного, волевого, организационного, ценностно-ориентационного единств),

сформированную группу сторонников; обученность членов коллективного педагогического субъекта навыкам самоуправления, саморазвития, самообразования, самоорганизации; синергия партнерства преподавателей, родителей и студентов, а также обеспечение благоприятного психологического климата и творческой атмосферы;

- разработана и экспериментально проверена структурно-функциональная модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода, которая состоит из следующих блоков: целевой (стратегия), организационно-содержательный (имплементация) и результативно-оценочный (мониторинг) и поэтапной динамикой, которая базируется на принципах самоорганизации, прохождении точек бифуркации и достижения устойчивых аттракторов коллективной деятельности.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что:

- расширены представления об управлении развитием образовательных сообществ – уточнёнными данными о сущности коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, о его интегральной природе как целостного, сплочённого и ответственного субъекта образовательной деятельности; описанием компонентов коллективного педагогического субъекта (когнитивный, групповая саморефлексия, взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе, совместная активность, ценностно-мотивационный, деятельностный), критериев и показателей его сформированности; углублением теоретических представлений и совершенствованием практических методов организации коллектива, а также разработанной структурно-функциональной моделью формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода;

- дополнена методология педагогических исследований – описанием синергетического подхода как фундаментального методологического основания формирования коллективного педагогического субъекта в

образовательной организации; изложением ресурсного потенциала синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта через интеграцию принципов самоорганизации, открытости системы и нелинейности развития и реализацию функций (системно-организационной, процессуально-динамической, деятельностно-практической, результативно-продуктивной); описанием комплекса организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность процесса формирования коллективного педагогического субъекта и необходимого для достижения синергетического эффекта;

– обогащена теория педагогического моделирования за счет разработки структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, в которой этапы и стадии формирования соотносятся с синергетическими закономерностями перехода от хаотичности к устойчивому порядку.

Практическая значимость результатов исследования:

– разработанный диагностический инструментарий позволяет проводить объективный мониторинг уровня сформированности коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, выявлять зоны дефицита взаимодействия и проектировать адресные меры развития;

– разработанная программа «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода», может использоваться в деятельности администраций колледжей и техникумов, центров повышения квалификации и методических объединений для проектирования программ развития педагогических коллективов. Материалы исследования внедрены в практику работы образовательных организаций, способствуют повышению качества образования, благоприятной атмосферы для личного и профессионального роста.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались: использованием системы подходов, методов и средств, соответствующих цели и задачам исследования; эмпирической проверкой

теоретических положений; качественным и количественным анализом полученных данных; внедрением в управленческий процесс образовательного учреждения разработанной структурно-функциональной модели; репрезентативностью выборки; статистической обработкой данных экспериментальной работы.

Положения, выносимые на защиту:

1. Коллективный педагогический субъект учреждения СПО представляет собой открытую диссипативную систему, способную к совместному целеполаганию, рефлексии и инновационной деятельности. Его структурно-содержательная организация включает компоненты: когнитивный, групповой саморефлексии, взаимосвязанности и взаимозависимости индивидов в группе, совместной активности, ценностно-мотивационный, деятельностный, взаимосвязь которых обеспечивает эмерджентные свойства коллектива, превосходящие сумму индивидуальных характеристик участников. Критериями и показателями сформированности коллективного педагогического субъекта выступают знания (о коллективном педагогическом субъекте); самооценка и самоорганизация деятельности; степень тесноты связи и степень зависимости участников; активность; ценностно-мотивационное единство; инициативность.

2. Синергетический подход выступает методологическим основанием формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, обеспечивающим качественный переход педагогического коллектива в состояние субъектности через реализацию четырёх интегративных функций: системно-организационную (структурирование связей), процессуально-динамическую (прохождение стадий от многовариативности к точке притяжения), деятельностно-практическую (объединение управленческих, психологических и ценностных аспектов) и результативно-продуктивную (генерация устойчивых коллективных практик).

3. Эффективность формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода обеспечивается комплексом организационно-педагогических условий: синергетическая среда (в

основе – психолого-педагогическое, самоуправленческое, интеллектуальное, волевое, организационное, идейное, ценностно-ориентационное единства с учётом эмерджентности, аттракторов и энтропии); сформированная группа сторонников; обученность членов коллективного педагогического субъекта навыкам самоуправления, саморазвития, самообразования, самоорганизации; синергия партнёрства преподавателей, студентов и родителей; благоприятный психологический климат; творческая атмосфера.

4. Структурно-функциональная модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода включает три ключевых блока: целевой, определяющий стратегические ориентиры; организационно-содержательный, описывающий механизмы реализации и результативно-оценочный, предназначенный для мониторинга и коррекции. Процесс строящийся на поэтапном преодолении педагогической энтропии: от диагностического проектирования (подготовительный этап) через активизацию самоорганизации и кооперации (мотивационно-развивающий этап) к рефлексивной фиксации устойчивых практик (контрольно-аналитический этап), что позволяет перевести коллектив в состояние устойчивого аттрактора высокой педагогической субъектности.

Апробация результатов исследования.

Теоретические и эмпирические результаты исследования освещались и докладывались на научных семинарах и конференциях:

I Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Образование как среда для развития личности в эпоху технологического лидерства: новые вызовы и возможности» (Майкоп, 4-5 марта 2026 г.); II Междисциплинарная всероссийская научно-практическая конференция с дистанционным и международным участием «Проблемы и перспективы развития социально-гуманитарных наук» (Ульяновск, 25-26 февраля 2026г.); Международная научная конференция «Теория и практика формирования субъектности будущего педагога в современной системе педагогического образования» (Волгоград, 15-17 октября

2025 г.); II Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Доминанты психолого-педагогического мастерства в сфере физической культуры и спорта» (Казань, 18 октября 2024 г.); Международная научно-практическая конференция «Инновационные проекты и программы в психологии, педагогике и образовании» (Магнитогорск, 30 декабря 2022 г.); XIX Всероссийская научная конференция молодых учёных и аспирантов «Наука. Образование. Молодёжь» (Майкоп, 2022 г.); Международная научно-практическая конференция «Психология и педагогика: методологические и методические проблемы и пути их решения» (Воронеж, 15 ноября 2021 г.); Всероссийская научно-практическая конференция с дистанционным и международным участием «Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации» (Ульяновск, 21-22 декабря 2021 г.); IX Международная научно-практическая конференция «Форсайт санаторно-курортной и туристкой сферы» (Краснодар, 20 ноября 2020 г.); Региональная научно-практическая конференция «Педагогический вуз в социокультурном и образовательном пространстве региона» (Славянск-на-Кубани, 27-29 сентябрь 2019 г.); X Всероссийская научно-практическая конференция «Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательной организации» (Славянск-на-Кубани, 2017); Региональная научно-практическая конференция молодых учёных «Развитие социально-культурной сферы Юга России» (Краснодар, 26-28 апреля 2016 г.); VIII Международная учебно-методическая конференция «Совершенствование системы высшего образования: опыт и перспективы» (Чебоксары, 2016 г.); Международная научно-практическая конференция «Новая наука: современное состояние и пути развития» (Стерлитамак, 9 декабря 2015 г.).

Публикации. Результаты исследования представлены в 22 научных публикациях автора, в том числе 6 статей в рецензируемых журналах ВАК РФ; общий объём – 5,8 п.л.

Структура и объём диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, списка научной литературы и источников (176 источников, из них 20

источников иностранной литературы) и приложений. В таблицах и рисунках наглядно представлены систематизированные данные результатов теоретического и эмпирического исследования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДХОДА

1.1. Сущность, структура, критерии коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования

Ко Дню Учителя исследовательская служба Head Hunter провела опрос среди работающих преподавателей, чтобы выявить положительные и отрицательные стороны их профессии. Исследование проходило с 14 по 22 сентября 2019 года и охватило 380 респондентов, которые работали в школах, техникумах, колледжах, вузах, а также частных преподавателей. Изучение мнения педагогов относительно негативных сторон их деятельности выявило следующие ключевые проблемы: эмоциональное выгорание и стресс (39%), большое количество обязанностей, не связанных с преподаванием (35%), низкую мотивацию и вовлечённость учеников и студентов (26%), постоянные переработки и высокую нагрузку (20%), недостаток уважения к профессии в обществе (20%), высокую степень ответственности (16%), сложности в налаживании контакта с учащимися (13%) и непростые взаимоотношения с руководством (7%) [107].

Помимо обозначенных ранее вызовов, руководители образовательных учреждений выделяют и другие проблемы: рост и обострение конфликтов; значительную текучесть педагогического персонала; негативный климат в коллективе; отсутствие единства и поддержки среди педагогов; недостаток доверия между коллегами; а также сосредоточенность каждого преподавателя только на своих непосредственных обязанностях из-за перегруженности.

Как справедливо подчёркивает В. А. Адольф «формирование запроса на новые образовательные смыслы требует совместной работы и коллективной мыследеятельности профессионального сообщества, включающего учащихся,

педагогов, учёных, тьюторов, представителей производства, власти и бизнеса, а также практиков. Возникает потребность в создании группового субъекта, способного по-новому осмыслить суть образовательной практики, целенаправленно искать и находить решения для разрешения текущих проблем и противоречий» [5, с. 9].

Сфера профессионального образования сегодня является одной из самых динамичных в системе образования. Она постоянно обновляет своё содержание, внедряет инновационные подходы и методики, которые объединяют лучшие практики как из колледжей, так и от работодателей. Это способствует созданию новой экосистемы, где подготовка специалистов осуществляется в тесном сотрудничестве между учебными заведениями и промышленными партнёрами.

Важной частью данных преобразований является изменение роли преподавателя и мастера производственного обучения. Они становятся проводниками студентов в мир профессии, поэтому им необходимо владеть не только передовыми производственными, но и современными педагогическими технологиями. Развитие кадрового потенциала напрямую зависит от эффективности управления, поэтому Министерство просвещения активно инвестирует в повышение квалификации как преподавателей, так и управленческих команд СПО.

Н. М. Золотарева, руководитель Института развития профессионального образования, подчёркивает, что с государственной точки зрения, трансформация СПО способствует формированию стабильного рынка труда. Эти качественные изменения призваны решить проблему нехватки молодых специалистов в различных отраслях, которая наблюдалась ранее [131].

Именно поэтому, в современных условиях становится актуальной задача формирования коллективного педагогического субъекта внутри системы среднего профессионального образования. Это позволит обеспечить достижение ключевых целей: повышение качества образовательных услуг, возможность обмена педагогическим опытом, повышение мотивации

преподавателей, а также создание благоприятных условий для привлечения и удержания квалифицированных специалистов.

Для всестороннего осмысления понятия «коллектив» в рамках диссертационного исследования целесообразно обратиться к его интерпретациям в философии, психологии, социологии и педагогике. Такой междисциплинарный подход позволит раскрыть многогранность данного термина и понять его значение в различных научных парадигмах, учитывая вариативность его определений в смежных областях знания.

Философы В. Г. Белинский, А. А. Богданов, А. И. Герцен, А. М. Горький, Р. Оуэн, К. А. Сен-Симон, Ш. Фурье, Н. Г. Чернышевский характеризуют коллектив как консолидированную общность индивидов, объединенных общей целью для реализации конкретной социальной функции [141].

Психологи М. Я. Басов, В. М. Бехтерев, П. П. Блонский, А. П. Нечаев, Г. И. Россолимо, Д. Б. Эльконин понимают под данным феноменом группу индивидов, объединённых общими целями и задачами, которая в ходе социально значимой совместной деятельности достигла значительной степени зрелости и развития [32].

Социологи К. Ц. Левин, К. Маркс, Я. Л. Морено, Ф. Энгельс рассматривают коллектив как группу людей, в которой каждый член активно участвует в общественной жизни [136].

Согласно педагогической концепции А. С. Макаренко, основоположника теории и методики коллективистского воспитания, коллектив представляет собой не просто совокупность индивидов, а целенаправленно функционирующую группу, члены которой координируют свои действия для достижения социально значимых целей [84; 85; 140]. При этом он использовал термин коллектив воспитателей, а не педагогов. Н. К. Крупская, критиковавшая систему А. С. Макаренко, подчёркивала важность коллективной работы именно педагогов и выступала за разделение труда, рассматривая коллектив как группу, сплочённую общими переживаниями, интересами, работой, взглядами и дружбой [108; 109]. В. А. Сухомлинский значительно развил понятие

педагогического коллектива, считая его фундаментом образовательной организации, источником воспитания и морального влияния, а также центром духовной жизни педагогического сообщества [14].

С. И. Змеев, А. В. Ковалев, Е. С. Кузьмин, М. М. Поташник, М. Н. Певзнер и К. М. Ушаков занимались изучением развития педагогического коллектива [12; 13; 91; 132]. «По мнению М. М. Поташника команда – это добровольное объединение свободных, самостоятельных и развитых личностей, разделяющих одинаковые или близкие ценности и связанные отношениями сотрудничества, взаимодействия и солидарности, где каждый уважает автономию другого и считает её важной» [121, с. 12].

Современные педагоги - новаторы И. Ф. Исаев, Л. В. Симонова, В. А. Сластёнин и Е. Н. Шиянов обозначают, что «развитие личности и коллектива происходит взаимосвязано: личностный рост напрямую зависит от уровня развития коллектива, его структуры и установившихся внутри него деловых и межличностных отношений» [132, с. 283].

В рамках данного исследования нами принимается позиция В. А. Сухомлинского по вопросу определения термина педагогический коллектив, так как основные идеи автора по формированию и развитию данного понятия нашли воплощение в его педагогической концепции.

Для раскрытия многогранности и контекстуальной обусловленности понятия «субъект» в диссертации осуществляется его рассмотрение через призму философии, психологии, социологии и педагогики. Понимание данного фундаментального термина, определяющего множество научных теорий, является важным, поскольку его интерпретация напрямую зависит от конкретной научной сферы.

Р. Декарт, В. А. Лекторский, Ф. Ницше сходятся во мнении, что философский субъект представляет собой неразрывное единство души и тела, где душа (мышление, сознание) познает объект, который противопоставлен субъекту не как противоположность, а как другая сторона познавательного процесса [71; 81].

Для социологов М. Вебера и А. Турена субъект раскрывается как возрастающая возможность коллективных агентов активно формировать собственную реальность и успешно сопротивляться доминированию внешних властных структур [45; 89; 90; 138; 157; 165].

Психологи К. А. Абульханова-Славская, А. Адлер, А. Маслоу, К. Р. Роджерс, С. Л. Рубинштейн, К. Хорни, К. Юнг рассматривают субъект как активное начало, способное инициировать взаимодействие с миром, быть творцом своей судьбы, создавать условия для собственного развития и преодолевать личностные искажения [3; 31; 123].

Согласно взглядам ведущих педагогов, включая И. Я. Лернера, П. Ф. Каптерова и Т. А. Шамову, субъект в образовательном процессе – это не пассивный наблюдатель, а активный участник, чья вовлечённость в деятельность и познание становится движущей силой изменений, влияющих на самого человека и его окружение [40; 70; 115; 139].

В современной науке понятие «субъект» является общепринятым и имеет глубокие корни в истории его осмысления. Тем не менее, на сегодняшний день отсутствует консенсус среди научного сообщества относительно его унифицированной трактовки. В контексте настоящего исследования мы принимаем следующее определение: субъект – это активный деятель, обладающий сознанием, умеющий ставить и достигать цели и способный к осуществлению своей деятельности в контексте взаимодействия с объективным миром, другими людьми и самим собой.

Исследования коллективного субъекта в социальной психологии за последние два десятилетия достигли значительных успехов благодаря вкладу таких учёных, как К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, А. И. Донцов, Б. Ф. Ломов, А. С. Чернышев и др. В психологии данный термин имеет множество трактовок: он может относиться к познавательным способностям группы (А. Л. Журавлев, А. Г. Ковалев и др.), к группе людей, связанных общими интересами, в отличие от отдельного человека (А. И. Донцов, Б. Ф. Ломов и др.), к особому свойству группы, позволяющему

ей быть субъектом деятельности (К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Уманский и др.), или же просто к любой группе, выполняющей совместные действия (В. М. Бехтерев и др.) [4; 62].

Проблематика коллективного педагогического субъекта является предметом активного научного осмысления, как в отечественной, так и в зарубежной педагогике. Среди российских исследователей, внёсших значительный вклад в изучение данной сущности, следует отметить Е. И. Балакиреву, С. Н. Бегидову, Н. В. Лексакову, В. В. Серикова, Е. И. Сахарчук, Е. А. Шевелева и др. На международном уровне этот феномен анализируется в трудах Joscélia Monteiro Santos de Brito, Fernando Lefevre, Ana Maria Cavalcanti Lefevre и др.

Е. И. Балакирева и Н. В. Лексакова обозначают «коллективный педагогический субъект, как группу педагогов, объединённых общим осознанием важности своей работы – развития и воспитания ребёнка, имеющих единую профессиональную позицию и обладающих личным педагогическим опытом, который позволяет разрабатывать и внедрять разнообразные программы развития детей, а также создавать уникальные развивающие условия» [15, с. 140]. Авторы не ограничиваются лишь описанием коллектива, а наделяют более глубокими и функциональными характеристиками, превращая коллектив из простой группы в активный, целенаправленный и чётко структурированный субъект образовательной деятельности.

По утверждению С. Н. Бегидовой, Р. А. Ахтаова и А. Б. Медникова «коллективный субъект деятельности – это не просто совокупность людей, специалистов для выполнения определённых профессиональных задач. Это интегративная характеристика коллектива, способного действовать, существовать как единый целостный организм, как активный субъект деятельности» [17, с.17]. Определение данных авторов расширяет традиционное, более механистическое представление о группе, добавляя к нему понятия целостности, синергии и собственной активности.

Более узкое определение даёт Е. И. Сахарчук, которая рассматривает коллективный субъект образовательного процесса «как академическое сообщество, где преподаватели и студенты объединены общими ценностными ориентирами в профессиональном становлении и творчески реализуют их в рамках единого образовательного процесса» [125, с. 13].

Е. А. Шевелев солидарен с позицией Е. И. Сахарчук относительно данного понятия, однако акцентирует внимание на том, что оно обозначает непосредственное межличностное взаимодействие преподавателей, затрагивающее сферу смыслов и ценностей, с целью решения задач по подготовке будущих специалистов [148; 149].

По утверждению зарубежного ученого Joscélia Monteiro Santos de Brito «анализ дискурса коллективного субъекта представляет собой эффективную методологическую стратегию для изучения социальных представлений о разнообразных феноменах, проявляющихся в коллективах» [160, с. 13]. Fernando Lefevre и Ana Maria Cavalcanti Lefevre дополняют эту идею, считая, что концепция коллективного субъекта служит инструментом для артикуляции социальной репрезентации, которая методологически реконструируется посредством эмпирических исследований [169].

Дефиниция «коллективный педагогический субъект», предложенная Е. И. Балакиревой и Н. В. Лексаковой, является фундаментальной для нашего исследования. Её ценность заключается в том, что она убедительно демонстрирует значимость консолидированной деятельности педагогов, интенсивного обмена знаниями и единой направленности на всестороннее развитие и воспитание обучающихся.

Становление коллективного педагогического субъекта обусловлено двойной детерминацией: стремлением к достижению синергетического результата и императивом распределения функциональных обязанностей между субъектами образовательного процесса [30; 104]. Данные факторы послужили мощным стимулом для эволюции коллективных форм человеческой деятельности. Примечательно, что коллективность, даже в имплицитной форме,

представляет собой имманентный атрибут любой деятельности, поскольку её генезис, целеполагание и инструментарий, включая лингвистические и концептуальные структуры, в конечном итоге конституируются в процессе intersubjectного взаимодействия. В. В. Краевский разработал концепцию разделения труда в педагогике, выделив четыре основные сферы: непосредственную образовательную практику, разработку научно-методических материалов, управление образовательными учреждениями и системами, а также научные исследования в области образования. Он подчеркнул, что, несмотря на распространенное мнение о единоличном характере преподавания, педагогический процесс на деле является результатом совместных усилий [68; 129].

Детальное изучение структуры педагогического коллектива как коллективного субъекта позволяет осмыслить его сущность, механизмы взаимодействия, критерии и пути формирования [163; 164; 172]. Эта важность продиктована тем, что коллективный педагогический субъект (КПС) предполагает глубокое личностное взаимодействие педагогов на уровне смыслов и ценностей, что является основой для совместного решения образовательных задач.

С. В. Добролюбов отмечает, что ментальная составляющая КПС может быть интерпретирована как коллективная психология или коллективная рациональность, тогда как его материальная часть проявляется в целенаправленной, солидарной или организованной деятельности группы, функционирующей как единое целое [53].

Коллективный педагогический субъект характеризуется как организационными, так и психологическими аспектами. Организационные аспекты связаны с управленческими структурами, обеспечивающими взаимодействие педагогов в процессе решения образовательных задач. Психологические же аспекты затрагивают цели, смыслы, методы и механизмы, лежащие в основе учебно-воспитательной деятельности [129].

Исследователи, изучающие формирование коллективного субъекта, сходятся во мнении, что для его становления необходим ряд ключевых элементов. И. А. Климов выделяет самосознание участников, их уникальность, оптимальный размер группы (идеально 5-11 человек), наличие норм, баланс единодушия и конфликтов, общие цели и пути их достижения, внешнее признание и организационную структуру [69]. А. Л. Журавлев, рассматривая коллективный субъект, также подчёркивает важность целеустремленности, мотивации, организованности, сплочённости, координации, системности, контроля, результативности и адекватных временных и пространственных условий [61; 62]. В. В. Сериков, говоря о коллективном педагогическом субъекте, акцентирует внимание на выработке общих ценностей, понимании каждым своей роли и осознании условий эффективной работы [129].

Таким образом, все три подхода указывают на необходимость общих целей, внутренней организации и осознанности участников для результативного функционирования сообщества.

А. Л. Журавлев, в свою очередь, формулирует три базисных характеристики группы, выступающие как обязательные критерии и признаки идентификации коллективного субъекта.

1) Взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе, что способствует формированию группового состояния, характеризуемого как состояние предактивности (в частности, преддеятельности) – важной предпосылки для любой формы активности (в том числе деятельности). Значимость этого свойства заключается в том, что без него группа не может рассматриваться как коллективный субъект. При этом важны конкретные параметры взаимосвязанности и взаимозависимости, которые можно разделить на два типа: а) динамические – интенсивность или теснота взаимных связей и зависимостей между участниками; б) содержательные – содержание или предмет этих связей и зависимостей [62].

2) Способность группы проявлять совместные формы активности. Понятие «совместная активность» охватывает множество групповых явлений,

таких как «совместная деятельность», «групповое действие», «внутригрупповые и межгрупповые взаимоотношения» и т.д. Трудность использования термина «активность» в отношении коллективного субъекта заключается в его многозначности: с одной стороны, это свойство или характеристика конкретного индивида, группы, действия или поведения; с другой – это способ существования группы, её общая тенденция к совместной активности. Именно эта способность рассматривается как критериальное свойство, определяющее группу как коллективный субъект [62].

3) Способность группы к саморефлексии – умение осознавать и анализировать свои действия и внутреннее состояние – является критически важной. В сфере практического управления групповая саморефлексия особенно эффективна, когда требуется развитие группы, трансформация её характеристик и полное раскрытие её возможностей, что, по сути, является формированием коллективного субъекта. Именно поэтому саморефлексия признана одним из фундаментальных критериев, отличающих коллективный субъект [62].

Критерии, описывающие коллективный субъект, играют ключевую роль в понимании его как целостной сущности с уникальными психологическими чертами. В разных группах эти признаки проявляются по-разному: одни могут быть более выраженными, другие – менее. Это даёт возможность различать качественные состояния групповой субъектности.

Основными компонентами КПС являются: когнитивный, групповой саморефлексии, взаимосвязанности и взаимозависимости индивидов в группе, совместной активности, ценностно-мотивационный и деятельностный.

Когнитивный компонент коллективного педагогического субъекта включает знание преподавателями общей структуры и особенностей общения, а также психолого-педагогических требований и методик исследования межличностных отношений, предъявляемых к коммуникации в обучении. В результате возникает познание индивидуально-психологических особенностей участников коллективной работы и взаимопонимание между ними. Его

сформированность определяется по знаниевому критерию, его показателем является наличие теоретических знаний об особенностях и специфике коллективного педагогического субъекта, особенностях общения и взаимодействия в коллективе.

Компонент групповой саморефлексии коллективного педагогического субъекта формирует социально-психологическое чувство «мы», переживания принадлежности и единства со своей группой; позволяет формировать групповые социальные представления о собственной группе, её когнитивных оценках и мнениях; настраивает на разные формы совместной активности; позволяет адаптироваться в социальной среде. Критерий сформированности – самооценка и самоорганизация своей деятельности, при этом показатель представляет собой, наряду с осознанием собственных качеств, оценку его возможностей, достоинств и нравственных поступков коллективом, а также способность к комплексной регуляции природных, психических и личностных характеристик посредством сознательных, волевых и интеллектуальных процессов, что отражается в мотивации поведения и проявляется в упорядоченности действий и поступков.

Компонент взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе. Благодаря данным базовым качествам совместности группа может существовать как единое целое. Эти качества позволяют формировать групповое состояние, которое является основой любой активности. При их наличии группа становится коллективным педагогическим субъектом. Критерий его сформированности – степень тесноты связи и степень зависимости. Показателями являются наличие единства членов группы, теснота, устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействия, степень эмоциональной привлекательности группы для её членов.

Компонент совместной активности коллективного педагогического субъекта включает способность самостоятельно инициировать активность, исходя из внутренней мотивации, а также порождать движения и действия. Основным критерием его сформированности является активность. Показателем

данного критерия служит групповая сплочённость – уровень развития взаимоотношений, характеризующийся максимальной степенью разделения членами группы целей и ценностей, присущих групповой деятельности.

Ценностно-мотивационный компонент коллективного педагогического субъекта содержит позитивные и ясные групповые цели, просоциальные ценности и групповое доверие. Этот компонент характеризует направленность активности группы на взаимодействие с социальной системой, элементом которой она является. Критерий данного компонента – ценностно-мотивационное единство. Показатель данного критерия характеризует, насколько совпадают оценки, мнения и установки каждого члена по вопросам, имеющим первостепенное значение для реализации ценностей группы и достижения целей.

Деятельностный компонент коллективного педагогического субъекта характеризуется активной и самостоятельной деятельностью и позволяет создать условия, в которых педагоги выступают активными участниками методической, научной работы, учатся самостоятельно добывать знания, делиться ими и применять их на практике, осуществлять самоуправление жизнедеятельностью коллективного сообщества. Критерий его сформированности – инициативность. Показателем данного критерия выступает способность переносить свои творческие идеи в процесс рабочей деятельности, принимая активное участие в ней.

Формирование коллективного педагогического субъекта носит латентный характер и не может измеряться напрямую, поэтому требуется провести измерение каждого из элементов. На основании вышеизложенных компонентов, критериев и показателей нами разработана уровневая шкала (высокий, средний, низкий уровни) и структура коллективного педагогического субъекта, которая представлена в Таблице 1.

Таблица 1 – Структура коллективного педагогического субъекта

Компонент	Критерий	Показатель	Уровень сформированности
Когнитивный	Знаниевый	Наличие теоретических знаний о сущности, структуре и критериях КПС	Высокий: знания о сущности, структуре и критериях КПС;
			Средний: общие представления о сущности, структуре и критериях КПС;
			Низкий: отсутствие знаний о сущности, структуре и критериях КПС;
Компонент групповой саморефлексии	Самооценка и самоорганизация своей деятельности	Наряду со знаниями о себе даётся оценка КПС своих возможностей, нравственных качеств и поступков, а также способности к интегральной регуляции природных, психических, личностных состояний, свойств и качеств, осуществляемая сознанием, волевыми и интеллектуальными механизмами	Высокий уровень: высокая оценка КПС своих возможностей, нравственных качеств и поступков, а также способности к интегральной регуляции природных, психических, личностных состояний, свойств и качеств, осуществляемая сознанием, волевыми и интеллектуальными механизмами;
			Средний уровень оценки КПС своих возможностей, нравственных качеств и поступков, а также способности к интегральной регуляции природных, психических, личностных состояний, свойств и качеств, осуществляемая сознанием, волевыми и интеллектуальными механизмами;
			Низкий: отрицательное отношение и отсутствие интереса к оценке КПС своих возможностей, нравственных качеств и поступков, а также способности к интегральной регуляции природных, психических, личностных состояний, свойств и качеств,

Компонент	Критерий	Показатель	Уровень сформированности
			осуществляемая сознанием, волевыми и интеллектуальными механизмами;
Компонент взаимосвязанности и взаимозависимости индивидов в группе	Степень тесноты связи и степень зависимости	Наличие единства КПС, теснота и устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействия, степень эмоциональной привлекательности группы для её членов	Высокий уровень единства КПС, тесноты и устойчивости межличностных взаимоотношений и взаимодействия, высокая степень эмоциональной привлекательности группы для её членов;
			Средний уровень единства КПС, тесноты и устойчивости межличностных взаимоотношений и взаимодействия, средняя степень эмоциональной привлекательности группы для её членов;
			Низкий уровень единства КПС, тесноты и устойчивости межличностных взаимоотношений и взаимодействия, низкая степень эмоциональной привлекательности группы для её членов;
Компонент совместной активности	Активность	Групповая сплочённость – все члены группы в наибольшей степени разделяют цели и ценности групповой деятельности	Высокий уровень групповой сплочённости – все члены группы в наибольшей степени разделяют цели и ценности групповой деятельности;
			Средний уровень групповой сплочённости – не все члены группы в наибольшей степени разделяют цели и ценности групповой деятельности;
			Низкий уровень групповой сплочённости – члены группы не разделяют цели и ценности групповой деятельности;

Компонент	Критерий	Показатель	Уровень сформированности
Ценностно-мотивационный	Ценностно-мотивационное единство	Характеризует степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций КПС по отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности группы и реализации в этой деятельности её ценностных ориентаций	Высокий уровень степени совпадения мнений, оценок, установок и позиций КПС по отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности группы и реализации в этой деятельности её ценностных ориентаций;
			Средний уровень степени совпадения мнений, оценок, установок и позиций КПС по отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности группы и реализации в этой деятельности её ценностных ориентаций;
			Низкий уровень степени совпадения мнений, оценок, установок и позиций КПС по отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности группы и реализации в этой деятельности её ценностных ориентаций;
Деятельностный компонент	Инициативность	Способность коллективного педагогического субъекта переносить свои творческие идеи в процесс рабочей деятельности, принимая активное участие в ней	Высокий уровень способности КПС переносить свои творческие идеи в процесс рабочей деятельности, принимая активное участие в ней;
			Средний уровень способности КПС переносить свои творческие идеи в процесс рабочей деятельности, не всегда принимая активное участие в ней;
			Низкий уровень: отсутствие способности КПС переносить свои творческие идеи в процесс рабочей деятельности;

Компонент	Критерий	Показатель	Уровень сформированности
			деятельности, не принимая активное участие в ней.

Перечисленные компоненты, показатели и критерии коллективного педагогического субъекта обеспечивают инструментальную базу для характеристики коллектива в качестве субъектной структуры совместной педагогической деятельности, оценки его уровня сформированности и выявления ключевых особенностей взаимодействия педагогов.

Для всестороннего осмысления специфики учреждения среднего профессионального образования, после детального рассмотрения составляющих КПС, был проведён анализ механизмов взаимодействия всех вовлечённых в образовательный процесс сторон. Это включает в себя определение её целевых ориентиров, изучение содержания обучения, воспитания, систему взаимоотношений между всеми субъектами образовательной среды, включая установление конструктивного взаимодействия с родительской общественностью.

Среднее профессиональное образование открывает перед выпускниками широкие карьерные горизонты, зачастую превосходя по оперативности достижения целей высшее образование. Благодаря сфокусированности на прикладных знаниях и навыках, студенты СПО получают возможность быстро начать профессиональный путь, минуя длительный период теоретической подготовки. Такая практическая направленность обучения гарантирует, что полученные компетенции будут востребованы работодателями, что, в свою очередь, способствует уверенному старту и дальнейшему карьерному росту. Более того, СПО закладывает прочный фундамент для развития предпринимательских инициатив, позволяя выпускникам не только успешно работать по специальности, но и создавать собственные успешные проекты.

В рамках профессиональной деятельности педагогического состава СПО выделяются два фундаментальных компонента: дидактический (включающий образовательный и воспитательный процессы, разработку учебно-

методического обеспечения, а также стимулирование обучающихся к научно-исследовательской деятельности) и производственно-технологический (предполагающий организацию профессиональной подготовки студентов в соответствии с их специальностями и профессиями, а также создание условий для освоения ими технологических компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций) [137].

В системе среднего профессионального образования основополагающими факторами продуктивного взаимодействия между преподавателями и обучающимися являются: установление субъект-субъектных отношений, стимулирование самостоятельного поиска и усвоения информации, формирование единой профессиональной траектории, применение активных образовательных методик и поддержание непрерывного коммуникативного процесса [92; 131].

Воспитательная функция является ключевым направлением работы образовательного учреждения. Она охватывает учебный процесс, внеурочную деятельность и различные мероприятия вне техникума/колледжа. Воспитательный процесс ориентирован на адаптацию, социализацию студентов, формирование лидерских качеств и мотивацию к учебной и специализированной деятельности [43].

Образовательный процесс не ограничивается лишь передачей знаний. Обучение в системе СПО включает также передачу накопленного опыта, моральных ценностей и социальной практики.

Основную категорию обучающихся составляют подростки в возрасте 16–18 лет, для которых получение специальности является формой ранней социализации и социальной защищённости.

Значительное внимание в системе среднего профессионального образования уделяется сотрудничеству с родителями учащихся [159]. Это обусловлено тем, что в некоторых случаях семья не в состоянии в полной мере обеспечить воспитание ребёнка. Воспитательная работа в СПО направлена на восполнение этих недостатков посредством предоставления разнообразной

поддержки. Особое внимание уделяется социализации студентов, а также формированию представлений о семейных ценностях и здоровом образе жизни [135; 171].

Обобщая сказанное, следует подчеркнуть, что коллективный педагогический субъект учреждения среднего профессионального образования имеет свою сущность и структуру, включающую ментальные и материальные составляющие, организационные и психологические аспекты. Его ключевые характеристики – это взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе, способность группы проявлять совместные формы активности и способность группы к саморефлексии. Основными критериями выступают: знаниевый, самооценка и самоорганизация своей деятельности, степень тесноты связи и степень зависимости, активность, ценностно-мотивационное единство, инициативность.

Фундаментом для формирования КПС учреждения СПО служит синергетический подход. Данный подход расширяет возможности исследования, поскольку позволяет выявить механизмы формирования и развития педагогических коллективов в условиях неопределённости и открытого будущего. Кроме того, он помогает определить ключевые условия социализирующего взаимодействия между отдельными людьми и обществом, а также учитывать взаимосвязь традиционных и новых культурных форм, строя отношения между ними на основе кооперации и иерархии, а не жёсткой конкуренции.

1.2. Ресурсный потенциал синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования

В данный момент люди пребывают в мире неравновесных и неустойчивых процессов. Настоящее является напряжённым процессом отбора, а будущее рассматривается как пространство возможностей. Любой человек в

открытой системе анализируется как оригинальная индивидуальность, организующая и инициирующая собственный процесс развития, самоорганизации. Система обучения, воспитания и образования не может быть статичной и замкнутой, она должна быть подвижной и открытой, развивающейся в постоянном взаимодействии с целью освоения способов познания мира – науки, практики и образования. Это имеет значительную практическую ценность для формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования. Синергетический подход является ключевым фактором в формировании КПС учреждения СПО, так как он способствует плодотворному сотрудничеству, успешной реализации общих целей и взаимной поддержке.

В научной литературе широко употребимо определение, предложенное Г. Хакеном. По мнению учёного, синергетика «относится к числу тех немногих научных дисциплин, которые могут применить свои принципы к самим себе. Синергетика ведёт себя совершенно аналогично возникшей в какой-то отдельной отрасли науки новой парадигме, в свете которой процессы, воспринимавшиеся до сих пор как различные, оказываются, связаны неким единством» [144, с. 282]. В своей сущности, синергетика функционирует как междисциплинарная теория сложных систем и исследует общие принципы самоорганизации в разнообразных неравновесных системах – от физических до социальных [24; 37; 119; 130]. В контексте образования, синергетический подход определяется как совокупность методов, направленных на стимулирование самообразования, самоорганизации и самоуправления и предполагает воздействие на обучающегося с целью раскрытия его потенциала, самосовершенствования и самоактуализации через взаимодействие с окружающими и самим собой [6; 56; 57; 155].

Сущность синергетики заключается в том, что в рамках нелинейного мышления данная наука изучает процессы самоорганизации в открытых системах. Объект исследования синергетики – сложноорганизованные

неравновесные системы, находящиеся на различных стадиях перехода от хаоса к порядку и обратно [39; 60; 73; 79].

Анализируя развитие синергетического подхода, следует отметить его существенную значимость для западноевропейской науки. Основные положения были заложены А. Пуанкаре, разработавшим механизм бифуркации. Последующее развитие синергетической идеи связано с введением У. Р. Эшби термина «самоорганизующаяся система» и формулировкой Г. Хакеном определения понятия «синергетика». Значительный вклад внесли И. Р. Пригожин и его коллеги, которые создали концепцию диссипативной структуры и определили самоорганизацию как процесс её формирования [59; 60]. Центрами активного изучения синергетики в России стали Институт прикладной математики им. М. В. Келдыша (Москва), где работали такие учёные, как Н. Н. Моисеев, С. П. Капица, С. П. Курдюмов, а также Санкт-Петербургский научно-исследовательский центр интегрально-синергетической психологии и психотерапии (Санкт-Петербург), представленный М. А. Басиным, Ю. П. Крымовым, И. И. Шиловичем. Следует отметить, что предпосылки применения синергетического подхода в отечественной науке и фундаментальные направления исследований были заложены в работах В. И. Аршинова, А. А. Богданова, В. Г. Буданова, Е. Н. Князевой и Г. Г. Малинецкого [10; 36; 58].

В рамках данного исследования мы фокусируемся на синергетике в педагогической сфере. Отсутствие чёткого определения «педагогической синергетики» в существующих учебных и справочных изданиях по педагогике свидетельствует о том, что это явление ещё недостаточно изучено теоретически. В. А. Игнатова считает, что «активному применению идей синергетики в образовании мешают, в первую очередь, традиционные педагогические установки и убеждённость авторов образовательных программ в длительном временном разрыве между утверждением научной познавательной модели и её адаптацией в образовательной практике» [64, с. 27].

В то же время, российские учёные занимаются разработкой концепции и сути педагогической синергетики. Как подчёркивают В. М. Курейчик и В. И. Писаренко, данная область педагогического знания находится на стадии становления, а её философская база опирается на теорию, принципы и закономерности самоорганизации, применимые к системе образования [78].

Н. М. Таланчук также указывает на появление педагогической синергетики как новой области знаний, опирающейся на законы самоорганизации и саморазвития образовательных систем [155].

Анализ показывает, что синергетическая парадигма в образовательной сфере, в частности в контексте среднего профессионального образования, предоставляет инструментарий для идентификации внутренних факторов и ресурсов, необходимых для имплементации оптимальных управленческих стратегий. Это способствует достижению целей совершенствования и саморазвития. Неразрывно связанная с синергетикой, теория самоорганизации постулирует возникновение устойчивых регулярных структур в неравновесных диссипативных средах посредством самопроизвольных процессов [124; 167; 168; 173; 174].

В рамках данного исследования изучение и анализ концепций синергетики, синергетического подхода и теории самоорганизации, а также связанных с ними ключевых понятий позволит всесторонне раскрыть их значимость для развития научного познания.

Основные исходные принципы, лежащие в основе синергетики, можно сформулировать следующим образом: *для возникновения самоорганизации система должна быть открытой*, то есть обмениваться с окружающей средой веществом, энергией и информацией; *самоорганизация всегда подразумевает кооперативные процессы и согласованные действия частей системы; случайные события и реальные ситуации выступают в роли конструктивного начала*, служащего основой для развития; окружающий мир развивается по нелинейным законам, что подразумевает существование границ целостности объекта; *система определяет ключевые энергетические факторы* – появление

интенсивного потока энергии и её выход из системы [88; 106; 144; 146; 162]; *динамическая иерархичность (эмерджентность)* связана с появлением новых свойств системы, вызванных медленными изменениями управляющих параметров верхнего уровня, поэтому данные изменения приводят к неустойчивости и перестройке структуры на макроуровне, порождая неожиданные качества; *неустойчивость* означает, что система реагирует на малые внешние возмущения так, что эти возмущения со временем усиливаются экспоненциально; *иерархичность* предполагает, что системы могут состоять из подсистем разных уровней, находящихся в различных отношениях подчинённости и соподчинённости; *наблюдаемость* подчёркивает, что наши знания о системе конечны и относительны, зависят от результатов экспериментов [124; 158; 162; 166; 170; 176].

Данное исследование фокусируется на ключевых понятиях самоорганизации. Мы анализируем механизмы, ответственные за формирование стабильных структур в сложных системах, и стремимся выявить новые характеристики, которые не присущи отдельным компонентам. Основные понятия, используемые в данной области, представлены в систематизированном виде в таблице 2.

Таблица 2 – Основные понятия самоорганизации

Основные понятия	Определение
Аттрактор	Стабильное положение системы, притягивающее к себе разнообразные траектории, определяемые различными начальными условиями.
Бифуркация, бифуркационные механизмы	Всевозможные качественные перестройки или метаморфозы разнообразных объектов при модификации параметров, от которых они зависят.
Диссипативная структура	Устойчивые пространственно неравномерные структуры, которые появляются в результате развития непостоянства в однородной неравновесной диссипативной среде.
Флуктуация	Непредсказуемые отклонения физических величин от их средних значений.
Фрактал	Естественный объект, имеющий самоподобную структуру, где части идентичны или схожи с целым.
Энтропия	Мера связанной энергии в веществе, которая отражает степень его хаотичности и применяется для анализа динамики системы и её возможных трансформаций.

Изучение основных принципов самоорганизации даёт возможность предсказывать результаты и определять устойчивые режимы работы систем, а также выявлять и контролировать переходы между разными состояниями, что снижает риск возникновения сбоев. Кроме того, понимание механизмов самоорганизации помогает объяснить, как системы сохраняют свою стабильность благодаря постоянному обмену энергией и ресурсами, как они приспосабливаются к случайным изменениям для повышения своей надёжности, а также как оценивать уровень неопределённости с целью эффективной оптимизации и управления.

Анализируя ресурсный потенциал синергетического подхода при формировании коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования, следует детально рассмотреть его ключевые элементы: определить КПС как открытую, диссипативную, самоорганизующуюся, нелинейную, сложную и неравновесную систему; рассмотреть КПС с позиции доминант синергетики; выделить основные этапы формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода; раскрыть единства на различных уровнях – психологическом, педагогическом, самоуправленческом, интеллектуальном, волевом, организационном, ценностно-ориентационном и идейном, применяя при этом такие концепции, как эмерджентность, аттракторы и энтропия. Ключевым моментом является детальный анализ каждой составляющей ресурсного потенциала синергетического подхода.

1. Коллективный педагогический субъект – открытая, диссипативная система, которая постоянно обменивается энергией и информацией с внешним миром. Благодаря этому обмену КПС поддерживает стабильность, сохраняя при этом свою целостность, уникальные свойства, способность к взаимодействию, иерархическую структуру и появление новых качеств. Эта открытость проявляется в коммуникационном пространстве коллектива, где происходит множество взаимодействий, образующих своеобразные «точки сборки» информации и идей. Таким образом, педагогический коллектив

становится объединением людей, которые совместно познают мир и создают новые концепции. При этом он одновременно следует уже существующим правилам и формирует свои собственные принципы функционирования.

2. Коллективный педагогический субъект – сложная синергетическая система, где эффект от совместной работы превосходит сумму усилий отдельных участников. Это проявляется в нескольких аспектах: повышение эффективности (объединение усилий и интеграция отдельных элементов в единое целое приводит к значительному росту продуктивности); создание инноваций (синергия внутри коллектива способствует появлению совершенно новых подходов к решению задач, выходящих за рамки привычных стандартов и стимулирующих развитие системы); формирование стабильных связей (взаимодействие между членами коллектива укрепляется, обеспечивая его функциональность и устойчивость); способность к самообновлению (коллектив может либо сохранять свои основные характеристики на прежнем уровне, либо развивать их, достигая более высокого качества).

3. Коллективный педагогический субъект – неравновесная система, характеризующаяся изменением её макроскопических параметров, то есть состава, структуры и поведения. Чтобы поддерживать данную динамику, коллектив непрерывно работает над сохранением условий своего существования. Это позволяет ему достигать более высокого уровня упорядоченности и организованности, чего нет у статичных систем. Упорядоченность проявляется в согласованной работе всех участников, что делает КПС особенно чувствительным к внешним воздействиям. Даже незначительный внешний импульс может вызвать существенные и порой непредсказуемые изменения внутри системы. Это означает, что для таких систем невозможно применять строгие причинно-следственные связи. Таким образом, педагогический коллектив, будучи неравновесной системой, усиливает влияние новых факторов, нарушает существующее равновесие и постоянно ищет новые пути развития.

4. Коллективный педагогический субъект – это самоорганизующаяся, нелинейная система, чьё развитие обусловлено внутренними факторами. Этот субъект обладает коллективной памятью и использует общие подходы к решению познавательных и практических задач. Он является важным звеном в процессе создания, сохранения и передачи типовых моделей, будь то образцы взаимодействия с другими людьми или способы выполнения предметно-практических действий.

Рассматривая КПС через призму синергетического подхода, мы получаем возможность анализировать внутренние процессы самоорганизации и саморазвития педагогического коллектива. Это даёт нам практические инструменты для выявления универсальных принципов, которые управляют их эволюцией и трансформацией.

С целью наглядного отображения влияния синергетических доминант на процесс формирования КПС перейдём к детальному рассмотрению данных, которые систематизированы в Таблице 3.

Таблица 3 – Коллективный педагогический субъект с позиций доминант синергетики

Понятийные доминанты синергетики	Определение	Коллективный педагогический субъект
Хаос	Состояние системы, в котором отсутствует какая-либо предсказуемая структура или порядок, что приводит к её неупорядоченности.	Сочетание синергетического хаоса с параметром порядка при формировании коллективного педагогического субъекта заключается в том, что хаос означает отсутствие строгого определения функций, плана работ и взаимодействий, а порядок рождается из хаоса самоорганизаций конкретной ситуации. Это динамичный порядок, подстраивающийся под ситуацию.
Порядок	Конфигурация системы, отличающаяся высокой степенью внутренней организации и пространственной регулярности её составляющих.	

Понятийные доминанты синергетики	Определение	Коллективный педагогический субъект
Детерминированность	Система запоминает начальные условия и потом, на этапе своего развития, она может их вспомнить.	Синергетическая детерминированность в контексте формирования коллективного педагогического субъекта означает, что субъект детерминирован системой структурных связей, норм и ценностей, что позволяет достигать равновесия. С другой стороны, данный субъект сам является причиной создания этих структур и институтов.
Случайность	Выступает как катализатор инноваций и структурирования, направляя систему к наиболее эффективной траектории эволюции.	Синергетическая случайность при формировании коллективного педагогического субъекта проявляется в том, что взаимодействие людей и коллективные действия усиливают непредсказуемость, так как люди имеют субъективные представления о мире, прошлом и будущем, на основании чего и действуют.
Динамика	Процесс перехода системы из одного состояния в другое.	Синергетическая динамика формирования коллективного педагогического субъекта включает в себя следующие фазы: Фаза «присматривания». Педагоги присматриваются друг к другу, таким образом определяется степень личной заинтересованности в том, чтобы работать в данном коллективе. Фаза «ближний бой». Это период борьбы, когда оценивается вклад лидера, образуются подгруппы, а разногласия выражаются более открыто. Фаза «экспериментирование». Преподаватели осознают свой потенциал, который начинает возрастать. Фаза «эффективность». Педагоги приобретают опыт применения ресурсов и успешное решение проблем. Фаза «зрелость». На данной стадии группа функционирует как коллектив, сплочённый вокруг хорошо осознаваемых всеми реальными общими целей.
Гомеостаз	Способность открытой системы сохранять постоянство своего	Гомеостаз при формировании коллективного педагогического субъекта означает социокультурный

Понятийные доминанты синергетики	Определение	Коллективный педагогический субъект
	внутреннего состояния посредством скоординированных реакций, направленных на поддержание динамического равновесия.	гомеостаз – сложившуюся в результате систематических повторений стимулов и подкреплений реакций в самовоспроизводящуюся систему. В ней выделяются два типа: социосинтонный и социодистонный. При первом значительна степень отождествления с группой, и незначителен уровень субъектности индивида и сообщества. При втором степень отождествления с коллективным педагогическим субъектом ограничивается объективной социальной идентификацией, и степень субъектности как индивидов, так и групп в целом достаточно высока.

Анализ КПС через призму синергетических доминант, таких как баланс между хаосом и порядком, гомеостазом и динамичностью, детерминированностью и случайностью открывает возможности для глубокого понимания механизмов функционирования и эволюции самоорганизующихся систем.

Раскроем основные этапы становления коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода, которые обеспечивают целостное понимание динамики и механизмов внутри педагогического сообщества.

Стадия многовариативность, которая включает следующее: объединение педагогов общими традициями, ценностями и целями организации; создание благоприятной атмосферы, основанной на доверии и комфортном психологическом климате в отношениях между педагогами, развитии взаимопомощи, взаимопонимания, бережного отношения к каждому члену коллектива; вовлечение КПС в разнообразные виды совместной деятельности; коллегиальный способ принятия решений и управления; формирование единой педагогической позиции всех работников по наиболее

сложным вопросам жизни коллектива и требование от каждого члена выполнения принятых решений.

Стадия хаотичность, предусматривает выдвижение перед коллективом определённых педагогических проблем и методических тем, над которыми предстоит работать в ближайшие годы; организация работы КПС по овладению достижениями педагогической науки и стимулирование их самообразования; рациональное распределение функций управления между всеми членами коллектива и создание связующих зависимостей людей друг от друга в работе на основе чёткого знания и выполнения ими своих функциональных и должностных обязанностей.

Стадия случайность, которая предполагает нарастающую изменчивость. Происходящие в коллективе флуктуации вместо того, чтобы затухать, могут усиливаться, и коллектив эволюционирует в направлении спонтанной самоорганизации. Большая часть объединения находится на высшем уровне – коллективе, но всегда есть небольшая доля членов, которая периодически спускается вниз, потом возвращается вверх, в результате влияния внешних и внутренних воздействий. Задачей руководителя на данном этапе является создание организационно-педагогических условий, которые задают направленность развития коллектива и поддерживают его устойчивость.

Стадия бифуркация характеризуется состоянием неустойчивости в коллективе. Незначительное влияние слабого фактора может привести систему к неожиданным, стохастическим флуктуациям. Значимость точек бифуркации на этом этапе заключаются в том, что только в них можно слабым воздействием повлиять на выбор поведения системы, на её структуру. Руководитель воздействует на процесс формирования КПС резонансным образом, где воздействие направляется на корректировку мотивов педагогов, выравнивание психологического климата в группе.

Стадия диссипация. На данной стадии происходит однонаправленное уменьшение сложности, объёма и энтропии системы. При нём коллектив освобождается от наименее организованных элементов и отторгает от себя свои

периферийные части, как правило, наименьшим образом связанные с другими элементами. В результате КПС претерпевает структурную оптимизацию, и, теряя в объёме, восстанавливает или заново укрепляет свою структуру.

Стадия порядок из хаоса включает следующее: упорядочение проектов и процессов (составление консолидированного перечня проектов и декомпозицию их ключевых процессов до уровня отдельных задач; по каждому проекту формируется матрица ответственности, определяются временные рамки реализации этапов в соответствии с календарным планом, а также устанавливаются количественные и качественные критерии результативности); внедрение удобного инструмента для общения преподавателей (коллективный мессенджер, в котором проекты можно разделить по разным рабочим пространствам); разработка регламентов для решения сложных вопросов; проведение регулярных встреч для обмена новостями и успехами коллектива.

Стадия точка притяжения характеризуется согласованием целей и формированием устойчивого направления развития. Чем больше членов коллектива придерживаются схожих целей, тем сильнее становится аттрактор и тем выше его притягательная сила. Руководитель предпринимает действия для согласования этих целей, что способствует положительным изменениям: укрепляется взаимопонимание и дружеские отношения, участники начинают лучше осознавать цели и интересы друг друга. Отсутствие таких точек притяжения указывает на хаос внутри системы, что свидетельствует о кризисной ситуации.

Описанные этапы, основанные на принципах синергии, играют ключевую роль в успешном формировании КПС. Они создают прочную базу для эффективного сотрудничества, взаимной поддержки и достижения общих стратегических целей.

Процесс консолидации педагогов в единый коллективный субъект на основе синергетического подхода требует интеграции на нескольких уровнях. В частности, критически важными являются разные виды единств, которые

служат основой для установления продуктивных взаимосвязей, взаимовлияния и взаимодействия.

1. Обеспечить психолого-педагогическое единство (коллективный дух) коллективного педагогического субъекта учреждения СПО. Этот термин определяется единством действий его членов, которое проявляется в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях. В Таблице 4 представлены пути формирования данного единства.

Таблица 4 – Применение синергетического подхода к формированию психолого-педагогического единства КПС учреждения СПО

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
Педагогическое единство КПС учреждения СПО с использованием эмерджентности	<i>Проведение анализа взаимосвязей между элементами системы.</i> Руководитель играет здесь ключевую роль, обеспечивая не просто формальное наличие связей, а их двусторонний характер, внутреннюю согласованность и значительную глубину. Он должен убедиться, что все элементы системы гармонично взаимодействуют, учитывая при этом влияние как внутренних факторов, таких как мотивация и компетенции участников, так и внешних, например, рыночные требования или общественные изменения. Это не просто поверхностный контроль, а тщательный анализ всех возможных сценариев взаимодействия, прогнозирование потенциальных проблем и разработка стратегий их предотвращения или эффективного решения.
	<i>Стимулирование самоорганизации коллектива.</i> Это не означает полного отсутствия руководства, а скорее переход от директивного управления к модели, где члены коллектива сами определяют свою роль и способ взаимодействия в рамках общей задачи. Преподаватели не просто исполняют предписанный сценарий, а выбирают наиболее эффективную стратегию саморазвития коллективного педагогического субъекта.
	<i>Организация сетевого взаимодействия.</i> Взаимодействие в сети приводит к возникновению новых, эмерджентных свойств, которые не были присущи отдельным участникам до их объединения. Коллективное мышление, новые идеи и решения возникают как результат синергии индивидуальных знаний и опыта. Работа над проектом превращается в коллективное творчество, где каждый участник вносит свой уникальный вклад, формируя и развивая как общие, так и специальные компетенции.
Психологическое единство КПС учреждения СПО с использованием эмерджентности	<i>Создание условий для согласованной работы.</i> Это достигается не просто посредством формальных инструкций, а через открытое общение, постоянный обмен информацией и взаимную поддержку.
	<i>Использование сильных сторон каждого участника</i> – краеугольный камень эффективной работы коллектива. Каждый педагог выполняет те задачи, которые соответствуют его

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
	компетенциям и навыкам. Это повышает эффективность работы, уменьшает количество ошибок и способствует росту профессионализма КПС. Это не просто разделение труда, а оптимизация процесса, где максимально используется потенциал каждого. <i>Предоставление возможности преподавателям проявлять энтузиазм и инициативу.</i> Креативность и оригинальные идеи – двигатели прогресса. Создавая атмосферу доверия и поддержки, руководитель стимулирует активное участие всего коллектива, позволяя вносить свои предложения и реализовывать собственные идеи.
Педагогическое единство КПС учреждения СПО с использованием аттракторов	<i>Обеспечение целевого и концептуального единства коллективного педагогического субъекта</i> предполагает разработку стратегической программы действий, чётко определяющую цели, задачи и способы их достижения. Каждый педагог осознает свою роль и место в этом процессе, понимая, как его действия способствуют достижению общей цели. Это создаёт ощущение причастности и ответственности, укрепляя коллективный дух. <i>Освоение сложных задач</i> является гибкой системой, которая адаптируется к изменениям и способная эффективно решать сложные проблемы, используя весь потенциал КПС. <i>Свобода переключения между различными подходами и стратегиями</i> позволяет коллективу находить оптимальные решения в динамично меняющейся среде.
Психологическое единство КПС учреждения СПО с использованием аттракторов	<i>Формирование идентификации аттракторов самореализации</i> (они указывают на притягательные сферы и формы проявления личностных усилий и потенциала, которые выступают в качестве важных факторов поддержания психологического благополучия и здоровья КПС). <i>Рассмотрение пределов предсказуемости поведения личности как хаотичной динамики с помощью странных аттракторов</i> (позволяет прогнозировать развитие личности в определённых пределах предсказуемости в ограниченном промежутке времени). <i>Выявление аттракторов стадий становления коллективного педагогического субъекта с помощью теории динамических систем</i> (притяжение к аттрактору происходит в результате взаимодействия коллег, сочетающих общность и различия актуальных психологических характеристик).
Педагогическое единство КПС учреждения СПО с использованием энтропии	Руководитель, стремящийся к инновациям, часто вынужден искусственно повышать энтропию, внося беспорядок в устоявшиеся порядки. Это создаёт вызов, заставляет педагогов выйти из зоны комфорта и задуматься над новыми подходами. Однако, чрезмерная хаотичность также негативно сказывается на эффективности. <i>Оптимальное состояние – это динамическое равновесие между порядком и хаосом.</i> Задача руководителя – найти этот баланс, уменьшая источники беспорядка, способствующие повышению энтропии, и поддерживая оптимальный уровень хаотичности, стимулирующий креативность и инновации.
Психологическое единство КПС	<i>Руководитель занимается снижением энтропии благодаря образованию замкнутых коммуникативных потоков.</i> Все

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
учреждения СПО с использованием энтропии	участники коллектива включаются в единую систему коммуникации, обеспечивающую обмен информацией и взаимодействие. В идеале, в такой замкнутой системе энтропия стремится к нулю, достигается наименьший уровень неопределённости, и коллектив работает как единое целое, эффективно решая поставленные задачи. Это не означает полное подавление индивидуальности, а скорее оптимальную организацию взаимодействия, где аттракторы самореализации гармонично сочетаются с целями всего коллектива. Такой подход требует тонкого балансирования, постоянного мониторинга и коррекции, чтобы избежать как избыточной упорядоченности, так и деструктивного хаоса.

2. Развитие самоуправленческого единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО. Самоуправленческое единство КПС представляет собой форму организации жизнедеятельности коллектива, обеспечивающую развитие его самостоятельности в принятии и реализации решений для достижения обозначенной цели. В таблице 5 представлено применение синергетического подхода к формированию самоуправленческого единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО.

Таблица 5 – Применение синергетического подхода к формированию самоуправленческого единства КПС учреждения СПО

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
Самоуправленческое единство КПС учреждения СПО с использованием эмерджентности	Определение цели и задачи, прогнозирование ожидаемых результатов коллектива, согласование их с общими целями организации.
	Обучение членов коллектива (обеспечить комплексное обучение навыкам самоуправления, общения, разрешения конфликтов и принятия решений).
	Установление чётких правил, прозрачных границ для принятия решений, ролей и обязанностей (разработка структуры для разрешения конфликтов, принятия решений и отчётности о прогрессе).
	Продвижение открытого общения, воспитание культуры честного общения (поощрение регулярных дискуссий, обмен идеями и сеансы обратной связи между членами коллектива).
	Предоставление необходимых ресурсов (обеспечение коллектива доступом к необходимым ресурсам, инструментам и поддержке). Руководитель устраняет

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
	любые нехватки ресурсов, чтобы обеспечить бесперебойную работу и предотвратить препятствия.
Самоуправленческое единство КПС учреждения СПО с использованием аттракторов	Создание универсальной, детализированной и взаимообусловленной управляющей схемы планирования и цикла деятельности.
	Конкретизация действия в отношениях или функции участников деятельности.
	Обеспечение более глубокой и осознанной включённости педагогов в организацию, конкретизацию каждым сотрудником общих и промежуточных целей.
	Детализация вклада каждого преподавателя в общий цикл совместной деятельности.
	Уточнение должностных обязанностей, сфер ответственности педагогов.
Самоуправленческое единство КПС учреждения СПО с использованием энтропии	Внедрение и оптимизация современных эффективных технологических процессов и систем.
	Формирование таких умений педагогов, как: фокусироваться на важном, отличать факты от интерпретаций, шум от полезной информации, разрешать конфликты и договариваться.
	Создание и развитие культуры взаимодействия, основанной на взаимном доверии и уважении, из которой вытекают взаимозаменяемость и взаимоподдержка.
	Становление мотивации работать на общие цели и совершать усилия для понимания других участников процесса и находить общие решения.

3. Формирование интеллектуального единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО. Данное единство представляет собой сложную, многогранную систему, включающую в себя выработку общего языка, формирование единого поля понятий, и организацию коллективной работы над овладением психолого-педагогическими знаниями. В таблице 6 представлено применение синергетического подхода к формированию интеллектуального единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО.

Таблица 6 – Применение синергетического подхода к формированию интеллектуального единства КПС учреждения СПО

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
Интеллектуальное единство КПС учреждения СПО с использованием эмерджентности	Организация работы педагогов, направленная на освоение последних достижений педагогической науки.
	Поощрение самообразования, развитие диалектического мышления и вовлечение в анализ текущей педагогической деятельности.
	Выделение конкретных педагогических задач и методических тем, которые коллектив будет совместно прорабатывать. Основные направления определяются руководителем и КПС, тогда цели коллектива воспринимаются каждым участником как личные.
Интеллектуальное единство КПС учреждения СПО с использованием аттракторов	<i>Использование общесистемных аттракторов.</i> Когда коллектив попадает в поле притяжения аттрактора, то он неизбежно эволюционирует к этому относительно устойчивому состоянию.
Интеллектуальное единство КПС учреждения СПО с использованием энтропии	Формирование и развитие КПС сопровождается нарастанием энтропии, так как старая культура размывается потоком новичков, а привычное ручное управление перестаёт работать (работа руководителя направлена на оказание поддержки и помощи КПС: как и в каком направлении функционировать).

4. Формирование волевого единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО – выражается в способности группы создавать необходимое и достаточное напряжение сил для преодоления возникающих препятствий. В таблице 7 показано, как благодаря применению синергетического подхода происходит формирование волевого единства КПС учреждения СПО.

Таблица 7 – Применение синергетического подхода к формированию волевого единства КПС учреждения СПО

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
Волевое единство КПС учреждения СПО с использованием эмерджентности	Стабилизация группового волевого усилия (однаправленные волевые усилия членов группы на достижение общей цели, активное участие КПС на каждом этапе работы).

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
	Подчинение групповой активности целям и ресурсам коллектива.
	Контроль и корректировка совместной деятельности (совместное планирование действий по достижению цели, оценка промежуточных результатов и регулирование активности адекватно ситуации).
Волевое единство КПС учреждения СПО с использованием аттракторов	Координация целей и ценностей для создания устойчивого вектора движения.
Волевое единство КПС учреждения СПО с использованием энтропии	Согласование волевой активности КПС с закономерностями развития окружающей природной среды (позволяет оптимизировать функционирование и развитие социальной и социоприродной систем).

5. Формирование организационного единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО. Под данным термином понимается оптимальная организация членов коллектива, обеспечивающая высокий уровень их взаимодействия, способность к взаимозаменяемости и эффективность управления. Таблица 8 демонстрирует формирование организационного единства КПС учреждения СПО с применением синергетического подхода.

Таблица 8 – Применение синергетического подхода к формированию организационного единства КПС учреждения СПО

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
Организационное единство КПС учреждения СПО с использованием эмерджентности	Самоорганизация коллектива (при возникновении потребности в сокращении времени на решение задач и принятие решений, КПС самостоятельно определяет, какими способами достигнет результатов и распределяет между собой задачи и ответственность в соответствии с компетенциями и опытом специалистов).
	Возникновение решений не только вследствие следования плану действий, но и самой динамики процесса работы КПС, его обучаемости и способности к самоорганизации.
	Способность к инновациям (эмерджентность позволяет не просто добиваться поставленной цели более эффективно, но и улучшать ожидаемые результаты многократно за счёт нестандартных решений).
Организационное единство КПС учреждения СПО с использованием	Аттракторы, которые способствуют организационному единству: общая цель, мотивация, доверие, организованность, налаженная коммуникация, чувство принадлежности.

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
аттракторов	
Организационное единство КПС учреждения СПО с использованием энтропии	Развитие единой корпоративной культуры (позволяет решить множество управленческих проблем и повысить эффективность).
	Установление задач и типовых алгоритмов действий.
	Использование метода управления по целям (цели организации должны быть чётко определены и сформулированы, а затем без искажений передаваться на уровень кафедр и доводиться до уровня преподавателей, в итоге каждый педагог получает свои цели, достижение которых должно обеспечить достижение целей кафедр и организации).

6. Формирование ценностно-ориентационного единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО. Под данным единством понимается: один из основных показателей сплочённости группы, фиксирующий степень совпадения позиций и оценок её членов по отношению к целям деятельности и ценностям, наиболее значимым для коллектива в целом. В таблице 9 описывается применение синергетического подхода к формированию ценностно-ориентационного единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО.

Таблица 9 – Применение синергетического подхода к формированию ценностно-ориентационного единства КПС учреждения СПО

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
Ценностно-ориентационное единство КПС учреждения СПО с использованием эмерджентности	<i>Согласованность взглядов:</i> в коллективе наблюдается сходство в оценках как моральных, так и профессиональных вопросов, а также в понимании общих целей и задач, стоящих перед коллективом.
	<i>Ценности как правила:</i> внутри коллектива общие ценностные установки становятся своего рода правилами поведения.
	<i>Единство без унификации:</i> ценностное единство в группе не означает, что все становятся одинаковыми. Оно не мешает членам коллектива иметь разные интересы и привычки.
	<i>Общая деятельность:</i> активное участие в совместной деятельности, имеющей общественную значимость, является ключевым фактором. Именно такая деятельность служит основой для взаимодействия между членами группы и развития межличностных отношений.
	Создание образовательной среды, способствующей творческому

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
	самовыражению педагогов и их совместной работе над общими ценностями и смыслом деятельности.
Ценностно-ориентационное единство КПС учреждения СПО с использованием аттракторов	Ясные и взаимопонимаемые цели: педагоги активно участвуют в формулировании и достижении данных целей, что способствует сплочению. Регулярно повторяющиеся коллективные практики служат основой для выработки общих норм поведения и способствуют развитию совместных эмоциональных переживаний.
Ценностно-ориентационное единство КПС учреждения СПО с использованием энтропии	Сближение оценок в нравственной и деловой сферах, в общих подходах к целям и задачам совместной деятельности, создаётся в результате активной совместной групповой деятельности, имеющей общественно полезный характер. При этом ценностно-ориентационное единство КПС не предполагает совпадения оценок и позиций членов группы во всех отношениях, нивелировку личности в группе. Индексом сплочённости служит частота совпадения взглядов членов группы в отношении нравственной и деловой сферы, в подходе к целям и задачам совместной деятельности.

7. Формирование идейного единства коллективного педагогического субъекта учреждения СПО. Под данным понятием подразумевается наличие единых позитивных ценностей, взглядов и идеалов в вопросах воспитания, социализации и творчества. Таблица 10 отражает применение синергетического подхода к формированию идейного единства КПС учреждения СПО.

Таблица 10 – Применение синергетического подхода к формированию идейного единства КПС учреждения СПО

Название единства	Формирование коллективного педагогического субъекта
Идейное единство КПС учреждения СПО с использованием эмерджентности	Наблюдение за членами коллектива (определение модели взаимодействия, связующих звеньев в коллективе для создания более гармоничного пространства).
	Создание пространства для искренних глубоких диалогов (введение такого элемента, как минутки присутствия, позволяющего каждому поделиться своим состоянием, что укрепляет доверие и помогает группе лучше понимать друг друга).
Идейное единство КПС учреждения СПО с использованием аттракторов	Привлечение к формированию аттракторов всех субъектов деятельности (позволяет моделировать аттракторы на основе взаимодействия индивидуальных и групповых форм творчества, а также совместно обсуждать, корректировать и согласовывать их).
	Формирование аттракторов на основе агрегации широкого спектра различных идей (содержательно обобщить модели, представленные отдельными субъектами и творческими группами).

	Обеспечение действенного конструктивного характера аттракторов (постоянно использовать аттракторы в практической деятельности при принятии управленческих решений и планировании).
	Идеологическое обеспечение процесса принятия аттракторов (показать педагогам важность определённой идеи, которая может всех объединить). В этом проявляются лидерские качества – умение «продать» идею, сформировать привлекательное или яркое видение.
Идейное единство КПС учреждения СПО с использованием энтропии	Энтропия может влиять на идейное единство коллектива, так как её нарастание может приводить к сепаратизму подразделений и действиям в местных интересах. В предельном случае это может привести к распаду организации на удельные «княжества» и перманентным междоусобным «войнам». Для этого руководитель и объединяет составные части коллектива в единое целое, направленное на общую цель; практиковать специальные процедуры адаптации новичков (предусматривает изучение как писанных, так и неписанных правил и создание института наставников, которые разъясняют и показывают, как следует себя вести) и развивать чувство принадлежности к организации.

Синергетическая парадигма в образовании акцентирует внимание на самообучении, самоорганизации, самоуправлении и самоактуализации как фундаментальных элементах, формирующихся в процессе межличностного и внутриличностного взаимодействия. Ключевыми атрибутами данного подхода являются открытость образовательной системы, её самоорганизующийся характер, значимость стохастических факторов, артикулированное понимание энергетических процессов, а также присущие ей нестабильность и иерархическая структура. Ресурсный потенциал синергетического подхода при формировании коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования заключается в следующем:

- педагогический коллектив предстаёт как открытая, диссипативная, несимметричная, нелинейная и сложная синергетическая система. Это позволяет изучать внутренние процессы самоорганизации и саморазвития внутри педагогического коллектива, предоставляя эффективные инструменты для выявления общих закономерностей, управляющих их развитием и преобразованиями;

- рассмотрение КПС через призму синергетических доминант, таких как равновесие между хаосом и порядком, стабильностью и изменчивостью,

предсказуемостью и случайностью, что открывает путь к глубокому пониманию принципов функционирования и эволюции систем самоорганизации;

- основными этапами формирования КПС учреждения СПО являются: многовариативность, хаотичность, случайность, бифуркация, диссипация, порядок из хаоса, точка притяжения. Данные стадии создают фундамент для эффективного взаимодействия, взаимной поддержки и реализации общих стратегических задач;

- развитие единств на психологическом, педагогическом, самоуправленческом, интеллектуальном, волевом, организационном, ценностно-ориентационном и идейном уровнях, применяя при этом концепции эмерджентности, аттракторов и энтропии. Данные единства способствуют повышению эффективности совместной деятельности, формированию благоприятного морально-психологического климата и развитию профессионального сообщества.

Таким образом, определяя ресурсный потенциал синергетического подхода можно констатировать, что он представляет собой методологическую основу формирования КПС учреждения СПО, основанную на принципах самоорганизации, открытости системы и нелинейности развития. Это обеспечивает качественно новый уровень взаимодействия через интеграцию следующих функций, которые вытекают из сущности самого подхода:

- системно-организационная, реализующаяся в структурировании педагогического коллектива как открытой, диссипативной системы с устойчивыми связями и способностью к саморазвитию;

- процессуально-динамическая, обеспечивающая последовательное прохождение стадий формирования КПС: от многовариативности через хаотичность и бифуркацию к устойчивому порядку и точкам притяжения;

- деятельностно-практическая, которая интегрирует единство педагогического, психологического, самоуправленческого, интеллектуального,

волевого, ценностно-ориентационного, организационного, идейного аспектов формирования коллектива;

– результативно-продуктивная, которая проявляется в формировании целостного коллективного педагогического субъекта с эмерджентными свойствами, превосходящими простую сумму индивидуальных качеств участников.

1.3. Организационно-педагогические условия формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода

Формирование коллективного педагогического субъекта в системе среднего профессионального образования требует создания комплекса организационно-педагогических условий. Использование синергетического подхода в данном контексте обеспечивает целенаправленность, целостность и эффективность образовательного процесса. Это достигается посредством оптимизации структуры коллектива, организации его деятельности, распределением обязанностей и стимулированием механизмов самоуправления. В конечном итоге повышается качество усвоения знаний и навыков, происходит содействие личностному развитию обучающихся и достижение общих образовательных целей. Следовательно, актуализируется задача разработки и внедрения организационно-педагогических условий, направленных на формирование КПС учреждения СПО с применением синергетического подхода. Соблюдение нижеперечисленных подходов и принципов выступает в качестве одного из фундаментальных методологических условий эффективности моделируемого процесса.

Мы акцентируем внимание на подходах и принципах, способствующих эффективному формированию коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, базируясь на синергетическом подходе.

Основными методологическими подходами данного исследования являются:

1) синергетический подход, являющийся методологическим направлением в учебной и воспитательной деятельности, который основывается на использовании комплексной системы, включающей идеи, понятия, приёмы и методы исследования и координации открытых нелинейных систем, способных к самоорганизации (В. А. Игнатова, Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов, В. М. Курейчик, З. К. Меретукова, В. И. Писаренко, И. Р. Пригожин, Г. Хакен и др.);

2) культурологический подход, в основе которого лежит утверждение о том, что первопричиной создания сплочённой структуры коллектива является соотношение культурных эталонов, установок и ценностей его членов (Г. С. Батищев, О. С. Долженко, И. А. Ильин, Н. С. Розов и др.);

3) личностно-деятельностный подход, позволяющий выделить уровни формирования коллектива (Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов, С. Л. Рубинштейн и др.);

4) целостный подход, концептуально обоснованный в работах ряда классиков педагогики (Ю. К. Бабанский, В. С. Ильин, П. Ф. Каптерев, Я. А. Коменский и др.) и постулирующий несводимость системного целого к арифметической сумме составляющих его элементов; целостность возникает вследствие интеграции частей в сложные комплексы с установлением между компонентами отношений взаимовлияния и взаимообусловленности, что приводит к формированию эмерджентных свойств системы;

5) системный подход, который рассматривает педагогический процесс как систему – упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, функционирующих как единое структурно-функциональное образование (И. В. Блауберг, Е. В. Дёмкина, Э. Г. Юдин и др.);

6) аксиологический подход, рассматривающий объект исследования с позиции ценностей (Л. В. Вершинина, Б. С. Гершунский, М. С. Каган, В. А. Сластёнин, Н. Е. Щуркова и др.);

7) акмеологический подход, который позволяет решать акмеологические проблемы и задачи; его применение в профессиональном образовании стимулирует прогрессивные изменения в квалификационной подготовке будущих педагогических кадров на уровне их теоретико-методологической и практической профессиональной готовности (С. Н. Бегидова, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, А. Хазова и др.).

Основные педагогические принципы: всеохватность и сопричастность, интеракция и комплементарность педагогов и студентов, перспективное движение коллектива, параллельное воздействие.

Принцип всеохватности и сопричастности предполагает создание условий для формирования у всех членов коллектива чувства принятия, уважения, защищённости и ценности. Его реализация включает: 1. обмен информацией о личностных характеристиках, ценностях, происхождении и интересах сотрудников, что демонстрирует заботу организации; 2. предоставление возможностей для коммуникации, коллаборации и социального взаимодействия; 3. стимулирование обмена идеями и мнениями посредством опросов, каналов обратной связи и командных встреч; 4. учёт индивидуальных потребностей, обеспечение возможности быть услышанным и инвестирование в профессиональное развитие; 5. внедрение программ наставничества или регулярных индивидуальных встреч [117].

Принцип интеракции и комплементарности педагогов и студентов детерминирован образовательной ситуацией и опосредован социально-психологическими процессами, приводящими к количественным и качественным изменениям исходных качеств и состояний субъектов и объектов образования. Комплементарность в данном контексте означает, что действия одной личности (например, педагога) вызывают соответствующие ответные реакции другой личности (студента) как в вертикальном (например, дружественно-доминантное поведение педагога предполагает дружественно-покорный ответ студента), так и в горизонтальном направлениях [117;151].

Это не ограничивается простым привлечением студентов к реализации образовательных проектов, инициированных педагогическим коллективом. Студенты участвуют наравне с педагогами в заседаниях Совета техникума/колледжа в конкурсах профессионального мастерства, а также в экспертизе методических разработок и обобщений передового опыта своих преподавателей (как в рамках учебных занятий, так и во внеурочной деятельности). В этих процессах они представляют своё собственное мнение как полноценные субъекты педагогического процесса, одновременно знакомясь с позицией своих наставников и их взглядами на способы решения педагогических задач.

Принцип перспективного развития коллектива основывается на постоянном определении новых целей и усложнении поставленных задач. Эффективная деятельность коллектива предполагает наличие чётко сформулированной перспективной цели, обладающей мотивирующим потенциалом и обеспечивающей консолидацию коллективных усилий, направленных на её достижение. Выделяют три типа перспектив: ближайшая перспектива (важна для коллектива на любом этапе развития, ключевым условием является опора на личную заинтересованность каждого участника); среднесрочная перспектива (представляет собой план коллективного мероприятия, запланированного на будущее и для её достижения требуется активная подготовка (организация соревнований, праздников, литературных вечеров и др.); долгосрочная перспектива (значимая с социальной точки зрения цель, удалённая во времени и требующая значительных усилий для реализации, объединяющая как личные, так и общественные интересы) [84; 85].

Принцип параллельного воздействия подразумевает влияние на педагогов не напрямую, а через первичный коллектив. Таким образом, каждый педагог испытывает влияние одновременно от трёх источников – руководителя, «ядра» коллектива и самого коллектива в целом. По мере повышения уровня сплочённости и развитости коллектива прямое воздействие руководителя на

отдельного педагога уменьшается, а роль воздействия со стороны коллектива становится более значимой [84; 85].

Применение комплекса данных методологических подходов и принципов в совокупности обеспечивает целостный, системный, ценностно-ориентированный и личностно-развивающий взгляд на педагогический процесс. Кроме того, названные методологические подходы определяют ключевые принципы организации моделируемого образовательного процесса. В свою очередь описанные принципы и обозначенная специфика их реализации для достижения цели настоящего исследования задают совокупность организационно-педагогических условий.

Реализация синергетического подхода к эффективному формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования предполагает выявление и обеспечение комплекса организационно-педагогических условий, гарантирующих успешность данного процесса. Несмотря на повсеместное применение понятия «организационно-педагогические условия» в научных трудах и педагогической практике, в том числе в рамках диссертационных работ, в современной педагогике отсутствует его общепринятое, стандартизированное определение. Тем не менее, научное сообщество активно работает над концептуализацией данного явления. Далее мы представим и проанализируем существующие научные трактовки.

Впервые в отечественной науке термин «педагогические условия» был введён П. Ф. Каптеревым. Он определял их как комплекс факторов образовательной и материально-пространственной среды, применение которых призвано повысить результативность всего педагогического процесса [93]. В контексте исследования педагогических условий Н. М. Борытко определяет их «как сознательно моделируемые внешние обстоятельства, оказывающие существенное влияние на педагогический процесс и способствующие достижению конкретных образовательных результатов» [35, с. 127]. С. Н. Павлов дополняет данное определение, указывая, что педагогические

условия представляют собой «совокупность объективных возможностей для реализации процессов обучения и воспитания, включая организационные и материальные ресурсы» [111, с. 14]. Одновременно А. В. Сверчков предлагает рассматривать педагогические условия «как фундаментальные детерминанты, обеспечивающие корреляцию между управленческой деятельностью и формированием профессиональной педагогической культуры личности» [127, с. 280].

В научной литературе отмечается консенсус относительно того, что конкретные условия играют центральную роль в формировании личности в образовательной среде. Тем не менее, исследователи расходятся в том, на что именно следует обращать первостепенное внимание: на внутренние характеристики индивида, на организацию учебного процесса, на имеющиеся ресурсы или на связь с управленческой деятельностью и профессиональным становлением. В нашем понимании, педагогическое условие, как и у Н. М. Борытко, представляет собой внешний фактор, оказывающий значительное влияние на педагогический процесс. Это специально создаваемое педагогом обстоятельство, используемое им как средство для достижения определённых образовательных целей и результатов.

Н. Г. Бондаренко и А. А. Володин обозначают «организационно-педагогические условия, как характеристику педагогической системы, отражающую совокупность потенциальных возможностей пространственно-образовательной среды, где реализация данных возможностей обеспечивает упорядоченную, целенаправленную и эффективную работу, а также развитие педагогической системы» [33, с. 144]. Е. В. Дёмкина и С. А. Хазова придают особое значение определению организационно-педагогических условий, рассматривая данный термин как совокупность разнообразных ресурсов и возможностей образовательной среды, поддерживающих достижение поставленных педагогических задач [50]. В. А. Беликов, Е. И. Козырева, С. Н. Павлов, А. В. Сверчков считают, что выявленные условия служат основой для повышения результативности управления учебно-воспитательным

процессом в образовательных организациях. Они обеспечивают возможность осуществления контроля качества образования и успеваемости обучающихся, а также способствуют реализации индивидуальных образовательных траекторий и решению сопутствующих задач [111; 127; 145; 156].

Интерпретация понятия «организационно-педагогические условия» в рамках нашего исследования базируется на теоретических положениях А. А. Володиной и Н. Г. Бондаренко. Указанные авторы подчёркивают синергетический характер данного понятия, делая акцент на взаимосвязи и равнозначности его организационного и педагогического компонентов. В их трактовке, организационные условия выполняют функцию обеспечения и поддержки, создавая необходимые предпосылки и сопровождая имплементацию педагогических условий, а также формируя пространственную основу для образовательного процесса.

Итак, организационно-педагогические условия представляют собой комплексную систему целенаправленно сконструированных элементов (содержательных, формальных, методических), ориентированных на эффективную реализацию педагогической деятельности. Их результативность в достижении образовательных целей обусловлена высокой степенью взаимосвязи и взаимозависимости. Приоритетной задачей является структурирование данных компонентов таким образом, чтобы обеспечить целенаправленное и систематическое управление динамикой педагогического процесса. Выбор конкретных организационно-педагогических условий определяется спецификой реализуемого образовательного процесса.

В ходе данного исследования были определены шесть организационно-педагогических условий, необходимых для формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования, основанных на синергетическом подходе, что обусловлено потребностью обеспечения эффективного процесса его развития.

Первое организационно-педагогическое условие – синергетическая среда, которая базируется на единстве психологических, педагогических,

самоуправленческих, интеллектуальных, волевых, организационных, идейных и ценностно-ориентационных компонентов с учётом явлений эмерджентности, аттракторов и энтропии. Такая среда формируется в результате процессов самоорганизации внутри сложных и открытых систем, где ее главной особенностью является спонтанное появление упорядоченных структур, происходящее без внешнего директивного вмешательства.

Для создания синергетической среды при формировании КПС учреждения СПО в рамках синергетического подхода предлагается реализовать следующие действия:

- регулярную воспитательную работу со стороны руководства и самого коллектива, направленную на развитие взаимопонимания, взаимопомощи и бережного отношения к каждому участнику коллектива. При этом эффективно применяется технология баддинг, при которой новичок получает поддержку от более опытного коллеги (бадди), выступающего наставником и помогающего адаптироваться и интегрироваться в рабочую среду [92];

- постановку для коллектива интересных, чётко сформулированных и постепенно усложняющихся целей и задач, обладающих общей направленностью, привлекательной для коллективного субъекта. Здесь применяется метод шэдоунинг, предполагающий наблюдение за работой опытного сотрудника с последующим обсуждением увиденного, выводов и планирования использования полученного опыта в собственной деятельности [112];

- постановку перед КПС конкретных педагогических проблем и методических тем, которые станут предметом работы коллектива в последующие годы. В этом контексте используется метод коучинг (процесс, ориентированный на повышение эффективности командного взаимодействия посредством специальных техник и методов) [7];

- принятие совместных решений для успешного функционирования коллектива, формирование единой позиции по ключевым вопросам, касающимся работы коллектива, где все участники придерживаются принятых

решений, поддерживают коллективную дисциплину и ответственность. Кроме того, в коллективе поощряется свободный обмен идеями, учитываются различные мнения, в том числе с применением метода мозгового штурма, где приветствуется генерация самых разных идей без ограничений;

- осуществление рационального распределения заданий и полномочий между всеми членами коллектива, формирующее единую систему управления; построение рабочих отношений основывается на чёткости понимания каждым своих обязанностей и их связи с задачами других коллег (в рамках таких мероприятий, как командный тренинг «Супервизия команды»);

- организацию деятельности коллектива, освоение современных научных достижений, постоянное стимулирование самообразования, развитие конструктивного и рефлексивного мышления и пробуждение интереса к исследовательской работе (использование метода интеллект-карт, который визуально демонстрирует взаимосвязи между элементами изучаемой темы или проблемы) [77];

- включение педагогов в разнообразные формы совместной деятельности, применяя технологию обучения в сотрудничестве, целью которой является создание условий для активного совместного взаимодействия участников коллектива в различных ситуациях [80];

- принятие решений и управление на основе демократического коллективного подхода, используя метод консенсуса (группа совместно обсуждает различные варианты и предложения до тех пор, пока не придёт к единому мнению) [51];

- сотрудничество становится более результативным, когда каждый участник привносит свои уникальные навыки, знания и опыт. Для этого применяется технология «мировое кафе», реализация которой помогает организовать обсуждение, сфокусированную неформальную дискуссию [55].

Второе организационно-педагогическое условие – сформированная группа сторонников. Концепция формирования такой группы исследовалась С. А. Бариновым, М. Ю. Губиевым, Ю. В. Макаровым, П. В. Филиндаш и

А. А. Халиной. В основе данного понятия лежит социальная общность, где члены, объединенные общими, социально обусловленными целями, интересами и потребностями, активно влияют друг на друга, руководствуясь установленными нормами и правилами взаимодействия.

Первоначально преподаватели формируют небольшие рабочие группы (до 11 человек), каждая из которых берёт на себя ответственность за определённый участок работы, внося вклад в достижение общих целей среднего профессионального образования. Внутри этих групп выделяется ядро – «Совет пассионарии», который призван поддерживать идейное единство, решать организационные вопросы и способствовать профессиональному развитию всех участников. В рамках этого сообщества сторонников постепенно возникают инициативные подгруппы и клубы, где участники могут раскрыть свой творческий потенциал. «Совет пассионарии» играет роль регулятора организационных процессов и хранителя первоначальной идеи или идеологии.

Коллектив активно взаимодействует с внешней средой, изучая запросы рынка труда и услуг, которые могут быть удовлетворены на основе объединяющей идеи. Структура коллектива становится более организованной, а участники активно ищут пути для самореализации как внутри группы, так и за её пределами. «Совет» формирующегося коллектива определяет новые перспективные направления профессиональной деятельности, соответствующие текущим потребностям общества. Для повышения квалификации и развития совместного творчества каждого члена группы необходим постоянный образовательный процесс. На основе этого «Совет пассионарии» определяет два ключевых вектора развития и формирует две высококвалифицированные команды из наиболее опытных участников: одна команда отвечает за разработку стратегического плана развития и образовательных программ, а другая – за практическое внедрение накопленных знаний и опыта [98].

Третье организационно-педагогическое условие – обученность членов коллективного педагогического субъекта навыкам самоуправления,

саморазвития, самообразования, самоорганизации. Исследованием указанных навыков занимались В. И. Моросанова и Н. М. Пейсахов. Для более глубокого понимания проблематики данного исследования необходимо проанализировать перечисленные умения.

Основное внимание уделяется понятию «навык самоуправления», под которым понимается способность эффективно организовывать свою работу, рационально распределять время, составлять планы и успешно выполнять поставленные задачи без необходимости постоянного контроля.

Для обучения коллектива педагогов навыкам самоуправления организацией применяются следующие подходы и модели:

- традиционная модель, включающая как теоретические занятия, так и практические упражнения по применению изученных методов решения проблем, а также консультации и рефлексии;

- комплексная «коллективная» переподготовка, проводимая при необходимости решения конкретной проблемы, общей для всех педагогов и выявленной в ходе внутреннего контроля техникума. В рамках этой подготовки организуются обучающие семинары, практические занятия и тренинги;

- обучение с использованием кейс-методов, суть которых заключается в том, что педагогам предлагается учебный материал в виде профессиональных ситуаций (кейсов). Знания формируются в процессе активной и творческой работы, включая самостоятельное постановление целей, сбор необходимой информации, её анализ с разных точек зрения, выдвижение гипотез, формирование выводов и заключений, а также самоконтроль процесса и результатов обучения [34; 83; 98].

Навыки саморазвития, известные как селф-скиллы, представляют собой личные качества, позволяющие эффективно, гармонично и качественно взаимодействовать, сотрудничать и коммуницировать с другими людьми. Стоит подчеркнуть, что «данные умения играют ключевую роль в формировании самооценки и восприятия окружающего мира, оказывают прямое влияние на процесс принятия решений и модели поведения, служат

базой для личностного развития и находят широкое применение, как в профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни» [100, с. 54].

Для формирования у педагогов навыков саморазвития выполняются такие мероприятия, как аттестация, проведение конкурсов профессионального мастерства, создание портфолио и разработка индивидуального плана саморазвития, а также ведение банка педагогического опыта.

Важно отметить, что самообразование – это самостоятельный процесс освоения знаний, навыков и компетенций, при котором человек, опираясь на внутреннюю мотивацию, самостоятельно устанавливает свои цели и выбирает методы обучения, не прибегая к формальным образовательным программам.

Для развития у педагогов умений самообразования используются следующие подходы:

- проведение диагностики, которая помогает выявить и скорректировать тематику самообразовательной работы, грамотно спланировать учебный процесс;

- создание условий, способствующих работе коллектива в статусе субъекта самообразования, включая предоставление возможности самостоятельно работать с профильной литературой и подбор диагностических и исследовательских материалов для анализа потребностей в профессиональном развитии;

- формирование банка ресурсов, где в методическом кабинете размещаются списки рекомендуемой литературы для самостоятельного изучения, материалы передового педагогического опыта, примеры планов самообразования, тексты докладов и образцы рефератов [98].

Стоит подчеркнуть, что самоорганизация раскрывается как комплекс умений, позволяющих человеку самостоятельно планировать свою деятельность, контролировать выполнение поставленных задач, отслеживать личный прогресс и поддерживать гармонию между профессиональной деятельностью и личной жизнью.

Ю. А. Цагарелли [113] выделяет в структуре самоорганизации такие элементы, как самооценка, самоконтроль, самокоррекция и самонастройка. В данном исследовании для формирования самооценки, самоконтроля, самокоррекции и самонастройки коллективного педагогического субъекта применяются следующие подходы:

- тренинг, направленный на повышение уровня самооценки, цель которого заключается в развитии мотивации к анализу собственных педагогических взглядов и установок, акцентировании индивидуальных особенностей как личности и профессионала, а также содействии самодиагностике и самораскрытию;
- ведение дневника достижений, где фиксируются планы и успехи педагогов;
- использование методов саморегуляции, включая дыхательные и релаксационные техники, цветотерапию и арт-терапию;
- сопоставление собственного опыта с практиками коллег, что помогает выявить положительные и отрицательные стороны своей деятельности, а также выделить качества, способствующие профессиональному росту [98].

Четвёртое организационно-педагогическое условие – синергия партнерства преподавателей, студентов и родителей. Целью взаимодействия семьи и образовательной организации является создание условий для полноценной интеграции родителей в образовательный процесс и воспитательную деятельность, а также организацию досуговых мероприятий. Реализация данной цели способствует формированию партнёрских отношений между обучающимися, их семьями и педагогическим коллективом, а также обеспечивает согласованность и преемственность воспитательного воздействия в семейной и институциональной сферах. Успешность обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования в значительной степени коррелирует с уровнем родительской заинтересованности, стремления и возможности оказать поддержку своему ребёнку. Опыт показывает, что позитивное отношение семьи к образовательному учреждению, выражающееся

в уважении, доверии и активном содействии в вопросах воспитания подростков, стимулирует студентов к высокой академической и внеучебной активности, развивает их мотивацию к творчеству, волонтерству и другим видам деятельности.

Для формирования синергетического партнёрства между преподавателями, студентами и родителями используются как индивидуальные, так и коллективные формы работы. К коллективным формам относятся: общие и классные родительские собрания, посвящённые таким темам, как: «Психофизиологические особенности подростков (15–17 лет)», «Взаимодействие между детьми и родителями», «Проблемы девиантного поведения», «Конфликты поколений и стратегии их предотвращения», «Оптимизация семейного общения и эффективность методов воздействия». Также рассматриваются семейные трудности и пути их преодоления. Дополнительно проводятся родительские лектории по вопросам адаптации студентов-первокурсников в СПО, тематические конференции «Актуальные проблемы образования и воспитания молодёжи», круглые столы по вопросам партнёрства педагогов, студентов и родителей, дискуссии по обмену [98].

Пятое организационно-педагогическое условие – благоприятный психологический климат. Важность психологического климата в коллективе подчёркивается в исследованиях Н. С. Мансурова, В. М. Шепеля и Б. Д. Парыгина [98]. Этот термин обозначает совокупность межличностных отношений внутри группы, выраженных через психологические условия, которые оказывают влияние на совместную работу и всестороннее развитие личности в коллективе [134; 142; 156].

Для создания позитивного психологического климата при формировании коллективного педагогического субъекта применяются следующие меры:

– налаживание открытой и честной коммуникации между коллективом и руководством, проведение регулярных встреч и обсуждений в демократичной атмосфере, что способствует оперативному решению возникающих проблем (темы: «Честный диалог», «Открытость мнений»);

- организация совместных мероприятий (корпоративные встречи: «Мы – одна команда»; интеллектуальные викторины: «Педагогический квиз»; спортивные конкурсы: «День Здоровья», «Фестиваль ГТО «Одна страна – одна команда»);

- работа с конфликтными ситуациями (темы: «Конфликты и пути их разрешения», «Профилактика эмоционального выгорания и профессиональных деформаций педагогов»);

- проведение тренингов и семинаров (мероприятия, направленные на развитие коммуникативных навыков: «Развитие коммуникативной компетентности педагога СПО», «Проблемы взаимодействия преподавателя и студента в системе среднего профессионального образования»);

- получение обратной связи (создание возможности для сотрудников выражать своё мнение о психологическом климате в коллективе и предлагать пути его улучшения);

- признание заслуг каждого участника коллектива (высокая оценка работы способствует мотивации и вдохновляет на новые достижения) [98].

Шестое организационно-педагогическое условие – творческая атмосфера. Значимость формирования творческой атмосферы в коллективе стала предметом исследования С. Н. Бегидовой, Е. М. Павловой, Л. И. Позняковой и Т. В. Корниловой и др. В контексте учебного заведения такая атмосфера определяется как благоприятная среда, которая не только мотивирует студентов и преподавателей к исследованиям и созданию оригинальных идей, но и способствует непрерывному совершенствованию и прогрессу во всех аспектах образовательной деятельности.

Как отмечает С. Н. Бегидова, «формирование личности учащихся – это фундаментальная задача педагога, что делает его собственную личность центральным элементом педагогического творчества. Современный учитель должен обладать не столько набором готовых знаний, сколько опытом активного творческого поиска и готовностью к пересмотру устоявшихся моделей» [22, с. 32].

Для создания такой творческой атмосферы при формировании коллективного педагогического субъекта используются разнообразные методы и приёмы. Среди них: хакатоны – интенсивные мероприятия, направленные на поиск креативных решений актуальных практических задач [46]; дизайн-мышление – инновационный подход к решению проблем, ориентированный на потребности человека [11]; а также организация совместных учебно-воспитательных мероприятий. Последние включают коллективные творческие дела (КТД), предполагающие совместный поиск, планирование и творческую реализацию целей, и нетрадиционные формы воспитания, которые предоставляют возможности для самовыражения и раскрытия творческого потенциала личности [128].

Из вышеизложенного следует, что основными методологическими подходами, способствующими созданию целостного коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования, выступают: синергетический, культурологический, личностно-деятельностный, целостный, системный, аксиологический, акмеологический. Педагогическими принципами, обеспечивающими эффективность формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода, являются: принцип всеохватности и сопричастности; принцип интеракции и комплементарности педагогов и студентов; принцип перспективного движения коллектива; принцип параллельного воздействия. Организационно-педагогическими условиями формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода являются: синергетическая среда (в основе психолого-педагогическое, самоуправленческое, интеллектуальное, волевое, организационное, идейное, ценностно-ориентационное единства); сформированная группа сторонников; обученность членов коллективного педагогического субъекта навыкам самоуправления, саморазвития, самообразования, самоорганизации; благоприятный психологический климат; творческая атмосфера.

РЕЗЮМЕ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Современные масштабные общественные изменения ставят перед всеми участниками образовательного процесса – педагогами, учащимися и их родителями – серьёзные задачи, что неизбежно сказывается на качестве обучения. Фиксируется прогрессирующая разобщённость педагогических коллективов, характеризующаяся ослаблением профессиональной взаимопомощи, утратой консолидированного видения стратегических задач и размыванием общих целевых установок. В текущих условиях критически важен сплочённый коллектив, где каждый педагог чувствует поддержку. Качество среднего профессионального образования напрямую зависит от слаженной работы коллектива, ориентированного на общую цель.

В контексте среднего профессионального образования коллективный педагогический субъект представляет собой динамичную, эволюционирующую структуру, обладающую специфическими характеристиками. Его генезис обусловлен конвергенцией эндогенных (психологических, когнитивных) и экзогенных (материальных, институциональных) факторов. К основным компонентам данного субъекта относятся: когнитивные способности, потенциал к групповой рефлексии, высокая степень когезии и взаимозависимости между участниками, синергетическая деятельность, общие аксиологические установки и мотивационные паттерны, а также проактивное вовлечение в процессы.

Субъектность коллектива манифестируется через следующие индикаторы: осознание членами группы своей идентичности как единого целого, дифференциация от других социальных групп, стабильность состава с наличием эксплицитного или имплицитного лидера, разделение общих целей и способность к их достижению, а также признание со стороны других акторов социального взаимодействия. Для дефиниции коллективного педагогического субъекта критически важны три аспекта: взаимосвязь и взаимозависимость

индивидов в группе, способность группы к совместной активности и групповая саморефлексия.

Для успешного формирования КПС учреждения СПО необходим синергетический подход. Использование данного подхода даёт возможность системно исследовать: закономерности развития коллектива в условиях информационной и ситуационной неопределённости; механизмы социализации индивида посредством межличностного и группового взаимодействия; способы сбалансированного внедрения инновационных компонентов в устоявшуюся организационную структуру без формирования жёсткой конкурентной среды. Ключевыми особенностями синергетического подхода являются: открытость, самоорганизация, случайность, энергетические факторы, нестабильность и иерархия.

В данном контексте, КПС учреждения СПО рассматривается как открытая система, активно взаимодействующая с внешней средой. Это сложная структура, где взаимодействие элементов порождает новые, неожиданные свойства. Система находится в постоянном движении, меняя свой состав, структуру и поведение, её развитие определяется внутренними тенденциями к самоорганизации. Формирование такого коллектива включает в себя как хаос, так и порядок (хаос способствует самоорганизации, помогая избавиться от устаревшего и создать более эффективную структуру, выводя систему на новый уровень). Также присутствуют детерминированность и случайность (формирование коллектива обусловлено его внутренней структурой, нормами и ценностями, что обеспечивает стабильность, но совместная деятельность педагогов всегда вносит элемент непредсказуемости). Наконец, динамика и гомеостаз означают необходимость гибкой адаптации к изменениям в обществе и экономике, при этом сохраняя стабильность в психолого-педагогических основах.

Основные этапы становления КПС учреждения СПО с применением синергетического подхода включают следующие фазы: «многовариативность» – объединение преподавателей вокруг общих ценностей, традиций и целей

учреждения; «хаотичность» – формулирование и постановка педагогических проблем и методических задач, над которыми коллектив будет работать в будущем; «случайность» – создание организационно-педагогических условий, направляющих формирование коллектива и обеспечивающих его стабильность; «бифуркация» – корректировка мотивации педагогов и формирование гармоничного психологического климата в группе; «диссипация» – устранение наименее организованных или периферийных элементов коллектива; «порядок из хаоса» – разработка регламентов по ключевым вопросам и проведение регулярных встреч для обмена информацией и достижениями; «точка притяжения» – согласование целей и формирование устойчивого общего направления движения. Все перечисленные этапы способствуют последовательному формированию КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода.

Важно отметить, что для эффективного формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО с использованием синергетического подхода необходимо обеспечить несколько видов единства: психолого-педагогическое – достигается путём взаимодействия на основе принципов эмерджентности (появления новых свойств системы), аттракторов (устойчивых состояний) и энтропии (степени беспорядка); самоуправленческое – организация автономного управления, также основанного на указанных принципах; интеллектуальное – интеграция знаний и мышления с опорой на синергетические принципы; волевое – согласование намерений и усилий с учётом тех же постулатов; организационное – эффективное взаимодействие всех компонентов системы на основе принципов эмерджентности, аттракторов и энтропии; идейное – формирование общих позитивных ценностей, взглядов и идеалов по вопросам воспитания, социализации и творчества с учётом основных синергетических принципов; ценностно-ориентационное – формирование единства установок и ценностных ориентаций членов коллектива на основе эмерджентности, аттракторов, энтропии. Данные единства, основанные на синергетическом подходе, позволяют педагогам

функционировать как сплочённый коллектив, реализуя общие личные и образовательные ценности, способствуют повышению уровня солидарности и схождения мнений, создают условия для эффективного совместного труда.

Потенциал синергетического подхода реализуется через четыре взаимосвязанные функции: системно-организационную, процессуально-динамическую, деятельностно-практическую и результативно-продуктивную. Выделенные функции действуют не изолированно, а образуют единую систему: системно-организационная создает структурные предпосылки, процессуально-динамическая обеспечивает их эволюцию, деятельностно-практическая реализует в конкретных условиях, а результативно-продуктивная фиксирует итоговый эффект.

Организационно-педагогические условия для формирования коллективного педагогического субъекта в СПО на основе синергетического подхода включают: создание синергетической среды (в основе психолого-педагогическое, самоуправленческое, интеллектуальное, волевое, организационное, идейное, ценностно-ориентационное единства); сформированную группу сторонников; обученность членов коллективного педагогического субъекта навыкам самоуправления, саморазвития, самообразования, самоорганизации; синергию партнёрства педагогов, студентов и родителей; благоприятный психологический климат; творческую атмосферу. Разработанные организационно-педагогические условия обеспечивают следующие позитивные изменения: улучшение качества и производительности за счёт объединения различных подходов; рост креативности и инноваций благодаря взаимодействию; укрепление доверия и уважения между педагогами; повышение самооценки и удовлетворённости преподавателей; преодоление разобщённости и усиление сотрудничества; склонность к конструктивному диалогу и совместному решению проблем.

Методологические подходы, направленные на создание целостного коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования: синергетический, культурологический,

лично-деятельностный, целостный, системный, аксиологический, акмеологический. Педагогические принципы, направленные на обеспечение эффективности формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода: принцип всеохватности и сопричастности; принцип интеракции и комплементарности педагогов и студентов; принцип перспективного движения коллектива; принцип параллельного воздействия. Данные положения способствуют созданию благоприятной атмосферы для творческой самореализации каждого педагогического работника и стабильного повышения их профессионального уровня; помогают педагогам объединиться в сплочённую команду, поддерживают самостоятельность и инициативность; способствуют повышению общей эффективности деятельности организации за счёт синергии усилий участников с различными компетенциями и особенностями.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДХОДА

2.1. Структурно-функциональная модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода

Исследование педагогического моделирования было инициировано потребностью в разработке новой научно-теоретической основы для формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования с использованием синергетического подхода. Данный процесс потребовал предварительного анализа ключевых понятий: «модель» и «моделирование».

Многочисленные исследователи, включая С. А. Бешенкова, М. П. Горчакову-Сибирскую, А. Н. Дахина, И. А. Колесникову, Е. А. Лодатко, В. М. Монахова, Т. К. Смыковскую, В. А. Штоффа и др., описывают модель как искусственное подобие исследуемого объекта или явления, способное принимать различные формы (схемы, конструкции, символы) и служить для упрощённого представления, воспроизведения и анализа структуры, свойств и взаимосвязей оригинала [26;49;50; 82;94;150]. В свою очередь, моделирование определяется как процесс изучения явлений или систем путём создания и исследования их моделей, а также как инструмент для оптимизации проектирования новых объектов [116].

Исследование функций моделей, проведённое такими учеными, как А. Б. Воронцов, В. И. Загвязинский, В. В. Краевский и Н. А. Терешин, выявило их многообразие [74;75;110]. Модели служат для познания реальности, коммуникации, обучения, прогнозирования, проведения экспериментов,

принятия управленческих решений и совершенствования измерений. А. Н. Дахин предлагает два подхода к созданию педагогических моделей: наблюдение за реальными процессами и теоретическое осмысление. К современным моделям предъявляются требования простоты, удобства, универсальности, точности, полноты, адаптивности, адекватности и экономичности [49]. Процесс моделирования, по А. Н. Дахину, включает выбор методологии, определение задач, конструирование модели, проверку её валидности, применение в эксперименте и интерпретацию результатов [50].

В рамках данного исследования для разработки синергетической модели формирования КПС учреждения СПО был использован метод педагогического моделирования. Мы опирались на общепризнанный подход, согласно которому большинство современных моделей, как указывают В. И. Загвязинский, В. В. Краевский, В. И. Писаренко, А. М. Столяренко и др., имеют блочно-компонентную структуру, что обеспечивает наглядность педагогического процесса.

Выделение следующих блоков основано на понимании того, что моделирование процесса формирования КПС учреждения СПО с использованием синергетики требует выполнения определённой последовательности действий: постановка цели и задач, определение ключевых стадий и этапов; разработка структуры и содержания организационно-содержательного блока, включающего методологические подходы, педагогические принципы, организационно-педагогические условия, формы, методы, технологии, средства, обеспечивающие эффективное формирование коллективного педагогического субъекта; описание результативно-оценочного блока, который включает диагностические методы, компоненты, критерии и уровни сформированности КПС. Эти процессы взаимосвязаны и построены иерархически: результаты одного этапа служат исходными данными для следующего. В итоге реализованных задач создаётся структурно-функциональная модель формирования КПС учреждения СПО на основе

синергетического подхода. Визуальное воплощение данной модели представлено на рисунке 1.

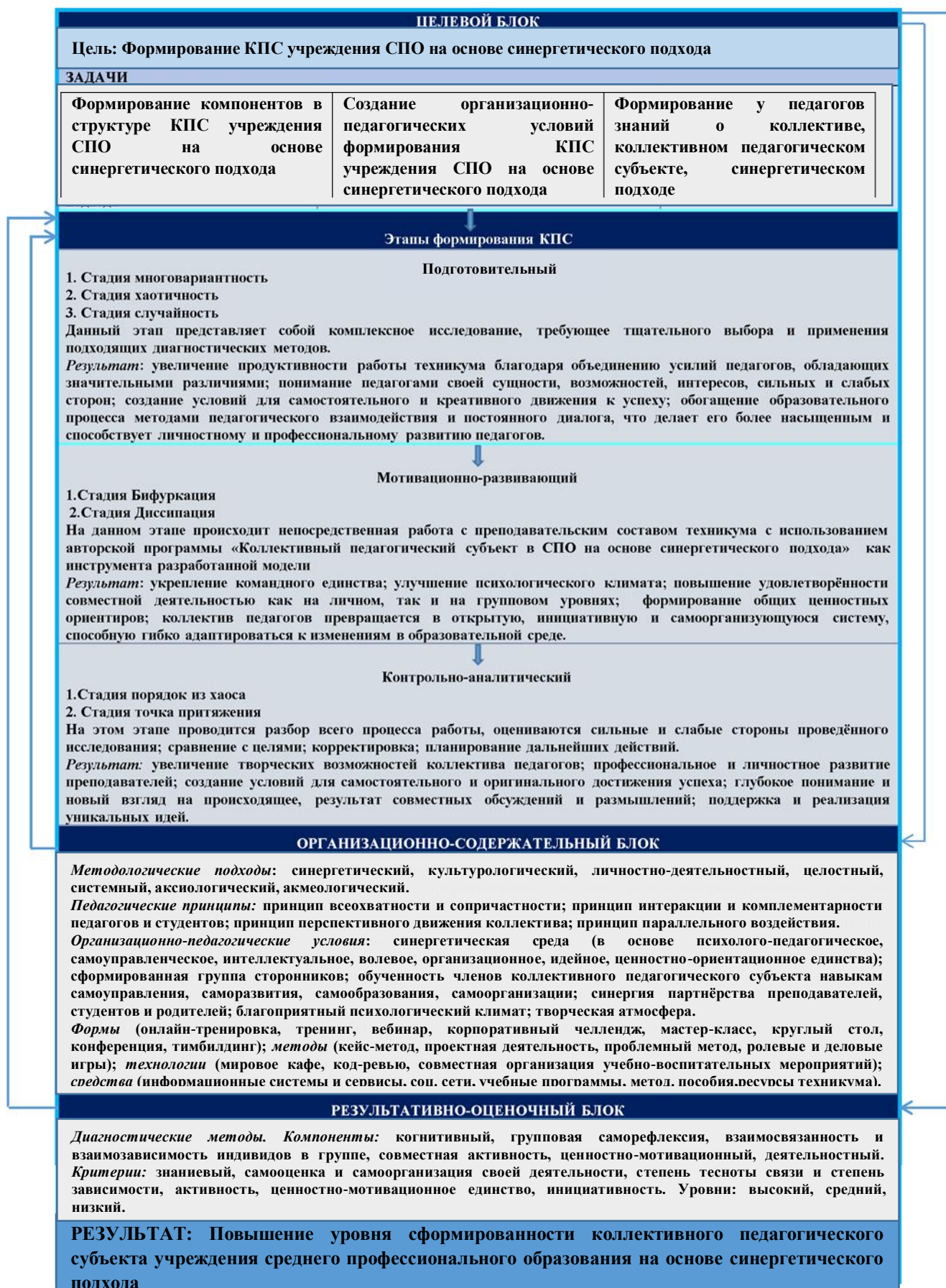


Рисунок 1 – Структурно-функциональная модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода

Целевой блок отражает главную цель и задачи, стоящие перед проектируемым процессом формирования КПС. Основная цель моделируемой деятельности – формирование коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода. Эта цель является среднесрочной, так как требует значительного времени, внимательного осмысления преподавателями представленного материала и активного вовлечения всего педагогического коллектива в процесс формирования КПС.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач: формирование компонентов в структуре КПС учреждения СПО с применением синергетического подхода; создание организационно-педагогических условий формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода; формирование у педагогов знаний о коллективе, коллективном педагогическом субъекте, синергетическом подходе.

В рамках предложенной структурно-функциональной модели процесс формирования КПС учреждения СПО, основанный на синергетическом подходе, реализуется поэтапно: включает подготовительный, мотивационно-развивающий и контрольно-аналитический этапы, каждый из которых состоит из определённых стадий.

На первоначальном, подготовительном этапе (1. Стадия многовариантность; 2. Стадия хаотичность; 3. Стадия случайность) проводится всесторонний анализ текущего состояния коллектива техникума, выявляются его сильные и слабые стороны, а также оценивается потенциал для формирования коллективной идентичности и налаживания сотрудничества. Данный этап представляет собой комплексное исследование, требующее тщательного выбора и применения подходящих диагностических методов. Необходимо изучить внутренние процессы в коллективе, коммуникативные связи, уровень доверия между членами, степень их вовлечённости в общую деятельность и наличие единой цели. Для достижения поставленных научно-педагогических и практических задач разрабатывается авторская программа

«Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода». Эта программа включает не только теоретические основы синергетики в развитии коллектива, но и предлагает практические инструменты и методики для её внедрения в условиях техникума. В рамках подготовительного этапа ведётся поиск и анализ наиболее эффективных способов, средств и форм работы, способствующих формированию КПС учреждения СПО, ориентированного на синергетический подход.

Второй, мотивационно-развивающий этап (1. Стадия бифуркации; 2. Стадия диссипация) предполагает практическое внедрение результатов диагностического анализа. Здесь осуществляется непосредственная работа с преподавательским коллективом техникума с использованием разработанной программы. Акцент смещается с теоретического анализа на практические действия, направленные на стимулирование развития единства коллектива и совместного взаимодействия. На данном этапе применяются эмпирические методы, средства и формы работы, которые были подобраны и проверены в ходе подготовительной фазы. Это включает организацию специализированных тренингов, семинаров, групповых дискуссий и других мероприятий, направленных на повышение уровня самоорганизации, взаимопонимания и сотрудничества среди преподавателей. Особое внимание уделяется развитию коллективной ответственности и созданию атмосферы поддержки и взаимопомощи. Внедрение методик требует качественного методического сопровождения, которое включает в себя разработку подробных инструкций и планов проведения мероприятий, а также систему мониторинга эффективности используемых методов. Регулярный анализ полученных результатов позволяет своевременно корректировать стратегию развития и адаптировать программу к конкретным условиям техникума.

На третьем, контрольно-аналитическом этапе (1. Стадия порядок из хаоса; 2. Стадия точка притяжения) проводится анализ полученных данных и формируется план дальнейших действий. Основные направления работы включают: рефлексии (разбор всего процесса, выявляются и оцениваются его

сильные и слабые стороны); сравнение с целями (результаты сопоставляются с первоначально установленными целями исследования, что позволяет определить степень их достижения); корректировку (на основании анализа и сопоставления вносятся необходимые изменения в организацию и реализацию разработанной модели); планирование дальнейших действий (учитывая сделанные выводы и внесённые правки, разрабатываются планы на будущее, формируются последующие этапы исследования и оцениваются перспективы развития коллектива техникума).

Организационно-содержательный блок включает в себя методологические подходы, педагогические принципы, организационно-педагогические условия, а также формы, методы, технологии и используемые средства.

Методологические подходы подробно описаны нами в параграфе 1.3. (синергетический, культурологический, личностно-деятельностный, целостный, системный, аксиологический, акмеологический).

Педагогические принципы подробно описаны нами в параграфе 1.3. (принцип всеохватности и сопричастности; принцип интеракции и комплементарности педагогов и студентов; принцип перспективного движения коллектива; принцип параллельного воздействия).

Организационно-педагогические условия также раскрыты нами в параграфе 1.3. Синергетическая среда (в основе психолого-педагогическое, самоуправленческое, интеллектуальное, волевое, организационное, идейное, ценностно-ориентационное единства); сформированная группа сторонников; обученность членов коллективного педагогического субъекта навыкам самоуправления, саморазвития, самообразования, самоорганизации; синергия партнёрства преподавателей, студентов и родителей; благоприятный психологический климат; творческая атмосфера, которые обеспечивают эффективность процесса формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода и предполагают применение форм, методов, средств, технологий.

В процессе реализации модели формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода используются следующие формы: онлайн-тренировки (тренинги), вебинары, корпоративные челленджи, мастер-классы, круглые столы, конференции, тимбилдинги.

Онлайн - тренировка (тренинг) – форма дистанционного интерактивного обучения для развития профессиональных навыков. Его особенности: высокая вовлечённость педагогов в процесс обучения; возможность автоматически отслеживать посещаемость и активность участников; комфортные условия для отработки практических навыков; возможность проходить тренинг в группе или индивидуально. Применительно к данному исследованию онлайн-тренинг проводится на уровне техникума (Практикум повышения психологической устойчивости, восстановления эмоционального благополучия педагогов. Создание ситуации успеха в работе).

Вебинар – это онлайн-мероприятие, включающее семинар, доклад, презентацию или лекцию по конкретной теме, проводимое с использованием веб-технологий в режиме реального времени. Главной особенностью вебинаров является интерактивность, позволяющая в процессе трансляции обмениваться информацией, задавать вопросы и получать ответы. Участники могут общаться с ведущим и друг с другом через текстовый чат. В данном исследовании в техникуме были проведены вебинары на темы «Педагогический тимбилдинг как метод управления коллективом преподавателей» и «Организационное развитие команды: медиация и восстановительный подход».

Корпоративные челленджи – это формат работы, ориентированный на формирование системы взаимодействия между участниками образовательного процесса через регулярное выполнение определённых заданий в установленные сроки. В рамках исследования применение корпоративных челленджей способствует сплочению коллектива, повышению мотивации и вовлечённости педагогов, а также улучшению физического и психического здоровья участников за счёт использования техник релаксации и формирования позитивного мышления.

Мастер-класс представляет собой интерактивный способ обучения, который включает краткий теоретический блок и практическую часть, ориентированную на освоение и закрепление конкретных навыков и умений. Ведущий делится своим профессиональным опытом по определённой теме через прямые комментарии и демонстрацию наиболее эффективных методик, техник и моделей с целью передачи мастерства. В рамках данного исследования мастер-классы организуются на уровне техникума (мастер-класс для педагогов на тему «Групповая сплочённость коллектива»; мастер-класс «Игры на сплочение коллектива»).

Круглый стол – это формат свободного диалога, основанного на равноправном общении участников, в ходе которого они выражают свои мнения по обсуждаемой проблеме и формируют, либо уточняют собственную позицию. В данном исследовании круглые столы проводятся на уровне техникума по темам: «Чувство коллективной ответственной зависимости», «Благоприятный климат в образовательном учреждении», «Профилактика профессионального выгорания, профессиональное долголетие».

Конференция – это мероприятие, предназначенное для обсуждения научных, методических и производственных вопросов, а также выработки рекомендаций по их решению. В конференции «Научное творчество молодежи» принимают участие школьники города, студенты колледжей, техникумов и вузов, а также преподаватели данных образовательных учреждений. Авторы лучших научно-исследовательских работ получают награды в виде грамот и дипломов.

Тимбилдинг (командообразование) – это процесс организации и проведения специальных мероприятий, направленных на укрепление взаимодействия, улучшение коммуникации и развитие сплочённости внутри коллектива. В рамках исследования тимбилдинг для педагогов проводится на уровне техникума (Тимбилдинг «Мы единый коллектив!»).

Педагогический метод представляет собой совместную практическую деятельность педагога и учащегося, с помощью которой осуществляется

передача, усвоение и применение содержания воспитания и обучения. В рамках реализации модели формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода применяются следующие методы: кейс-метод, проектная деятельность, проблемный метод, ролевые и деловые игры.

Кейс-метод – это способ обучения, основанный на анализе реальных педагогических ситуаций. Участники изучают ситуацию, выявляют основные проблемы, предлагают варианты решений и выбирают наиболее подходящий. В нашем исследовании используется подборка кейсов, предназначенных для преподавателей техникума.

Метод проектов представляет собой комплекс желаемых результатов, идей и гипотез, направленных на создание творческого теоретического продукта. Этот метод способствует повышению профессионального уровня педагогов, а также предоставляет возможности для их самостоятельного развития и самовыражения. Применительно к нашему исследованию данный метод применяется на уровне техникума (Проект «Педагогические находки»).

Дискуссии и беседы. Под дискуссией понимается свободное публичное обсуждение спорного вопроса, а под беседой рассматривается следующее: обмен мнениями в форме разговора. Данные методы помогают выявить уровень сплочённости коллектива, определить существующие проблемы, а также совместно сформулировать общие цели и разработать планы их достижения. В нашей работе дискуссии и беседы проводятся среди педагогов техникума в рамках темы «Энтропия, эмерджентность, аттракторы при формировании единства коллективного педагогического субъекта».

Ролевая игра – метод, основанный на распределении участников по ролям и инсценировке определённой ситуации, что позволяет отрабатывать поведенческие стратегии, действия и выполнение обязанностей конкретных лиц.

Деловая игра имитирует различные стороны человеческой деятельности и социального взаимодействия, устраняя разрыв между абстрактным содержанием учебного материала и реальными профессиональными задачами.

В данном исследовании эти методы применяются на уровне техникума посредством серии деловых и ролевых игр.

В рамках реализации модели формирования КПС учреждения СПО с использованием синергетического подхода применяются следующие педагогические средства: информационные системы и сервисы, социальные сети, учебные программы, методические материалы, а также ресурсы образовательного учреждения (актовый зал, макеты, оборудование).

В ходе внедрения модели формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода используются такие педагогические технологии, как мировое кафе, код-ревью и совместная организация учебно-воспитательных мероприятий, известная как технология коллективного творческого воспитания.

Мировое кафе представляет собой технологию неофициального, но целенаправленного обсуждения, которая помогает собрать информацию, наладить обмен мнениями, рассмотреть варианты дальнейших действий и принять решение. В данном исследовании технология реализуется на уровне техникума с такими темами для обсуждения, как «Педагогический коллектив как коллективный феномен», «Синергия и коллективный педагогический субъект», «Инновационные методы, формы и технологии формирования коллективного педагогического субъекта».

Код-ревью – это процесс анализа и проверки программного кода в рамках гибкой методологии разработки, направленный на выявление ошибок, несоответствий и отклонений от стандартов оформления. В педагогической среде эта практика позволяет преподавателям совместно обучаться, ведя диалог, в ходе которого можно задавать вопросы и обсуждать разные способы решения задач. В нашем исследовании данный метод применяется на уровне техникума.

Технология коллективного творческого воспитания – разновидность совместной организации учебно-воспитательных мероприятий, при которой педагоги и обучающиеся совместно участвуют в творческом процессе,

планируют и анализируют результаты деятельности. В рамках данного исследования эта технология внедряется на уровне техникума и охватывает различные формы коллективных творческих дел (Трудовые коллективные творческие дела (КТД): «Акция Чистый техникум»; Интеллектуальные КТД: «Брейн-ринг «День науки»»; Художественные КТД: выступление педагогов, студентов на концертах; Спортивные КТД: «Спартакиада – День здоровья; Экологические КТД – «Спасаем Чёрное море»).

Результативно-оценочный блок включает диагностические методы, компоненты, критерии, уровни. Диагностические методы, применяемые в модели: наблюдение, опрос, анкетирование: опросник «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода» А. Р. Морозова (опросник был оценён экспертной комиссией); анкета самооценки педагогов О. В. Тихомирова; опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» А. Д. Ишков, Н. Г. Милорадова; опросник «Межличностные отношения А. А. Рукавишников (ОМО)»; опросник «Определение индекса групповой сплочённости Сисшора»; методика Профессиональные ценностные ориентации учителя М. Рокича; методика К. Замфир в модификации А. Реана Мотивация профессиональной деятельности; опросник «Оценка уровня притязаний В. К. Гербачевский».

Для проверки эффективности структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования, основанной на синергетическом подходе, было проведено четырехэтапное экспериментальное исследование. Планирование каждого этапа с учётом конкретных целей позволило добиться всесторонней и объективной оценки процесса формирования коллектива.

В ходе пилотного этапа исследования была проведена апробация методологического инструментария, включая процедуры сбора и обработки данных. Этот этап, проведённый в рамках подготовки диссертации, оказался важным для дальнейшего хода исследования. Полученные результаты позволили валидировать рабочие гипотезы и внести коррективы в структурно-

функциональную модель перед реализацией основного этапа исследования. Несмотря на то, что планирование, проведение и анализ пилотного исследования заняли немало времени, это стало необходимой инвестицией в надёжность и точность всей работы. На основе полученных результатов были внесены необходимые правки, определена готовность к проведению основного эксперимента.

Второй, констатирующий этап, представлял собой начальную диагностику. Его задача состояла в том, чтобы определить, в каком состоянии находится процесс формирования коллективного педагогического субъекта в выбранных группах техникума. Мы изучили текущую ситуацию, разработали методику исследования, сочетающую количественные и качественные подходы к сбору и анализу данных. Созданная структурно-функциональная модель, описывающая взаимосвязанные факторы, влияющие на формирование КПС, помогла упорядочить полученную информацию и выделить главные направления для дальнейшего изучения. Важно, что на этом этапе мы не только оценили текущее положение дел, но и подготовили инструменты для последующих стадий, что значительно повысило общую эффективность исследования.

Третий, формирующий этап, был посвящён практическому применению разработанной структурно-функциональной модели в процессе формирования коллектива. На данном этапе была реализована программа «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода». Этот этап требовал активного вовлечения участников, длительного наблюдения за изменениями в их поведении и взаимодействии. Были использованы разнообразные, скоординированные методы воздействия для достижения максимального эффекта. Реализация программы потребовала значительных ресурсов и организационных усилий.

На заключительном этапе было проведено контрольное исследование для оценки результативности формирующего эксперимента. Повторная диагностика позволила зафиксировать изменения в изучаемых показателях и

определить, насколько успешно сформировался коллективный педагогический субъект после внедрения программы. Сравнивая данные начального и финального этапов (представленные в таблицах и на диаграммах), мы смогли оценить эффективность разработанной структурно-функциональной модели. Этот этап был критически важен, поскольку именно он показал практическую значимость данной работы и позволил сделать итоговые выводы.

Результаты анализа научной литературы и проведённого педагогического моделирования позволяют сделать следующие выводы:

1. Метод моделирования в педагогике является основным инструментом для понимания внутренней динамики педагогических процессов, выявления их преимуществ и недостатков. Это, в свою очередь, обеспечивает основу для принятия эффективных управленческих действий, решения актуальных образовательных проблем и определения приоритетных направлений исследования с учётом ключевых факторов и их взаимосвязей.

2. Разработанная структурно-функциональная модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, опирающаяся на синергетический подход, состоит из трёх взаимосвязанных блоков: целевого, организационно-содержательного и результативно-оценочного.

3. Для подтверждения эффективности данной модели в системе среднего профессионального образования был реализован четырехэтапный экспериментальный цикл. Он включал пилотное исследование, констатирующую диагностику, этап внедрения структурно-функциональной модели и сопутствующих организационно-педагогических условий (формирующий этап), а также контрольную диагностику с последующим анализом полученных данных.

2.2. Организация и содержание экспериментальной работы по формированию коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода

Результаты эмпирических исследований, выполненных в период с 2017 по 2022 год, были получены на базе ГБПОУ «Новороссийский медицинский колледж» г. Анапа [18;20;86;95;96;97;98;99, 100;101].

Фундаментальное экспериментальное исследование (ЭИ), посвящённое формированию КПС учреждения СПО, проводилось на протяжении двух академических лет (2022-2023 и 2023-2024) в ЧПОУ «Анапский индустриальный техникум» г. Анапа [19;23;102;103;104;105] и филиалы (г. Абинск, г. Темрюк, п. Мостовской, х. Трудобеликовский). В основе данного исследования лежал синергетический подход, реализованный в рамках внеучебной программы «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО». Программа включала в себя как теоретические, так и практические аспекты.

Экспериментальная часть работы была направлена на апробацию и оценку эффективности структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО, построенной на принципах синергетики, с последующим подтверждением гипотезы.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1. Создание и систематизация диагностических инструментов: разработка и отбор методов и средств, обеспечивающих объективное измерение основных критериев и показателей, отражающих структуру и функционирование коллективного педагогического субъекта. Для этого были осуществлены: анализ существующих методик, их адаптация к специфике СПО, а также разработка новых инструментов, способных адекватно отразить процесс формирования коллектива. В частности, определялись конкретные характеристики,

используемые для оценки уровня сформированности КПС, а также способы их измерения.

2. Оценка исходного уровня сформированности КПС до начала реализации структурно-функциональной модели. Для сравнения характеристик применялись методы математической и статистической обработки, что обеспечило объективность и достоверность результатов.

3. Внедрение авторской программы «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода». Программа направлена на формирование коллектива через стимулирование синергетических эффектов. Для её успешной реализации требовались планирование, организация и контроль на всех стадиях.

4. Создание организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность реализации структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода.

5. Проведение повторной диагностики для определения достигнутого уровня сформированности КПС и оценки динамики изменений.

6. Подготовка отчёта: анализ хода эксперимента и его результатов с применением статистических методов.

Пилотный эксперимент. С 2017 года мы начали работу над пилотным экспериментом. В первый год была разработана методология и общий план исследования, включающий определение целей и задач, а также аспектов, требующих проверки. На базе ГБПОУ «Новороссийский медицинский колледж» в г. Анапа была проведена диагностика когнитивного компонента у педагогов, результат которой показал низкий уровень осознания важности изучения коллективного педагогического субъекта. В ответ на это были организованы лекции, семинары, мероприятие мировое кафе, беседы и разработан авторский опросник. Эти шаги позволили нам спроектировать Организационный модуль авторской программы.

С 2017 по 2022 год – период создания дизайна исследования, включая разработку плана (выборка, методы сбора данных) и тестирование инструментов (опросник, наблюдение). Пилотный эксперимент выявил, что низкий уровень мотивации педагогов обусловлен высокой нагрузкой, отсутствием поощрений, рутинной и недостатком стимулов к саморазвитию. Для решения данных проблем провели мероприятия по выявлению причин низкой мотивации, разработали комплексы поддержки, оказывали коррекционные меры, формировали мотивацию успеха и адекватную самооценку через поощрение достижений. На основе этих диагностик и выявленных проблем был разработан Психологический модуль авторской программы, что привело к созданию программы наставничества и организации условий для взаимодействия сотрудников (тренинги, семинары, мастер-классы), способствовавшие обмену опытом и развитию.

В 2022 году в ЧПОУ «Анапский индустриальный техникум» г. Анапа проводилось исследование, направленное на оценку ценностно-мотивационной и деятельностной готовности преподавателей. В частности, изучались удовлетворённость работой педагогов и уровень самоорганизации студентов, а также условия для формирования коллективного педагогического субъекта. В ходе работы были выявлены проблемы, связанные с трудностями у педагогов в адаптации к изменениям, недостаточной сформированностью ценностей и мотивов, нежеланием самосовершенствоваться. Для решения этих проблем применялись различные формы педагогической поддержки, включая работу в методических объединениях и творческих группах, а также психолого-педагогическое сопровождение. Результатом этой деятельности стал разработанный Компетентностный модуль авторской программы.

Также, в данном техникуме оценивались компоненты групповой саморефлексии, взаимосвязь и совместная активность педагогов. Диагностика выявила у преподавателей трудности, обусловленные жёсткими условиями труда, высокой загруженностью и недостатком опыта во взаимодействии с коллегами, студентами и родителями. Для поддержки педагогов были

организованы мероприятия по повышению саморефлексии, обучению техникам релаксации, поиску внутренних ресурсов и работе в группах для обсуждения сложных ситуаций. Активно использовались интерактивные методы, такие как беседы, дискуссии, тренинги и кейс-методы. Итогом данной работы стал модуль авторской программы Синергия партнёрства.

В процессе проведения пилотного этапа ЭР мы выявили следующие потенциальные угрозы:

1. Риск преждевременных обобщений. Результаты, полученные на начальном этапе, были восприняты как полностью отражающие ситуацию во всей целевой группе. Пилотное исследование проводилось в ограниченном объёме и не применяло сложных методов формирования выборки, характерных для полномасштабных проектов, такие выводы могут быть некорректными. Чтобы снизить вероятность подобной ошибки, мы чётко обозначили границы применимости полученных данных, подчеркнув их ограниченность и необходимость дальнейшей проверки на более широкой и представительной выборке.

2. Недооценка масштаба основного этапа. Пилотный эксперимент предполагает упрощенную методологию, исключаящую некоторые важные аспекты, которые обязательно потребуют внимания при полномасштабной реализации. Это может привести к недостаточному планированию и дефициту ресурсов (времени, персонала). Для предотвращения этой проблемы мы детально проанализировали каждый шаг пилотного исследования, оценили необходимые временные и ресурсные затраты, а также определили потенциальные трудности, которые могут возникнуть при переходе к более масштабному проекту.

3. Практические организационные сложности. Возможны сбои в графике, нехватка времени у преподавателей из-за высокой учебной нагрузки, что затрудняет проведение запланированных мероприятий. Эти проблемы могут накапливаться, создавая хаос и снижая общую продуктивность. Для минимизации данных рисков мы проработали логистику, обеспечивающую

беспрепятственный доступ к необходимым инструментам (опросы и анкеты проводятся через образовательную платформу Discord).

4. Сопротивление внедрению нового из-за устоявшихся стереотипов. Педагоги, привыкшие к определённым методам работы, могут с трудом принимать новые подходы. Это препятствует эффективному сотрудничеству и обмену опытом в коллективе. Для снижения вероятности такого сопротивления мы провели обширную информационную работу, направленную на создание атмосферы доверия и взаимопонимания.

Констатирующий этап. Перед проведением констатирующего эксперимента нами были проведены беседы с директором, заместителем директора по учебно-методической работе, заместителем директора по воспитательной работе, преподавателями техникума. Цель данных бесед – выяснение их отношения к идее коллективной деятельности, их понимания сущности и содержания этой работы (актуальность, цели, задачи исследования по формированию КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода; специфика внедрения структурно-функциональной модели коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода; особенности авторской программы «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода», планирование и организация мероприятий по формированию коллектива).

База исследования: ЧПОУ «Анапский индустриальный техникум» г. Анапа, филиалы ЧПОУ «Анапский индустриальный техникум» (экспериментальная группа – 104 чел.; контрольная группа – 90 чел.). Экспериментальная группа сформирована из педагогов основного филиала техникума в г. Анапа.

Экспериментальная часть исследования реализована в соответствии с протоколом параллельного сравнительного исследования, методология которого предусматривает рандомизированное распределение объектов по группам, стандартизированные условия проведения эксперимента и статистическое сопоставление эмпирических данных для выявления значимых

различий. В параллельном эксперименте формируются контрольная и экспериментальная группы, которые являются статистически сопоставимыми. В экспериментальной группе реализуются все педагогические условия, включая методы, технологии, программы и т.д. В контрольной группе – специально организованные новые условия не предусмотрены.

Сравнительный тип эксперимента предполагает сравнение полученных результатов по двум линиям: 1) сравнение первичной и вторичной диагностики в каждой из групп; 2) сравнение данных по конечным результатам диагностики между экспериментальной и контрольной группами.

Формирование экспериментальной и контрольной групп преподавателей техникума для реализации экспериментальной работы осуществлялось, опираясь на критерии, которые отвечали требованиям содержательности (критерий операционной валидности), эквивалентности (критерий внутренней валидности), репрезентативности (критерий внешней валидности).

1. Содержательность критерия (критерий операционной валидности), то есть экспериментальный метод должен соответствовать проверяемой гипотезе, а выборка должна определяться предметом и гипотезой исследования. В этой ситуации экспериментатор создаёт модель идеального объекта экспериментального исследования для своего частного случая, даёт ему описание, которое учитывается при формировании выборки. Опираясь на данный критерий, нами определены группы преподавателей – 104 преподавателя вошли в экспериментальную группу, 90 преподавателей составили контрольную группу.

2. Эквивалентность критерия (критерий внутренней валидности). Результаты, полученные при исследовании экспериментальной выборки, должны распространяться на каждый её элемент, где учитываются все значимые характеристики объекта исследования, различия и выраженности которых могут существенно повлиять на зависимую переменную. При необходимости при обработке данных используется нормировка результатов на величину значимого параметра.

3. Репрезентативность (критерий внешней валидности). Группа лиц, участвующих в эксперименте, должна представлять всю часть генеральной совокупности (популяции), по отношению к которой мы можем применить данные, полученные в эксперименте. При этом главная проблема состоит в том, чтобы ответить на вопрос: на какие интересующие нас группы можно распространить результаты проводимого исследования.

В нашем исследовании применялись диагностические методы, распределённые по компонентам, которые использовались для выявления уровня сформированности коллективного педагогического субъекта, данные представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Соотношение компонентов, критериев, показателей и диагностических методик

Компонент	Критерий	Показатель	Диагностические методики	Описание диагностических методик
Когнитивный	Знаниевый	Знания о коллективном педагогическом субъекте	Тест-опросник «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода» А. Р. Морозова (Приложение 2)	Тест-опросник предназначен для выявления уровня знаний о сущности коллективного педагогического субъекта
Компонент групповой саморефлексии	Самооценка и самоорганизация своей деятельности	Оценка коллективом своих возможностей, способностей, нравственных качеств и поступков, и своей деятельности	Анкета самооценки педагогов О.В. Тихомирова (Приложение 3)	Анкета направлена не только на оценку индивидуального профессионального развития каждого педагога, но и на выявление общих трендов развития профессиональной компетентности

Компонент	Критерий	Показатель	Диагностические методики	Описание диагностических методик
				всего педагогического коллектива
			Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» А. Д. Ишков, Н.Г. Милорадова (Приложение 4)	Опросник позволяет не только оценить общий уровень самоорганизации, но и идентифицировать сильные и слабые стороны различных её компонентов
Компонент взаимосвязанности и взаимозависимости индивидов в группе	Степень тесноты связи и степень зависимости	Наличие единства членов группы, теснота и устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействия	Опросник «Межличностные отношения (ОМО)» А.А. Рукавишников (Приложение 5)	Опросник помогает понять собственные потребности в общении с другими людьми, это позволяет использовать более эффективные способы коммуникации и искать альтернативные методы достижения целей
Компонент совместной активности	Активность	Групповая сплочённость – все члены группы в наибольшей степени разделяют цели и ценности групповой деятельности	Опросник «Определение индекса групповой сплочённости Сисшора» (Приложение 6)	Опросник помогает оценить степень интеграции группы (рабочего коллектива), её сплочённость в единое целое
Ценностно-мотивационный	Ценностно-мотивационное единство	Степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по	Методика Профессиональные ценностные ориентации учителя М. Рокича (Приложение 7)	Методика, фокусирующаяся на когнитивном, эмотивном и поведенческом компонентах,

Компонент	Критерий	Показатель	Диагностические методики	Описание диагностических методик
		отношению к объектам, наиболее значимым для осуществления целей деятельности группы		способствует получению глубокого понимания взглядов педагога на свою профессию
			Методика Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) (Приложение 8)	Методика предназначена для диагностики мотивации профессиональной деятельности
Деятельностный компонент	Инициативность	Способность коллективного педагогического субъекта переносить свои творческие идеи в процесс рабочей деятельности, принимая активное участие в ней	Опросник «Оценка уровня притязаний» В.К.Гербачевский (Приложение 9)	Опросник, предназначенный для оценки уровня притязаний, позволяет проанализировать мотивационную структуру личности

В сентябре 2022 года была проведена первичная диагностика преподавателей экспериментальной и контрольной групп для определения начального уровня сформированности коллективного педагогического субъекта учреждения СПО. По итогам констатирующего этапа, исходный уровень КПС был установлен для каждой группы.

Для вычисления компонентов КПС применялся Критерий Φ^* – угловое преобразование Фишера, который использовался для сопоставления двух выборок по частоте проявления интересующего явления [18].

Результаты первичной диагностики показали, что уровни сформированности КПС в экспериментальной и контрольной группах были

сопоставимы ($P > 0,05$) и характеризовались низкими значениями (элементарный и негативный уровни). Это обуславливает необходимость проведения формирующего этапа, направленного на повышение данных уровней посредством реализации разработанной структурно-функциональной модели, создания организационно-педагогических условий и внедрения авторской программы.

Таким образом, можно заключить следующее:

1) разработан диагностический инструментарий, направленный на выявление уровня КПС в техникуме и предусматривающий оценку уровня сформированности каждого из компонентов;

2) в рамках подготовки к пилотному исследованию были осуществлены опрос и наблюдение. Выявлены потенциальные риски, их последующая минимизация позволит нам разработать эффективный алгоритм для повышения качества последующих этапов исследования;

3) в целях организации формирующего этапа осуществлена беседа с педагогами и администрацией техникума, затрагивающая вопросы организации и планирования мероприятий согласно программе «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода»;

4) выявлен уровень сформированности каждого компонента КПС в экспериментальной и контрольной группах посредством первичной диагностики, показавшей средние и низкие показатели, что обосновывает необходимость проведения формирующего этапа с реализацией структурно-функциональной модели, организационно-педагогических условий и разработкой авторской программы.

Целью формирующего этапа экспериментальной работы является повышение эффективности процесса формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода и комплекса организационно-педагогических условий. В ходе формирующего эксперимента была реализована структурно-функциональная

модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода с учётом обозначенных в параграфе 1.3 организационно-педагогических условий.

Разработка и реализация авторской программы «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода» на формирующем этапе экспериментальной работы опирались на нормативно-правовую и стратегическую основу, включающую:

- национальный проект «Образование», направленный на модернизацию российской образовательной системы с целью обеспечения её соответствия актуальным социальным и экономическим запросам общества, а также выявление и поддержку «точек роста» – инновационных образовательных инициатив и лидеров;

- федеральный проект «Учитель будущего», ключевая задача которого – создание условий для профессионального роста педагогов, развитие их компетенций, включая цифровую грамотность, и формирование среды непрерывного саморазвития;

- распоряжение Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года», в котором закреплена стратегическая необходимость формирования целостной системы педагогического сопровождения на всех этапах профессионального жизненного цикла, включая подготовку, вхождение в профессию, развитие и удержание кадров. Реализация указанной Концепции согласуется с принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р, и предполагает интеграцию инновационных подходов, включая синергетическое взаимодействие педагогического коллектива как субъекта образовательного процесса [1; 2].

Актуальность программы: В сложившихся условиях, новая управленческая парадигма, связанная с формированием коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального

образования на основе синергетического подхода, будет отвечать современным вызовам общества. Коллективная образовательная среда, согласованные и скоординированные действия преподавателей обеспечивают более благоприятные условия для развития личности обучаемых. Создание эффективного педагогического коллектива означает повышение активности и субъектности преподавателей, принятие ответственности, самостоятельные действия, способность к сотрудничеству, готовность к изменениям в характере профессиональной деятельности, умение мобилизовать свой личностный потенциал для решения различного рода задач. Акцент в новой парадигме делается на самоорганизацию. Синергетическая концепция, синергетический подход к процессу становления и развития коллективного педагогического субъекта должны стать новой теорией формирования коллектива.

Программа для формирования коллективного педагогического субъекта обеспечивает:

1. Создание единого пространства для совершенствования коллектива и каждого педагога. Появляется сообщество всех участников образовательного процесса, построенное на единстве духовно-нравственных и педагогических ценностей при разнообразии методических приёмов и личностного опыта.

2. Улучшение психологической атмосферы в коллективе. Это поддерживает эффективность педагогической деятельности, улучшает мотивацию педагогов, уровень их удовлетворённости своим трудом и отношениями в коллективе.

3. Повышение уровня сплочённости коллектива. Устанавливается атмосфера внимательного отношения и взаимной поддержки, формируется чувство групповой принадлежности.

4. Эффективное решение образовательных задач. Сформированный педагогический коллектив обеспечивает решение образовательных задач на уровне требований социума и образовательных стандартов.

Цель программы: формирование коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования, основанного

на синергетическом подходе и разработанной структурно-функциональной модели с учётом обозначенных организационно-педагогических условий. Достижение данной цели предполагает разработку соответствующего плана действий.

Для достижения поставленной цели рекомендуется определить следующие задачи:

1. Организовать совместные мероприятия, способствующие развитию коллективного интеллекта и укреплению командного духа.
2. Поощрять креативность и инновационное мышление педагогов, а также развивать творческий потенциал всего коллектива.
3. Создать условия для самореализации педагогов, предоставляя им выбор и альтернативы, стимулируя самостоятельность и ответственное принятие решений.
4. Формировать единое сообщество педагогов, родителей и студентов на основе общих целей, совместной творческой работы и гуманного, демократичного взаимодействия.
5. Развивать готовность к сотрудничеству, укреплять чувство единства, поддержки, взаимного доверия и уважения.
6. Способствовать повышению мотивации к совместной деятельности.
7. Обеспечить возможности для релаксации и отдыха, а также повысить эмоциональную устойчивость педагогов.

Участники программы: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заведующие кафедрами, преподаватели техникума, студенты, родители студентов.

Продолжительность программы – два года.

Целевая программа включает в себя следующие модули: компетентностный (28 часов), организационный (12 часов), психологический (24 часа), синергия партнерства (21 час). Основными фазами формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода являются: «присматривание», «ближний бой»,

«экспериментирование», «эффективность», «зрелость». Общее количество часов: 85 ч.

Компетентностный модуль

Данный модуль был направлен на создание сплочённого и высокопрофессионального педагогического сообщества учреждения СПО. Этот модуль представляет собой комплексный подход, использующий не только традиционные методы, но и современные концепции, такие как эмерджентность, аттракторы и энтропия, для понимания и управления динамикой коллективной работы.

Цель данного модуля – формирование сплочённого коллектива и укрепление его единства, что призвано оптимизировать их совместную деятельность и улучшить результаты труда. Это достигалось не просто суммированием индивидуальных усилий, а созданием синергетического эффекта, где целое больше суммы составляющих (принцип эмерджентности). Аттракторы, в данном контексте, выступают как целевые ориентиры личностного роста, притягивающие преподавателей к определённым стандартам качества и инновациям. Энтропия же отражает тенденцию к хаосу и снижению эффективности, которой необходимо противодействовать через выстраивание чётких систем и механизмов взаимодействия.

В рамках данного модуля были выполнены следующие действия:

1. Развитие у педагогов коммуникативной компетенции, обучение анализу и оценке коммуникационных процессов, а также эффективному взаимодействию всех членов коллектива (ознакомление с нормами и правилами профессионального общения; освоение коммуникативных техник: применение знаний о компонентах коммуникации в беседах и дискуссиях).

2. Обучение педагогов результативному совместному взаимодействию, с максимальным использованием своих сильных сторон для достижения общих целей (обучение быстрому включению в новый коллектив и согласованию своей деятельности с общим ритмом; развитие навыков конструктивного диалога с любым членом коллектива; обучение аргументированному

отстаиванию своей позиции и убеждению коллег в правильности предлагаемых решений; формирование готовности признавать ошибки и принимать иные точки зрения; освоение навыков распределения обязанностей и делегирования).

3. Осознание значения коллективной работы (чёткое определение целей: каждый участник понимает свой вклад в достижение общих результатов; координация действий: оперативный обмен информацией и высокая степень согласованности минимизируют временные затраты на выполнение задач; распределение ресурсов: рациональное использование возможностей и умений каждого участника для максимального результата; снижение рисков: совместное принятие решений и разделение ответственности уменьшают вероятность ошибок и непредвиденных ситуаций; поддержка инноваций: обмен идеями и разными точками зрения способствует появлению новых, нестандартных решений).

Организационный модуль

Цель данного модуля – создание благоприятной организационной среды, способствующей эффективной работе педагогического коллектива. В центре внимания были структура, коммуникации, мотивация и самоуправление. Эмерджентность, аттракторы и энтропия здесь также играют ключевую роль. Чёткая структура предотвращает хаос (снижает энтропию), а притягательные аттракторы стимулируют сплочённость. Самоуправление позволяет педагогам эффективно решать возникающие проблемы и принимать коллективные решения.

Достижения данного модуля охватывают следующие ключевые аспекты:

1. Содействие развитию творческого и инновационного мышления у педагогического коллектива (поощрение нестандартных подходов к решению задач и генерации новых идей).

2. Формирование положительного отношения к работе в коллективе (содействие к формированию у педагогических работников позитивного опыта совместной деятельности и осознанию ценности индивидуального вклада каждого члена коллектива в достижение общих целей).

3. Обеспечение благоприятных условий для обмена опытом и обсуждения сложных организационных вопросов между сотрудниками.

4. Поддержка непрерывного профессионального роста и самообразования педагогов.

5. Внедрение механизмов самоуправления, которое даёт преподавателям возможность непосредственного участия в принятии решений, касающихся организации учебно-профессиональной деятельности и способствует повышению уровня их профессиональной ответственности и заинтересованности.

6. Создание интеллектуального единства коллектива посредством организации совместных проектов, научных конференций и обсуждения актуальных образовательных тем, что способствует обмену знаниями и повышению квалификации.

7. Развитие корпоративной культуры через проведение совместных мероприятий, экскурсий и других форм корпоративного досуга, укрепляющих командный дух и создающих позитивную психологическую атмосферу.

8. Формирование системы стимулов и мотивации, направленной на личностный и профессиональный рост, а также повышение эффективности труда, включая нематериальные поощрения, такие как публичное признание и возможности карьерного развития.

Реализация комплексного подхода, применённого в рамках профессионального и организационного модулей, способствовала достижению значимого результата в процессе формирования КПС – сплочённого, обладающего высоким уровнем профессиональной компетентности и демонстрирующего высокую эффективность в педагогической деятельности сообщества. Использование концепций эмерджентности, аттракторов и энтропии позволило не только описать, но и управлять динамикой коллективной работы, способствуя достижению стратегических целей учреждения.

Психологический модуль

Цель данного модуля – создание и поддержание благоприятной психологической атмосферы в коллективе, способствующей эффективному сотрудничеству и карьерному развитию каждого педагога. Его задачи выходили далеко за рамки обычных мероприятий по командообразованию. Программа опиралась на теоретические концепции, такие как эмерджентность, аттракторы и энтропия, применяемые для анализа и управления динамикой коллективной деятельности и формирования единого, сплочённого коллективного педагогического субъекта. Это предполагало не просто создание дружеской атмосферы, но и выработку коллективного сознания, способности к согласованным действиям и общей ответственности за результаты работы. Особое внимание уделялось молодым специалистам, которым оказывалась адресная помощь и поддержка в адаптации.

Организация и проведение мероприятий психологического модуля проводились в несколько этапов.

На первом этапе было уделено внимание созданию стабильно позитивной психологической атмосферы. Это включало в себя профилактику профессионального выгорания, обучение эффективным методам саморегуляции и управления собственными эмоциями – развитию навыков самоконтроля и регулирования стресса в условиях интенсивной работы. Педагоги получали практические инструменты и методики как сбора информации о собственных эмоциональных состояниях, так и умений корректировать их. Применение активных форм обучения, таких, как мастер-классы, тренинги, групповые дискуссии, ролевые игры, в рамках реализации данного модуля программы позволило обеспечить формирование прикладных компетенций у участников ЭР, которые могут быть непосредственно интегрированы в их профессиональную деятельность.

Второй этап фокусировался на повышении уровня самооценки и уверенности в себе среди педагогов. Это достигалось через индивидуальные и групповые консультации, положительную обратную связь, а также через

различные виды творческой и игровой деятельности, направленные на раскрытие личностного потенциала. Была предусмотрена информационная поддержка, предоставляющая педагогам доступ к необходимым ресурсам – литературе, статьям, онлайн-платформам, – позволяющим ещё глубже изучить вопросы психологической и эмоциональной устойчивости. Программа также ставила целью активизацию скрытых ресурсов каждого педагога, помогая им более эффективно использовать свой потенциал для достижения профессиональных целей. Эффективность формирования коллективного педагогического субъекта оценивалась через несколько ключевых показателей. Внимательно изучались межличностные отношения, для чего использовались как количественные, так и качественные методы исследования – анкетирование, наблюдение, анализ результатов совместной работы. Для стимулирования коллективного взаимодействия использовались различные методы вовлечения: совместные проекты, командные игры, обсуждения профессиональных проблем в неформальной обстановке. Свободный обмен мнениями и открытые дискуссии стимулировались с помощью специально разработанных методик и техник модерации общения.

Создание благоприятного психологического климата – не просто желаемая, а строго контролируемая цель, достигаемая через систематическую работу и регулярный мониторинг психологического состояния всех участников. Реализация психологического модуля представляла собой комплексную программу, направленную на формирование сплочённого педагогического коллектива с высокой функциональной эффективностью и устойчивым психологическим благополучием участников исследования.

Синергия партнёрства

Цель данного модуля – формирование прочной системы взаимозаинтересованных отношений и обоюдной поддержки между техникумом и семьей, что существенно повышает воспитательный потенциал образовательного процесса. Синергия партнёрства – это не просто взаимодействие, а создание единого воспитательного пространства, где

педагоги, студенты и родители объединены общими целями, многообразной творческой деятельностью и гуманными, демократическими отношениями.

Организация и проведение мероприятий по данному модулю были направлены на:

1. Формирование у родителей правильных представлений о своей роли в воспитании и участии в учебно-воспитательном процессе.
2. Развитие отношений уважения и доверия между родителями, студентами, педагогами.
3. Проведение воспитательных мероприятий в группе с участием студентов, родителей, педагогов.
4. Формирование положительного отношения родителей к работе учебного заведения.
5. Координацию работы родительского комитета группы.
6. Обеспечение системы психолого-медико-педагогического просвещения родителей.

Установлена положительная корреляция между степенью вовлечённости родителей в образовательный процесс и такими ключевыми показателями учебной деятельности как: успеваемость (наблюдаются более высокие академические результаты); активность во внеучебных мероприятиях; сокращение периода первичной адаптации к учебному графику, требованиям и образовательной среде образовательного учреждения СПО.

В целях обеспечения наглядности и структурированности изложения на рисунке 2 визуализированы основные направления педагогической деятельности по программе «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода».

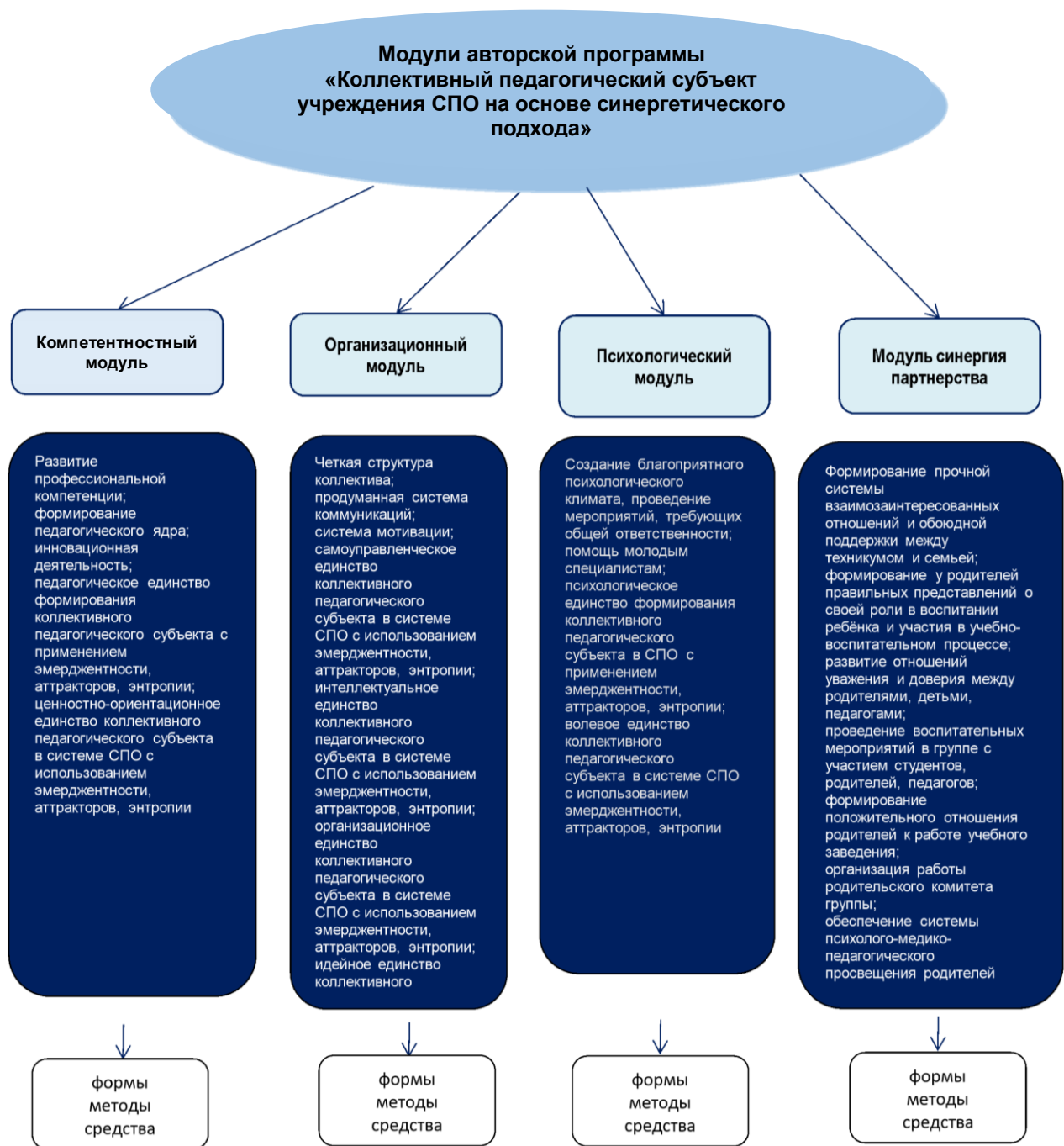


Рисунок 2. Модули авторской программы «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода»

Тематический план программы «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода», а также соответствующие формы, методы и средства, приведены в Приложении 1.

В процессе реализации авторской программы как инструмента внедрения разработанной структурно-функциональной модели педагоги не только

освоили современные образовательные методики и технологии преподавания, но и значительно повысили уровень собственной профессиональной компетентности. Освоение широкого спектра инновационных технологий, методов и приёмов преподавания послужило катализатором качественных изменений в образовательном процессе, обеспечив его соответствие актуальным требованиям современной системы СПО.

Во-первых, внедрение новых методик стимулировало развитие педагогической инициативы и повысило эффективность использования учебного времени. Активное освоение педагогами новых информационных технологий, использование интерактивных форм обучения способствовало более глубокому и всестороннему усвоению учебного материала студентами, что выразилось в росте показателей академической успеваемости.

Во-вторых, наблюдался значительный рост мотивации преподавателей. Это проявилось в активном участии педагогов в дополнительных курсах повышения квалификации, в обмене опытом между коллегами, а также в разработке собственных методических разработок и учебных материалов. Таким образом, повышение мотивации педагогов непосредственно стимулирует развитие и повышает эффективность педагогической деятельности в частности, на фоне роста уровня удовлетворённости работой.

В-третьих, реализация авторской программы как инструмента внедрения разработанной структурно-функциональной модели, оказала положительное влияние на психологический микроклимат в коллективе. Её специально разработанные модули, направленные на формирование навыков саморегуляции, управления собственным психоэмоциональным состоянием, а также навыков позитивного самовосприятия и саморазвития, способствовали укреплению взаимоотношений между педагогами. Преподаватели научились эффективно взаимодействовать друг с другом, разрешать конфликты конструктивным образом, и создавать благоприятную атмосферу для работы. Это, в свою очередь, положительно отразилось на общей производительности труда.

Наконец, реализация программы как инструмента внедрения разработанной структурно-функциональной модели способствовала предупреждению эмоционального выгорания преподавателей. Повышение психологической грамотности и обучение эффективным методам самопознания помогли педагогам лучше понимать свои эмоциональные и психологические состояния, а также эффективно справляться с трудностями и стрессами, свойственными педагогической деятельности. Это позволило им сохранить энтузиазм и высокую эффективность работы на протяжении длительного времени.

После реализации авторской программы как инструмента внедрения разработанной структурно-функциональной модели по формированию коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода для оценки эффективности формирующего эксперимента в 2024 году, была проведена повторная диагностика уровня сформированности компонентов (когнитивный, групповой саморефлексии, взаимосвязанности и взаимозависимости индивидов в группе, совместной активности, ценностно-мотивационный, деятельностный) по тем же диагностическим методикам, по которым проводился констатирующий эксперимент. Это позволило обеспечить сопоставимость и достоверность полученных результатов.

Анализ результатов по каждому компоненту позволил оценить эффективность разработанной программы как инструмента внедрения разработанной структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода. Особое внимание было уделено анализу динамики изменений в каждой группе по каждому из шести выделенных компонентов КПС, что позволило выделить сильные и слабые стороны программы и разработать рекомендации по её дальнейшему совершенствованию.

Реализация авторской программы в ходе формирующего эксперимента подтвердила её эффективность как инструмента внедрения структурно-

функциональной модели формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода. Систематический анализ динамики по компонентам позволил не только оценить результативность, но и оценить направления для дальнейшего развития программы, что создаёт основу для её масштабирования и адаптации в других образовательных организациях системы СПО нашей страны.

2.3. Результаты экспериментальной апробации структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования на основе синергетического подхода

Целью контрольного этапа данного исследования являлась оценка эффективности проведённого эксперимента. Первичная и вторичная диагностики проходили в каждой из групп, участников исследования – экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ). При первичной диагностике был выявлен исходный уровень сформированности КПС, а при вторичной диагностике, по завершении формирующего этапа экспериментальной работы, определялся достигнутый уровень.

Для анализа сформированности компонентов КПС по уровням (высокий, средний, низкий) был применен статистический метод угловое преобразование Фишера (критерий φ^*). Полученные результаты позволили оценить выраженность каждого компонента на разных уровнях.

Когнитивный компонент. Данный компонент оценивался с помощью специально разработанного теста-опросника «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода» А. Р. Морозовой. В каждой из групп (экспериментальной, контрольной) диагностика проводилась на констатирующем этапе и на формирующем этапе экспериментальной работы. Сравнение результатов диагностики сформированности когнитивного компонента КПС в экспериментальной и в

контрольной группах на констатирующем и формирующем этапах экспериментальной работы представлено на рисунке 3.



Рисунок 3. Результаты диагностики уровня сформированности когнитивного компонента КПС до и после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

Сравнение показателей обеих групп по данному критерию до проведения экспериментальной работы не выявило статистические значимых различий ($P > 0,05$) (Рис.3).

После проведения педагогического эксперимента результаты значительно изменились в экспериментальной группе ($P < 0,05$), высокий уровень составил 85,0 % – результат выше, чем на первичной диагностике, на 72,7 %. Это позволяет констатировать: после проведения мероприятий, а именно лекций, семинаров, круглого стола, мирового кафе по темам: «Синергия и коллективный педагогический субъект», «Синергия партнёрства педагогов, студентов и родителей», педагоги стали больше знать о сущности, структуре, критериях коллективного педагогического субъекта, о феномене синергетики, его ресурсном потенциале. Эти знания, применяемые на практике, позволяют педагогам: достичь согласованного уровня функционирования при наличии общей цели совместной педагогической деятельности; обеспечить условия для

самореализации; сплотить коллектив и укрепить командный дух; снять эмоциональное напряжение и провести профилактику профессионального выгорания.

Средний уровень сформированности когнитивного компонента КПС в ЭГ был 10,0 %, это на 32,5 % меньше результата, полученного на формирующем этапе, что свидетельствует о средней динамике показателей сформированности данного компонента. Некоторые преподаватели испытывали трудности из-за недостаточного понимания сущности коллективного педагогического субъекта и синергетической методологии.

Что касается низкого уровня сформированности когнитивного компонента КПС в ЭГ, то его показатель составил 5,0 %, это на 40,2 % меньше, чем на первичной диагностике, и свидетельствует о том, что только отдельные педагоги неспособны дать достаточно полную характеристику коллективному педагогическому субъекту и оценить ресурсность синергетического подхода.

На контрольном этапе педагогического эксперимента результаты в экспериментальной группе и контрольной группе существенно различались ($P < 0,05$). В ЭГ большинство испытуемых (85,0 %) продемонстрировали высокий уровень развития когнитивных способностей. В КГ же этот показатель был значительно ниже, всего 10,8 %. В контрольной группе преобладал средний уровень 47,7 %, в то время как в экспериментальной группе доля испытуемых со средним уровнем снизилась до 10,0 %. Кроме того, в ЭГ наблюдалось уменьшение числа испытуемых с низким уровнем по данному компоненту – 5,0 %, в то время как в КГ доля таких испытуемых была значительно выше и составила 41,5 %.

Результаты педагогического исследования подтвердили эффективность структурно-функциональной модели для формирования когнитивного компонента коллективного педагогического субъекта: в экспериментальной группе наблюдалось существенное улучшение когнитивных способностей педагогов. Статистически значимое снижение доли педагогов со средним и низким уровнем сопровождалось выраженным ростом числа педагогов с

высоким уровнем. В контрольной группе, напротив, значимых изменений не произошло ($P > 0,05$). Ключевым фактором такого успеха при реализации авторской программы как инструмента внедрения разработанной структурно-функциональной модели стало формирование интеллектуального единства, которое стимулировало развитие когнитивных навыков, в частности, образного мышления. Это привело к активизации познавательного процесса, повышению интереса к обучению и созданию благоприятной среды для самореализации и профессионального роста.

Компонент групповой саморефлексии. Уровень сформированности данного компонента определялся по анкете «Самооценка педагогов» О. В. Тихомировой. В каждой из групп (экспериментальной, контрольной) диагностика проводилась на констатирующем этапе и на формирующем этапе экспериментальной работы. Сравнение результатов диагностики компонента групповой саморефлексии КПС в экспериментальной и в контрольной группах на констатирующем и формирующем этапах экспериментальной работы представлено на рисунке № 4.



Рисунок 4. Результаты диагностики уровня сформированности компонента групповой саморефлексии КПС до и после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

Анализируя результаты, можно сделать вывод, что показатели экспериментальной и контрольной групп по данному критерию до проведения экспериментальной работы статистически значимо не различались ($P > 0,05$) (Рис.4).

После проведения экспериментальной работы наблюдались положительные изменения в экспериментальной группе ($P < 0,05$): высокий уровень составил 86,0 % – результат выше, чем на констатирующем этапе ЭГ, на 66,6 %. Это свидетельствует о том, что после проведения мероприятий, направленных на регулярную совместную оценку результатов деятельности; обсуждения целей деятельности и общих проблем; претворения в жизнь договорённостей, достигнутых во время анализа совместного опыта; запрашивания обратной связи по итогам совместной деятельности в экспериментальной группе произошло отчётливое понимание последствий своих действий и появилась высокая проактивность всех членов коллектива.

Средний уровень сформированности компонента групповой саморефлексии КПС в ЭГ: 10,8%, это на 36% меньше результата, полученного на констатирующем этапе, что свидетельствует о среднем уровне показателей сформированности данного компонента. У меньшей части педагогов с таким уровнем рефлексии были затруднения, связанные с корректировкой собственных действий, у преподавателей ЭГ появилась готовность к анализу выполняемой деятельности.

По результатам повторной диагностики низкий уровень сформированности компонента групповой саморефлексии КПС в ЭГ составил 3,2 %, что демонстрирует снижение показателя на 43,6 % относительно данных первичной диагностики. Полученные данные позволяют констатировать: только некоторые педагоги имели трудности в анализе своих действий, выявлении ошибок, определении векторов совершенствования и повышения качества работы.

Проведённый педагогический эксперимент привёл к заметным различиям в показателях групповой саморефлексии КПС между экспериментальной и

контрольной группами. В ЭГ большинство участников (86,0 %) достигли высокого уровня сформированности данного компонента. Напротив, в КГ лишь 19,3 % испытуемых показали такой же результат. Средний уровень саморефлексии, который был наиболее типичен для контрольной группы (45,2 %), в экспериментальной группе встречался значительно реже (10,8 %). Кроме того, в ЭГ удалось существенно снизить долю испытуемых с низким уровнем саморефлексии до 3,2 %, в то время как в КГ эта категория испытуемых составляла значительную часть – 35,5 %.

Результаты экспериментальной работы продемонстрировали эффективность реализованной авторской программы как инструмента внедрения разработанной структурно-функциональной модели в развитии групповой саморефлексии КПС. В экспериментальной группе наблюдалось заметное сокращение числа педагогов с низким и средним уровнем саморефлексии, при этом высокий уровень стал доминирующим. В контрольной группе не выявлено статистически значимых изменений ($P > 0,05$). Центральным элементом является формирование психологического единства, которое, в свою очередь, активизирует групповую саморефлексию. Это даёт педагогам возможность более целенаправленно и активно применять полученные знания, раскрывая свой внутренний потенциал и мотивацию к профессиональному росту. Использование диалоговых форм взаимодействия обогащает процесс формирования коллектива и повышает его эффективность. Синергетический подход способствует развитию у педагогов методологической грамотности, раскрытию творческих способностей, формированию адекватной самооценки и стремлению к непрерывному обучению.

Далее представлены результаты диагностики компонента групповой саморефлексии КПС с помощью второй методики «Диагностика особенностей самоорганизации» А. Д. Ишкова, Н. Г. Милорадовой. В каждой из групп (экспериментальной, контрольной) диагностика проводилась на констатирующем этапе и на формирующем этапе экспериментальной работы.

Сравнение результатов диагностики сформированности компонента групповой саморефлексии КПС в экспериментальной и в контрольной группах на констатирующем и формирующем этапах экспериментальной работы представлено на рисунке № 5.



Рисунок 5. Результаты диагностики уровня сформированности компонента групповой саморефлексии КПС до проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

При первичной диагностике компонента групповой саморефлексии КПС на констатирующем этапе экспериментальной работы, в экспериментальной и контрольной группах результаты были примерно одинаковые ($P > 0,05$).

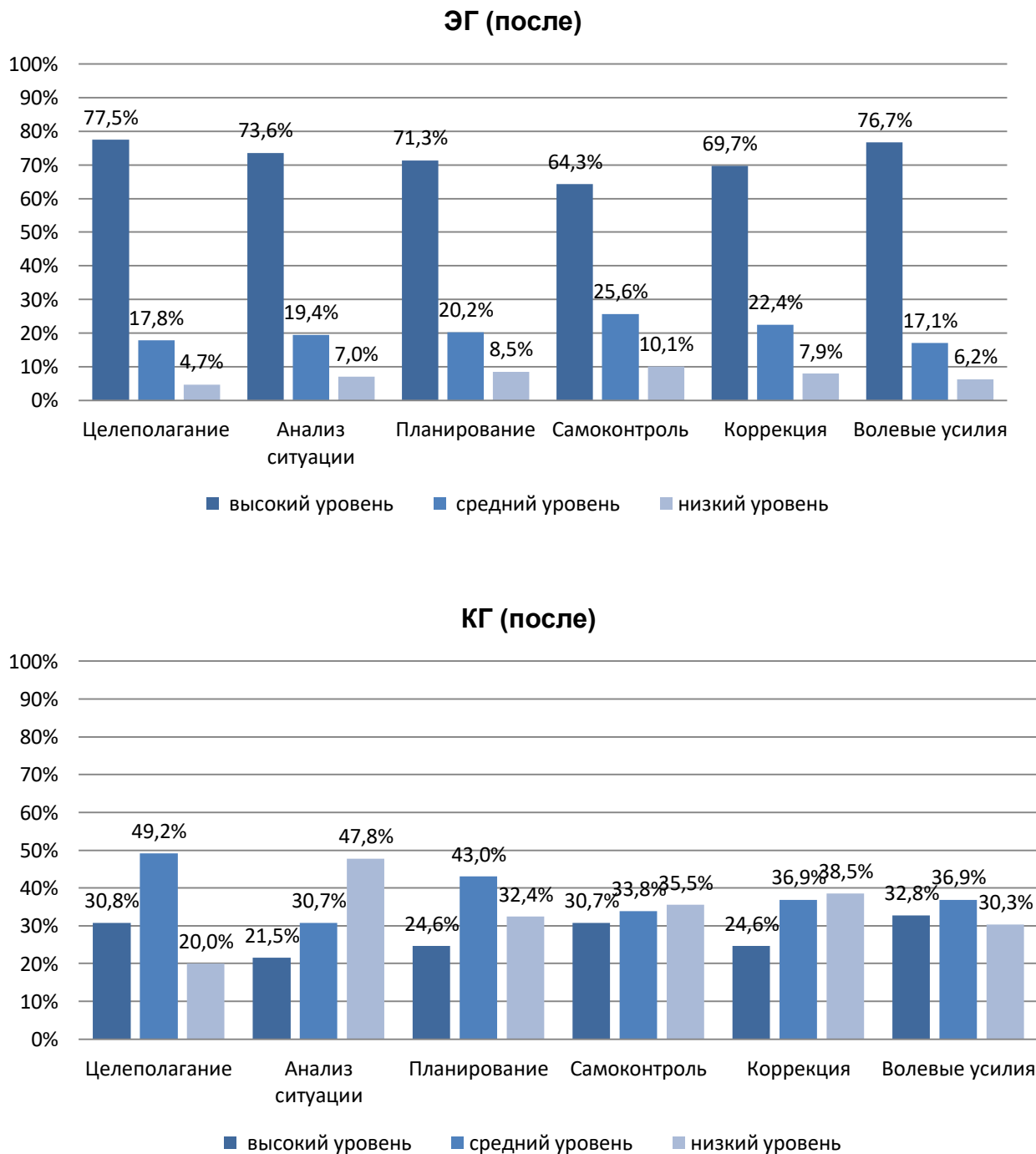


Рисунок 6. Результаты диагностики уровня сформированности компонента групповой саморефлексии КПС после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

Педагогический эксперимент показал значительное улучшение в экспериментальной группе ($P < 0,05$). Уровень высокой сформированности групповой саморефлексии КПС по шкалам варьировался от 64,3 % до 77,5 %, результат значительно выше, чем до начала эксперимента от 27,7 % до 33,8 %. Таким образом, интеграция интерактивных образовательных технологий (кейс-метод, деловые и ролевые игры, квизы) в систему повышения квалификации педагогов демонстрирует высокую результативность в развитии навыков профессиональной саморефлексии и автономного управления деятельностью.

Средний уровень по данному компоненту снизился, его диапазон варьировался от 17,1 % до 25,6 % (по сравнению с начальным этапом, где диапазон составлял от 32,4 % до 45,7 %), что указывает на умеренную динамику в этой области. Уменьшение числа педагогов со средним уровнем групповой саморефлексии связано с тем, что меньшее количество педагогов имели проблемы с навыками самоорганизации своей деятельности, перегрузка от педагогического труда снизилась.

Низкий уровень по данному компоненту составил 4,7 %-10,1 %, результаты понизились, диапазон варьировался от 22,9 %-43,4 %. Это говорит о том, что ограниченное число педагогов были неспособны после эксперимента структурировать деятельность, определять приоритеты и эффективно использовать ресурсы для достижения поставленных целей.

После проведения экспериментальной работы результаты существенно отличались между экспериментальной группой и контрольной группой. В ЭГ большинство участников показали высокий уровень по всем параметрам, при этом диапазон варьировался от 64,3 % до 77,5 %. В КГ этот показатель был значительно ниже, с диапазоном от 21,5 % до 32,8 %. В контрольной группе преобладал средний уровень по данному критерию, который варьировался от 30,7 % до 49,2 %. В то же время в экспериментальной группе доля участников со средним уровнем снизилась – диапазон составил от 17,1 % до 25,6 %. Кроме того, в ЭГ наблюдалось сокращение числа участников с низким уровнем по

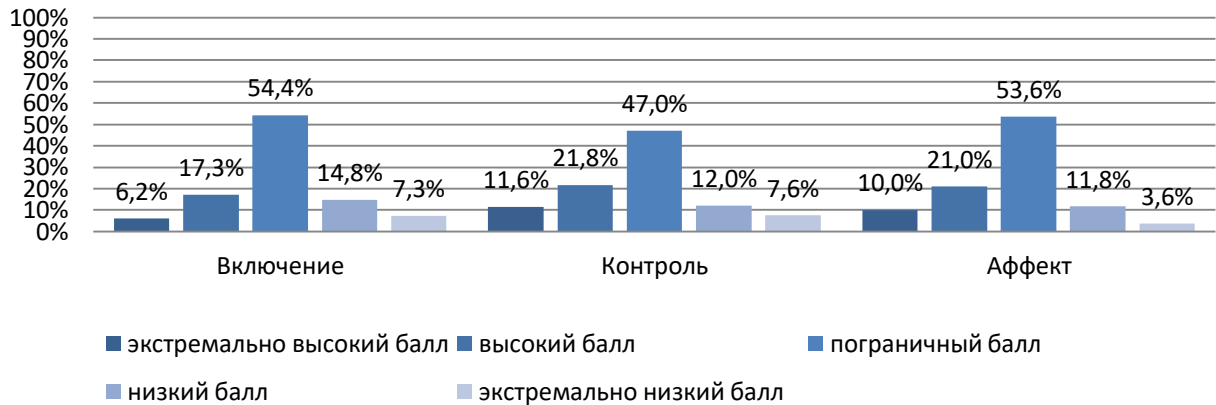
данному аспекту 4,7 %-10,1 %, в то время как в КГ этот показатель был значительно выше и варьировался от 20,0 % до 47,8 %.

Результаты педагогического исследования подтвердили эффективность структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта: в экспериментальной группе наблюдалось существенное улучшение показателя самоорганизации. Большинство участников продемонстрировали высокий уровень самоорганизации, тогда как в контрольной группе статистически значимых изменений в уровне самоорганизации не выявлено ($P > 0,05$). Формированию групповой саморефлексии КПС также способствовало чувство психологического единства. Эта коллективная рефлексия, выражающаяся в совместном анализе прошлого, позволила педагогам глубже понять свою деятельность, оценить свои силы и сообща наметить дальнейшие шаги. В итоге синергия не только стимулировала групповую рефлексия, но и создавала плодотворную почву для самоорганизации и саморазвития, что, в свою очередь, укрепляло коллективную сплоченность и повышало их готовность к совместной деятельности.

Компонент взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе. Для оценки уровня сформированности данного компонента применялся опросник «Межличностные отношения (ОМО)» А. А. Рукавишникова. Сравнение результатов диагностики сформированности компонента КПС взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе в экспериментальной и в контрольной группах на констатирующем и формирующем этапах экспериментальной работы представлено на рисунке № 7.

**Результаты диагностики уровня сформированности компонента
КПС взаимосвязанности и взаимозависимости индивидов в группе
до и после проведения формирующего этапа ЭР
в экспериментальной и контрольной группах**

ЭГ (до)



КГ (до)

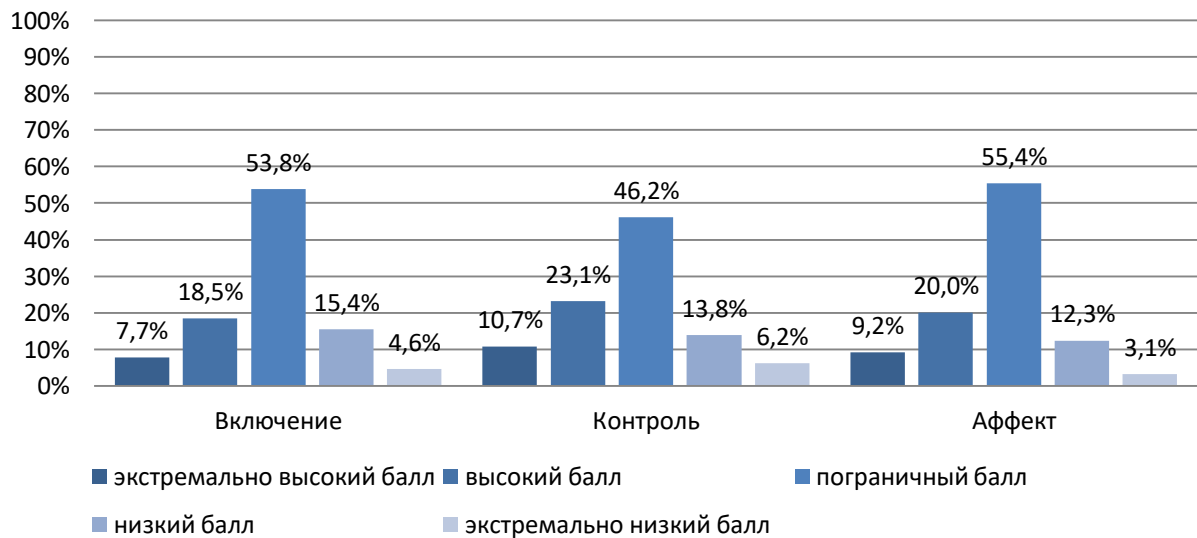


Рисунок 7. Результаты диагностики уровня сформированности компонента КПС
взаимосвязи и взаимозависимости индивидов в группе до проведения формирующего этапа
ЭР в экспериментальной и контрольной группах

На констатирующем этапе экспериментальной работы первичная диагностика не выявила существенных различий в уровне взаимосвязанности и взаимозависимости между респондентами экспериментальной и контрольной групп ($P > 0,05$).

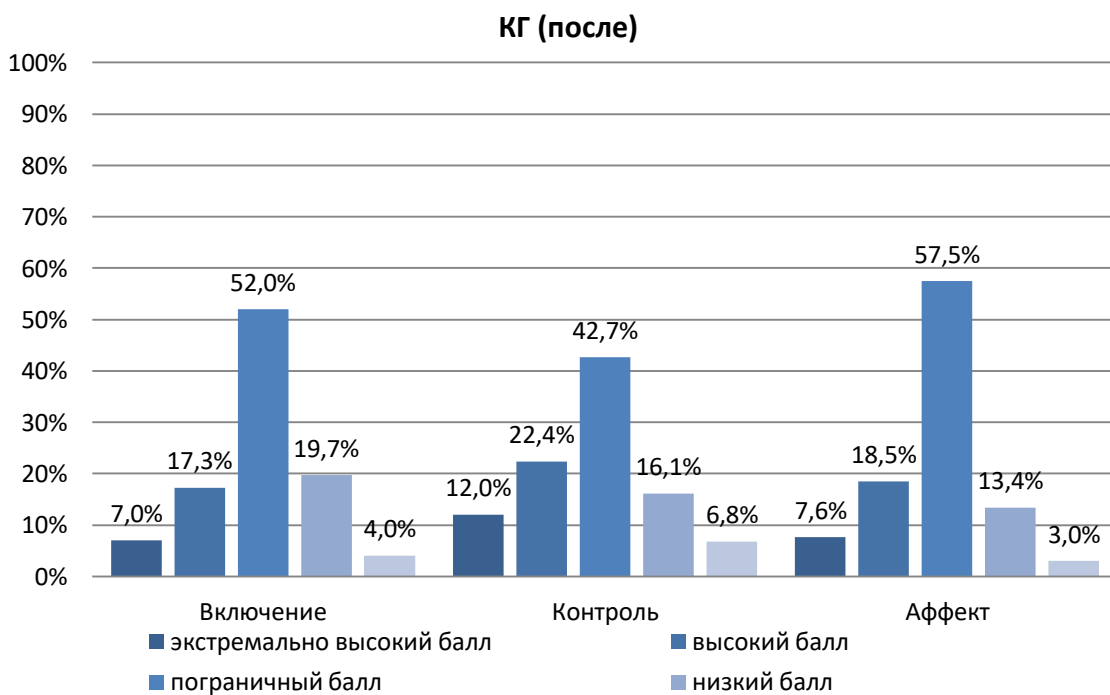
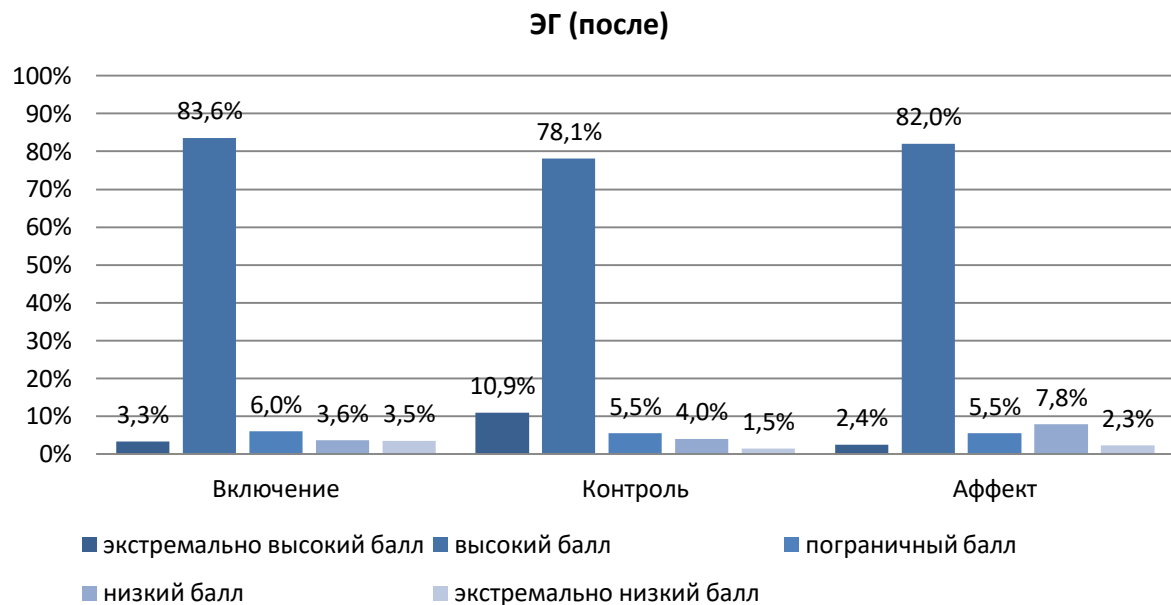


Рисунок 8. Результаты диагностики уровня сформированности компонента КПС взаимосвязи и взаимозависимости индивидов в группе после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

После проведения формирующего этапа экспериментальной работы результаты диагностики значительно изменились в ЭГ ($P < 0,05$). Высокий уровень взаимосвязанности и взаимозависимости индивидов в группе по шкалам варьировался от 78,1 % до 83,6 %, результат намного выше, чем до

начала экспериментальной работы от 6,2 % до 11,6 %. Это указывает на то, что по результатам реализации комплекса мер, таких как: регулярные встречи и обсуждения, обучение и развитие коллектива, использование ролевых и деловых игр, проведение тренингов, мастер-классов, круглых столов, у педагогов ЭГ взаимодействие происходило на сотрудничестве, сотворчестве и взаимопомощи, что способствовало не только передаче знаний и навыков, но и взаимообогащающему личностному развитию каждого члена коллектива.

Средний уровень по данному компоненту снизился, его диапазон варьировался от 5,5 % до 6,0 % (по сравнению с начальным этапом, где диапазон составлял от 47,0% до 54,4 %), это указывает на среднюю степень субъектности в ЭГ.

Меньший процент педагогов демонстрировали низкий уровень понимания взаимосвязей и взаимозависимости в группе. Шкалы низкого и экстремально низкого уровней, понизились по сравнению с констатирующим этапом (от 7,3 % до 14,8 %) и составили 1,5 %-7,8 %, это свидетельствует о том, что немногие педагоги демонстрировали неготовность эффективно работать в коллективе, налаживать партнёрские отношения и брать на себя ответственность за свой вклад в достижение общих целей.

Педагогический эксперимент выявил значительные различия в результатах между ЭГ и КГ. В частности, доля участников с экстремально высоким уровнем была ниже в ЭГ (3,3 %-10,9 %) по сравнению с КГ (7,0 %-12,0 %). Большинство участников ЭГ продемонстрировали высокий уровень (78,1 %-83,6 %), в то время как в КГ этот показатель был значительно ниже (17,3 %-22,4 %) ($P < 0,05$). В КГ преобладал пограничный уровень: 42,7 %- 57,5 %, а в ЭГ его доля была существенно меньше: 5,5 %-6,0 %. Кроме того, в ЭГ наблюдалось снижение доли участников с экстремально низким и низким уровнями: 1,5 %-7,8 %, в то время как в КГ этот показатель оставался значительно выше: 3,0 %-19,7 %.

Результаты педагогического исследования подтвердили эффективность структурно-функциональной модели формирования коллективного

педагогического субъекта: в экспериментальной группе наблюдалось существенное улучшение уровня самоорганизации. В контрольной группе значимых изменений не зафиксировано ($P > 0,05$). Психологическое единство представляет собой фундаментальный фактор, обеспечивающий синергетический эффект в группе. Оно способствует формированию устойчивых межличностных связей и взаимозависимостей, что трансформирует совокупность индивидов в интегрированную, функционирующую систему. Синергизм проявления данного единства наблюдается в конвергенции мнений, оценочных суждений, эмоциональных реакций и поведенческих стратегий, а также в формировании единой системы интересов и ценностей, гармонично соединяющей интеллектуальные и личностные особенности участников.

Компонент совместной активности. Уровень сформированности данного компонента оценивался с помощью опросника «Определение индекса групповой сплочённости Сисшора». В каждой из групп (экспериментальной, контрольной) диагностика проводилась на констатирующем этапе и на формирующем этапе экспериментальной работы. Сравнение результатов диагностики сформированности компонента совместной активности КПС в экспериментальной и в контрольной группах на констатирующем и формирующем этапах экспериментальной работы представлено на рисунке № 9.

**Результаты диагностики уровня сформированности компонента
совместной активности КПС до и после проведения формирующего
этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах**

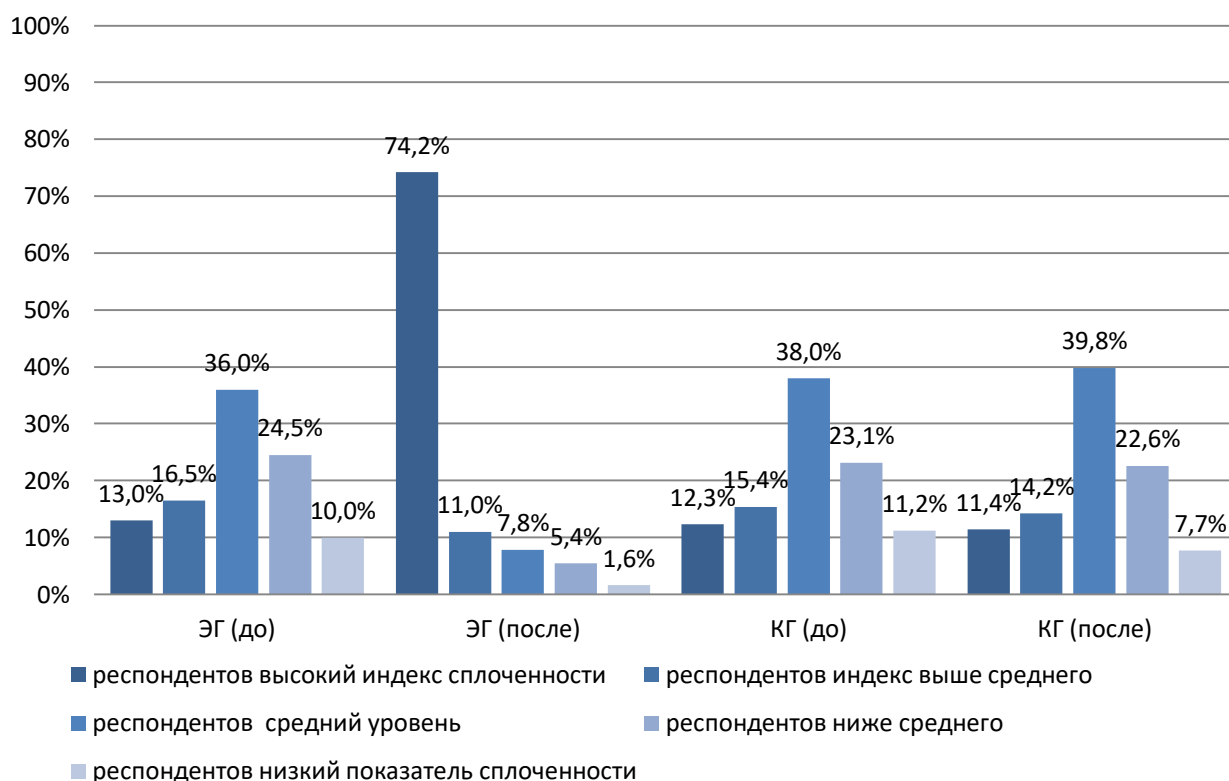


Рисунок 9. Результаты диагностики уровня сформированности компонента совместной активности КПС до и после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

При первичной диагностике компонента совместной активности КПС на констатирующем этапе экспериментальной работы, в экспериментальной и контрольной группах результаты статистически значимо не различались ($P > 0,05$).

По итогам формирующего этапа педагогического эксперимента, в экспериментальной группе были зафиксированы значительные изменения диагностических показателей ($P < 0,05$). Высокий индекс сплочённости составил 74,2 % – результат выше, чем на констатирующем этапе ЭР на 61,2 %. После проведённых мероприятий, таких как деловая игра, круглый стол, дискуссия, семинары, консультации, тренинги командообразования педагоги стремились взаимодействовать с другими участниками образовательного

процесса, у них появились знания о том, как правильно вести себя в тех или иных коммуникативных ситуациях, появилась готовность к саморегуляции в процессе взаимодействия и способность анализировать и оценивать своё взаимодействие.

Анализ индекса сплочённости выше среднего и среднего уровня показал его снижение, с колебаниями в диапазоне от 7,8 % до 11,0 %, это ниже, чем при первичной диагностике (16,5 %-36,0 %). Данный показатель свидетельствует о наличии коммуникативных проблем, напряжённости и недоверия у ограниченного числа представителей педагогического состава.

Хотя индекс сплочённости продемонстрировал общее снижение до 1,6 %-5,4 % (у показателей ниже среднего и низкого уровня против 10,0%-24,5% по этим же уровням на констатирующем этапе ЭР), у небольшой части преподавателей сохранились проблемы в общении, неудовлетворённость, враждебность, равнодушие к коллегам и несогласованность в действиях.

Проведённое экспериментальное исследование выявило значительные расхождения в показателях между экспериментальной и контрольной группами. В экспериментальной группе наблюдался высокий уровень по данному параметру у 74,2 % респондентов, в то время как в контрольной группе этот показатель был существенно ниже – всего 11,4 %. Средние и выше среднего уровни характеризовали контрольную группу 39,8 % и 14,2 % соответственно, тогда как в экспериментальной группе эти категории были представлены в меньшей степени – 7,8 % и 11 %. Напротив, в экспериментальной группе было отмечено меньшее число участников с ниже средним и низким уровнями (5,4 % и 1,6 %) по сравнению с контрольной группой (22,6 % и 12,0 %).

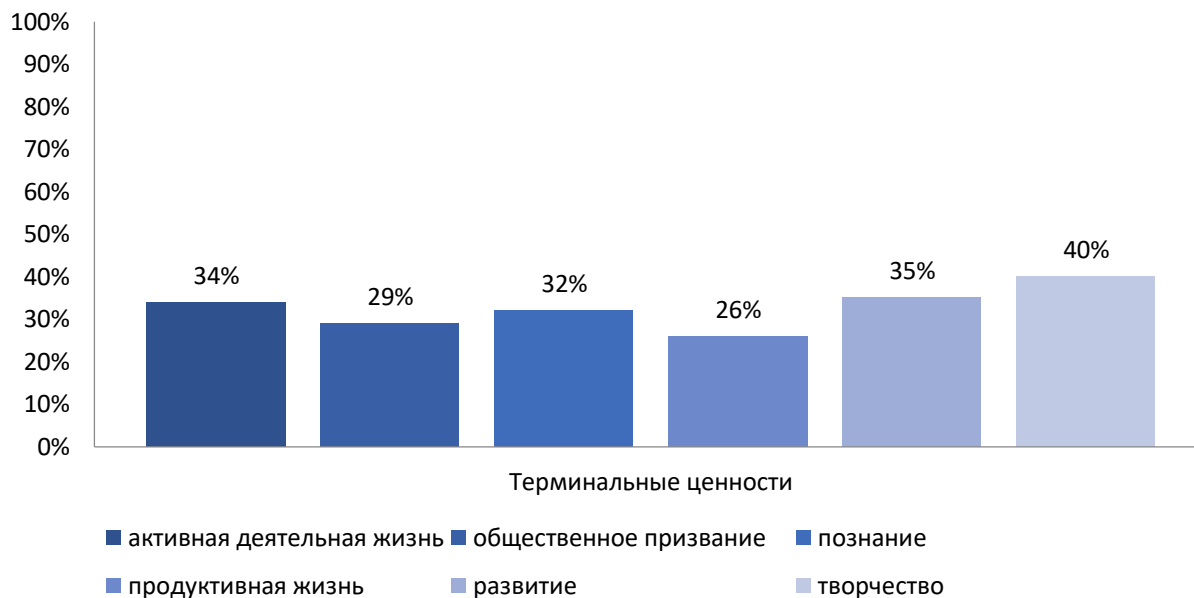
Применение авторской программы, разработанной как инструмент для имплементации структурно-функциональной модели, привело к существенному повышению уровня групповой сплочённости и укреплению внутриколлективных связей в экспериментальной группе. В отличие от контрольной группы, где статистически значимых изменений не наблюдалось

($P > 0,05$), экспериментальная группа продемонстрировала высокий уровень сплочённости. Данный результат подтверждает, что волевое единство является мощным синергетическим элементом, оптимизирующим совместную деятельность педагогического коллектива. Это единство обеспечивает координированное функционирование коллектива как целостной системы, что непосредственно коррелирует с повышением результативности. Стремление педагогов на достижение общей цели предполагает высокую степень самоотдачи и вовлечённости каждого члена команды. При этом гармонизация личных и общественных интересов достигается за счёт приоритета групповых целей, что гарантирует эффективную координацию всех действий и их постоянную сверку с общими целями и установленными стандартами.

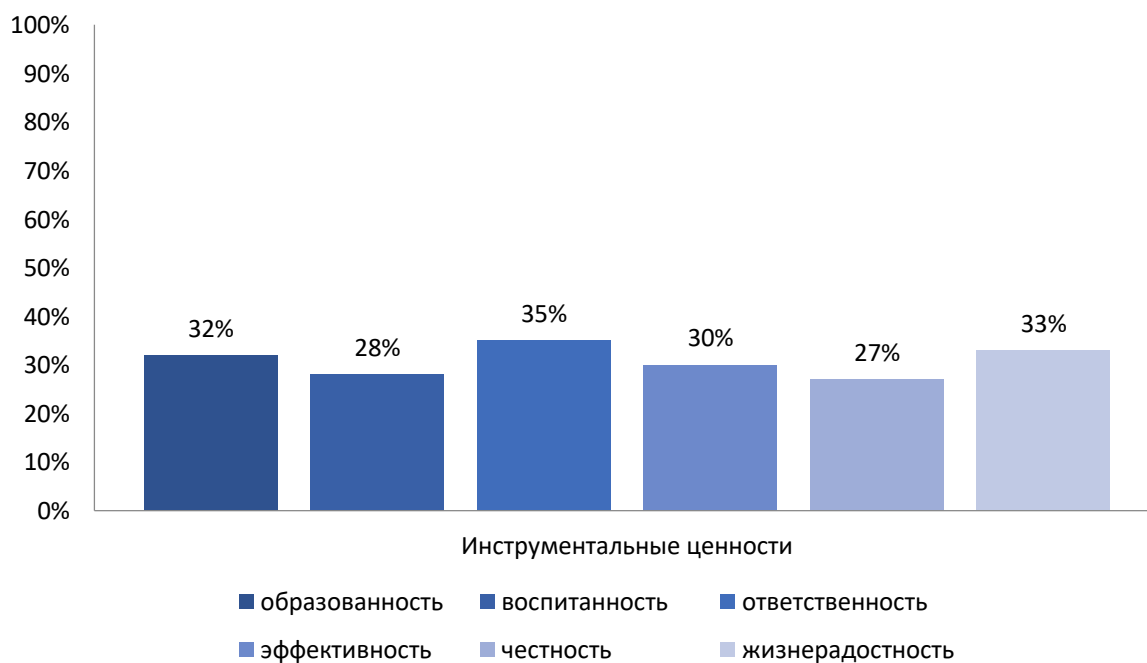
Ценностно-мотивационный компонент. Уровень сформированности данного компонента определялся с помощью методики «Профессиональные ценностные ориентации учителя» М. Рокича. В каждой из групп (экспериментальной, контрольной) диагностика проводилась на констатирующем этапе и на формирующем этапе экспериментальной работы. Сравнение результатов диагностики сформированности ценностно-мотивационного компонента КПС в экспериментальной и в контрольной группах на констатирующем и формирующем этапах экспериментальной работы представлено на рисунке № 10.

Результаты диагностики уровня сформированности ценностно-мотивационного компонента КПС до и после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

ЭГ (до)



ЭГ (до)



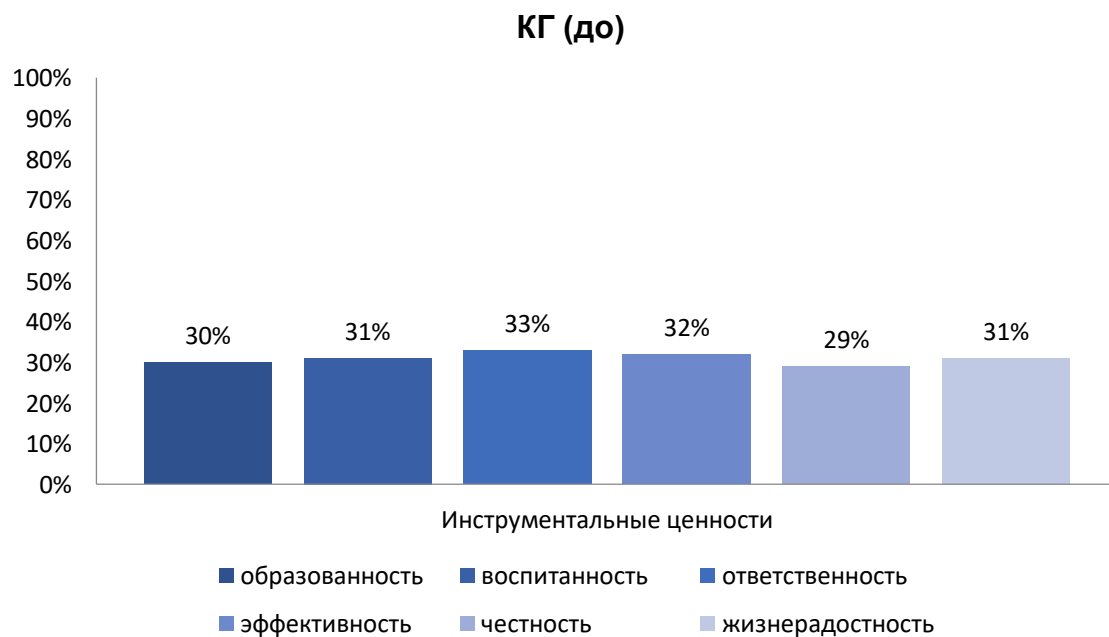
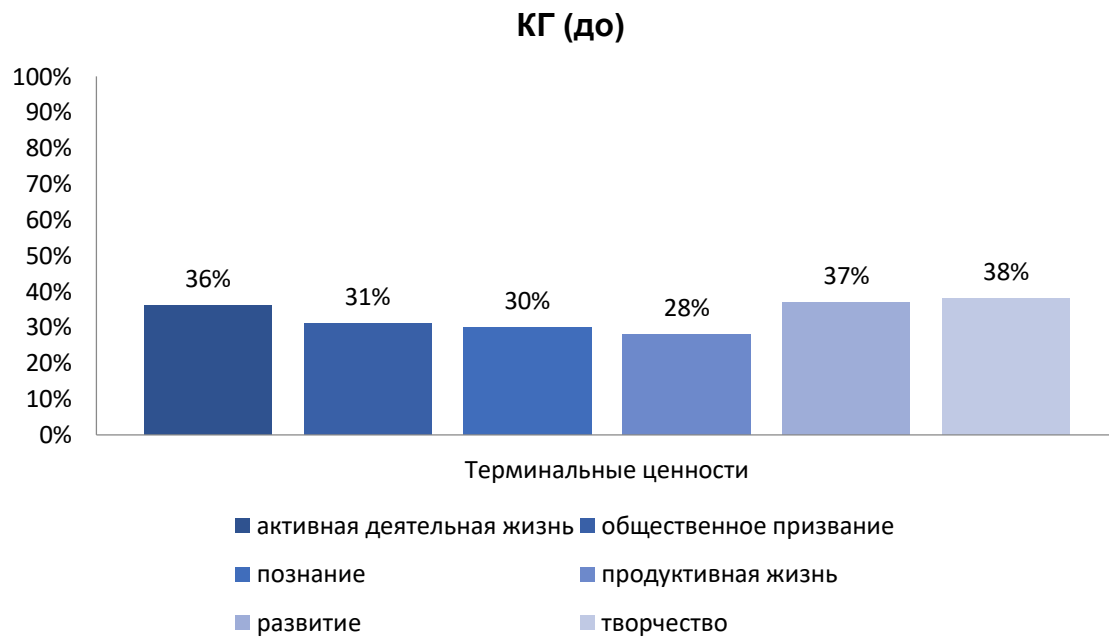
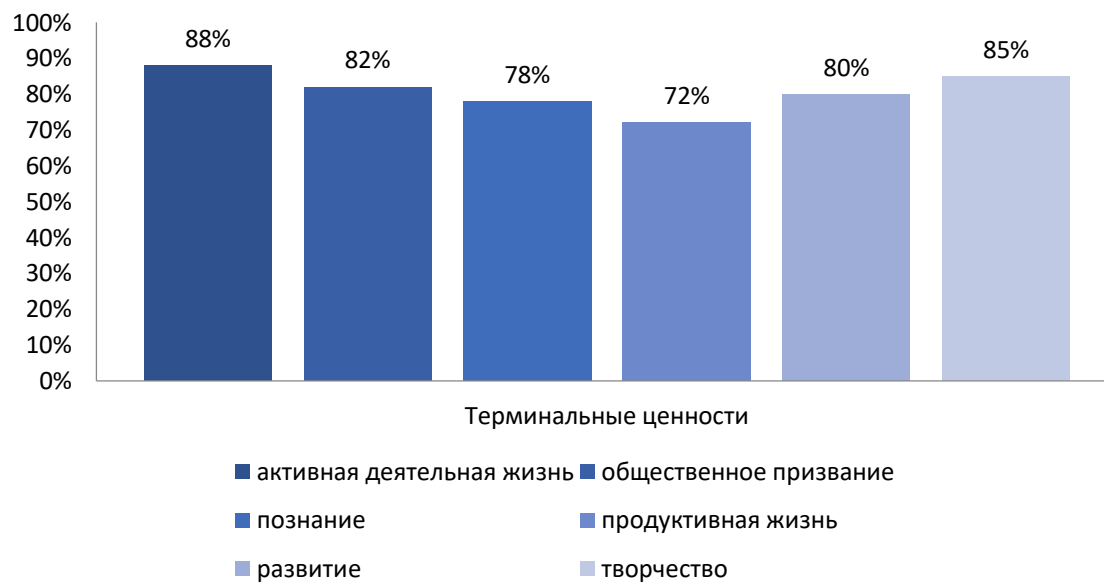


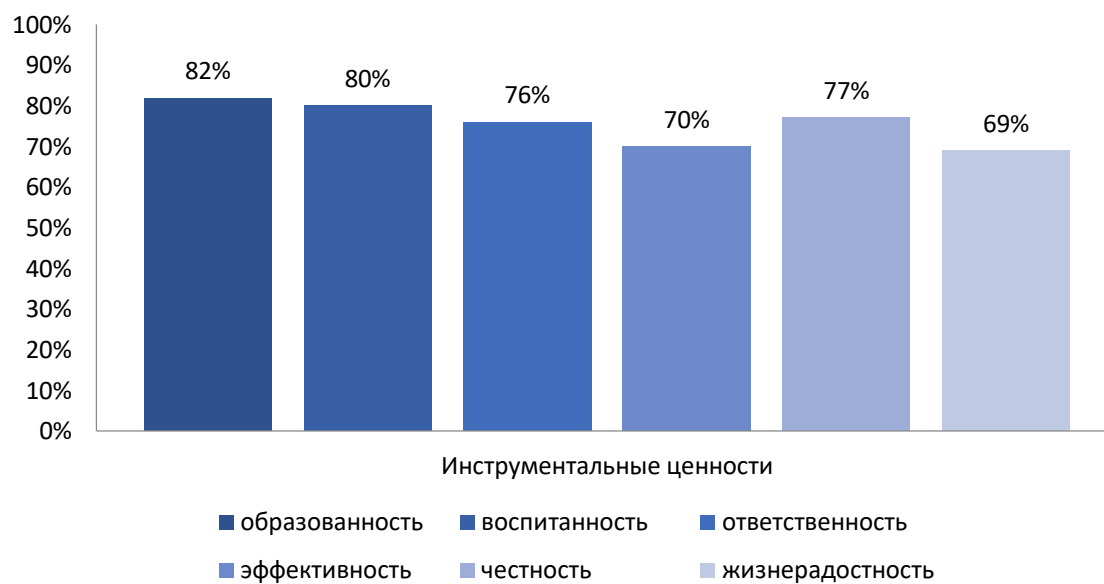
Рисунок 10. Результаты диагностики уровня сформированности ценностно-мотивационного компонента КПС до проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

На констатирующем этапе эксперимента, когда проводилась первичная диагностика ценностно-мотивационного компонента КПС, показатели в экспериментальной и контрольной группах оказались сопоставимыми ($P > 0,05$).

ЭГ (после)



ЭГ (после)



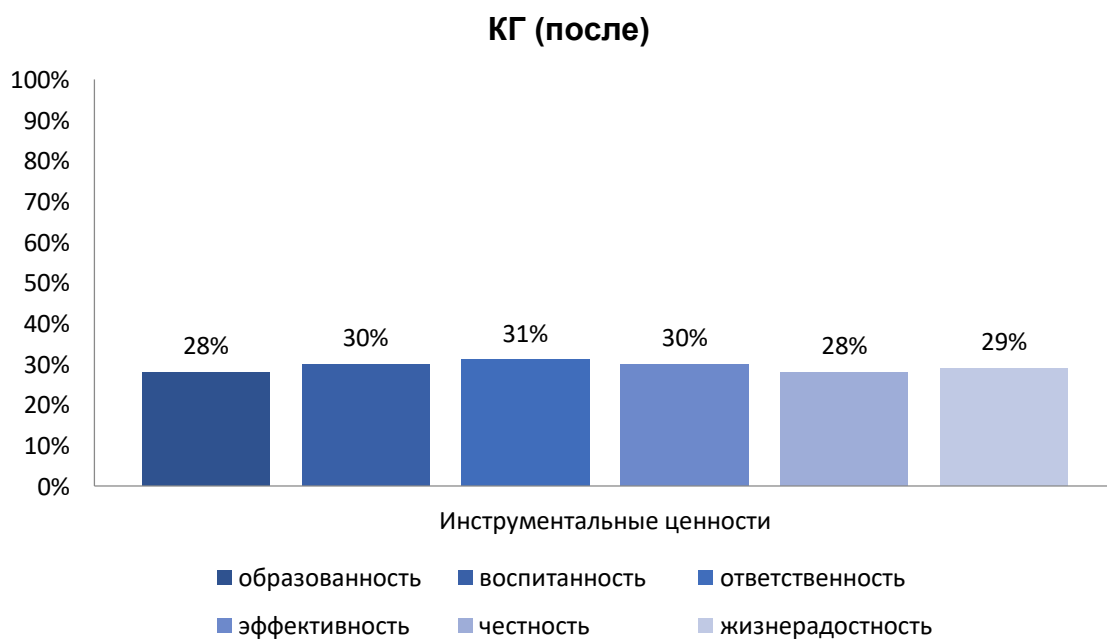
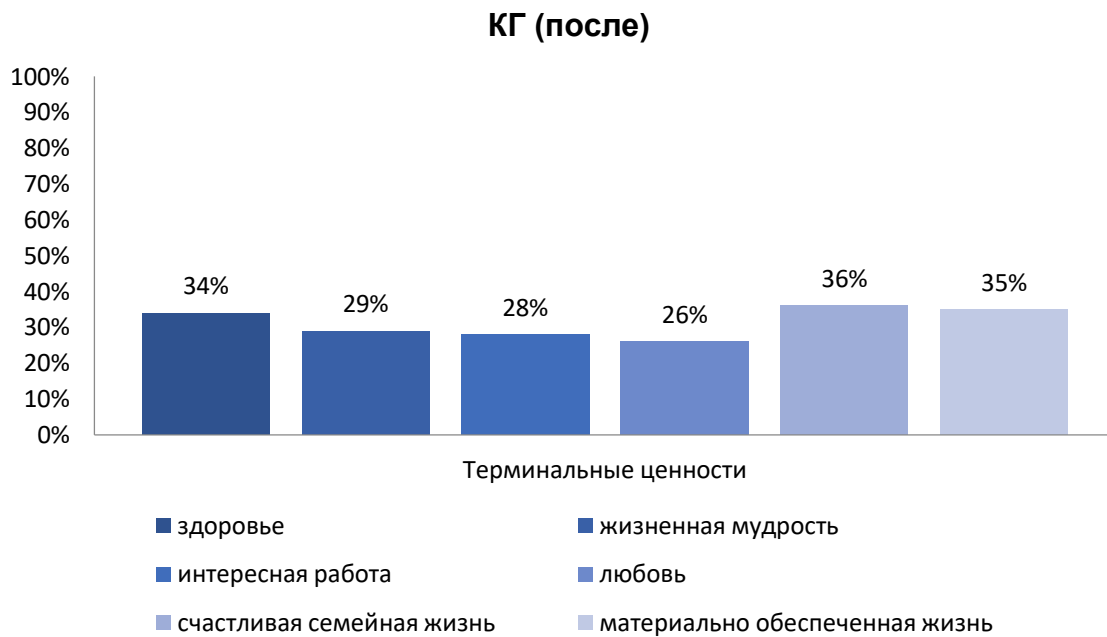


Рисунок 11. Результаты диагностики уровня сформированности ценностно-мотивационного компонента КПС после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

Вследствие проведённых в экспериментальной группе мероприятий (бесед, тренингов, корпоративных событий) наблюдались заметные изменения в приоритетах, связанных с терминальными и инструментальными ценностями. До начала экспериментальных работ показатели терминальных ценностей в

экспериментальной группе составляли от 29 % до 40 %. После проведённых мероприятий этот показатель значительно увеличился и достиг диапазона 72 %-88 %. Аналогично, инструментальные ценности, которые до эксперимента находились на уровне 27 %-35 %, после педагогического эксперимента в экспериментальной группе выросли до 69% -82 %.

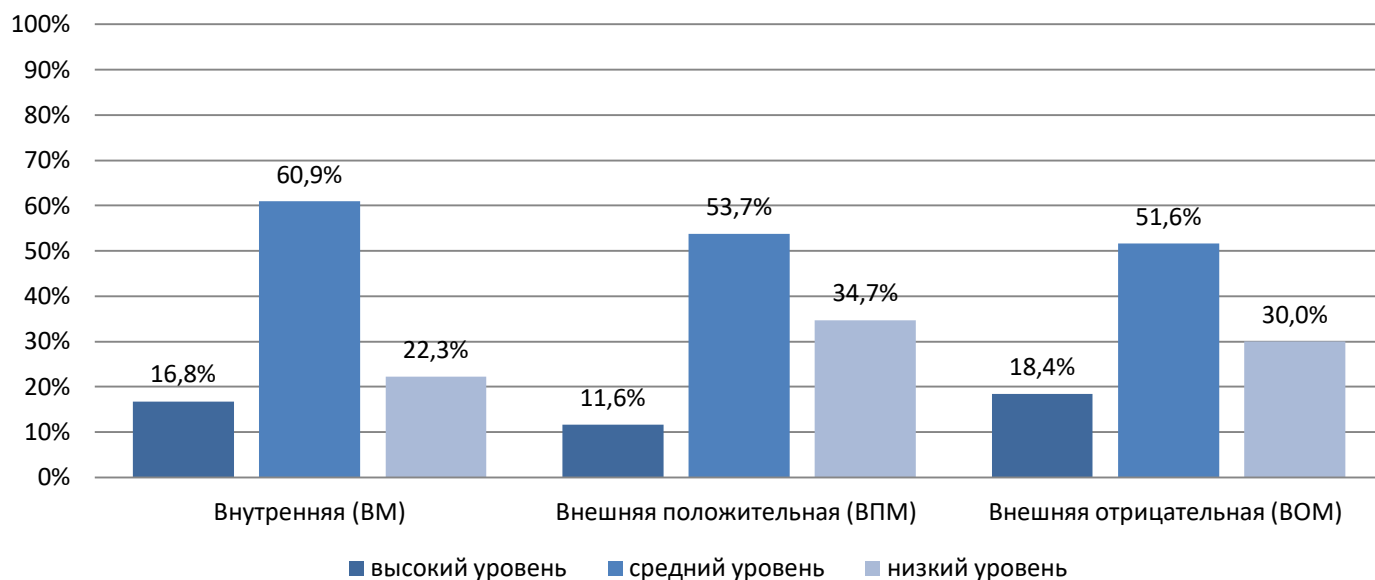
Экспериментальное исследование выявило значительный разрыв в показателях между экспериментальной и контрольной группами. Экспериментальная группа продемонстрировала высокие значения терминальных ценностей, колеблющиеся в пределах 78 %-88 %, тогда как в контрольной группе эти показатели оказались существенно ниже: 26 %-36 %. В отношении инструментальных ценностей экспериментальная группа также показала более высокие результаты (69 %-82 %) по сравнению с контрольной (28 %-31 %).

Внедрение авторской программы, разработанной как инструмент для реализации структурно-функциональной модели, привело к заметному росту ценностно-мотивационного уровня. Терминальные и инструментальные ценности служили ориентиром при формировании ключевых профессиональных компетенций. Синергетический подход позволил рассматривать эти ценности как катализатор развития коллектива, поощряя сотрудничество, саморазвитие и самоорганизацию. В контексте синергетики, ценностно-мотивационное единство является основополагающим элементом, определяющим развитие ценностно-мотивационной сферы педагогов. Эта связь обусловлена тем, что синергетика изучает самоорганизующиеся и нелинейные процессы, а ценностно-мотивационное единство представляет собой интегрированную систему ценностей и мотивов, формирующую личностное отношение к реальности и самовосприятие.

Далее представлены результаты диагностики ценностно-мотивационного компонента с помощью второй методики «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана).

В каждой из групп (экспериментальной, контрольной) диагностика проводилась на констатирующем этапе и на формирующем этапе экспериментальной работы. Сравнение результатов диагностики сформированности ценностно-мотивационного компонента КПС в экспериментальной и в контрольной группах на констатирующем и формирующем этапах экспериментальной работы представлено на рисунке № 12.

**Результаты диагностики уровня сформированности
ценностно-мотивационного компонента КПС
до и после проведения формирующего этапа ЭР
в экспериментальной и контрольной группах**



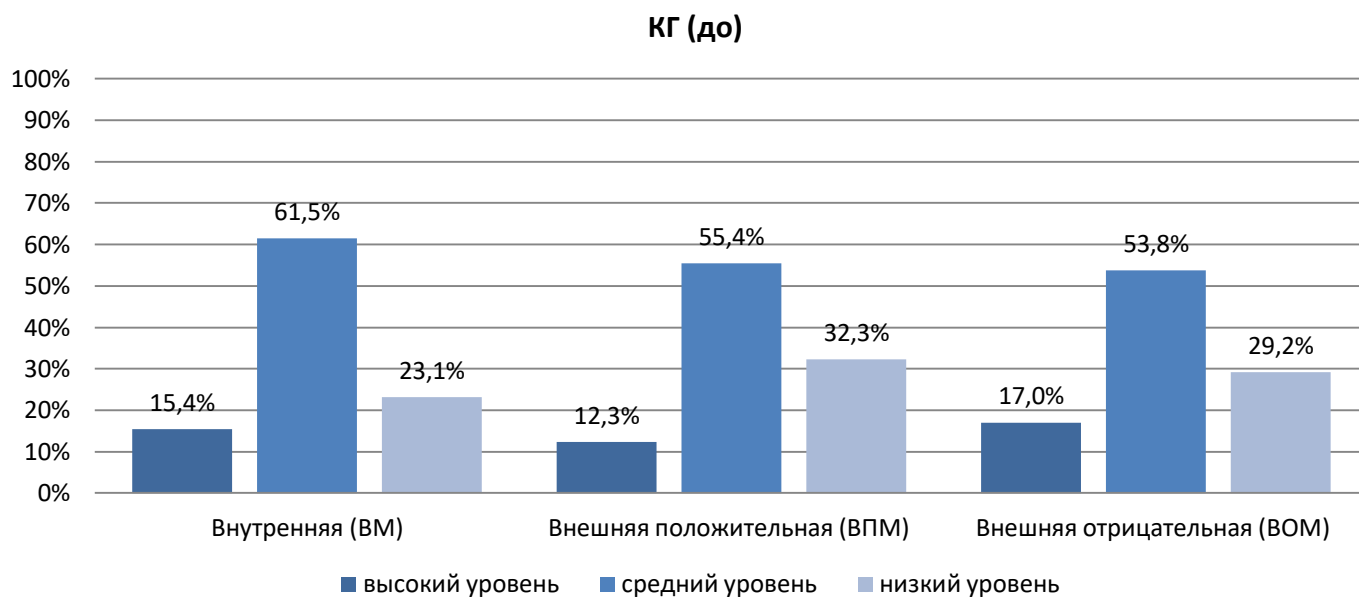
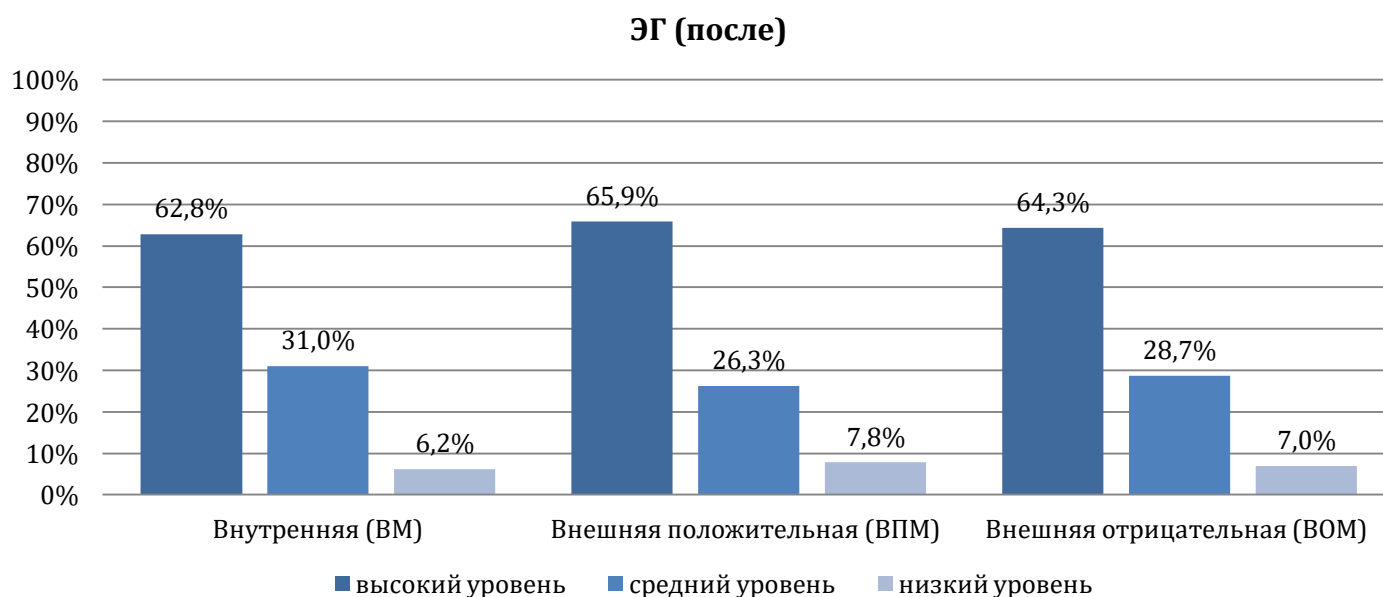


Рисунок 12. Результаты диагностики уровня сформированности ценностно-мотивационного компонента КПС до проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

На констатирующем этапе эксперимента, когда проводилась первичная диагностика ценностно-мотивационного компонента КПС, показатели в экспериментальной и контрольной группах оказались сопоставимыми ($P > 0,05$).



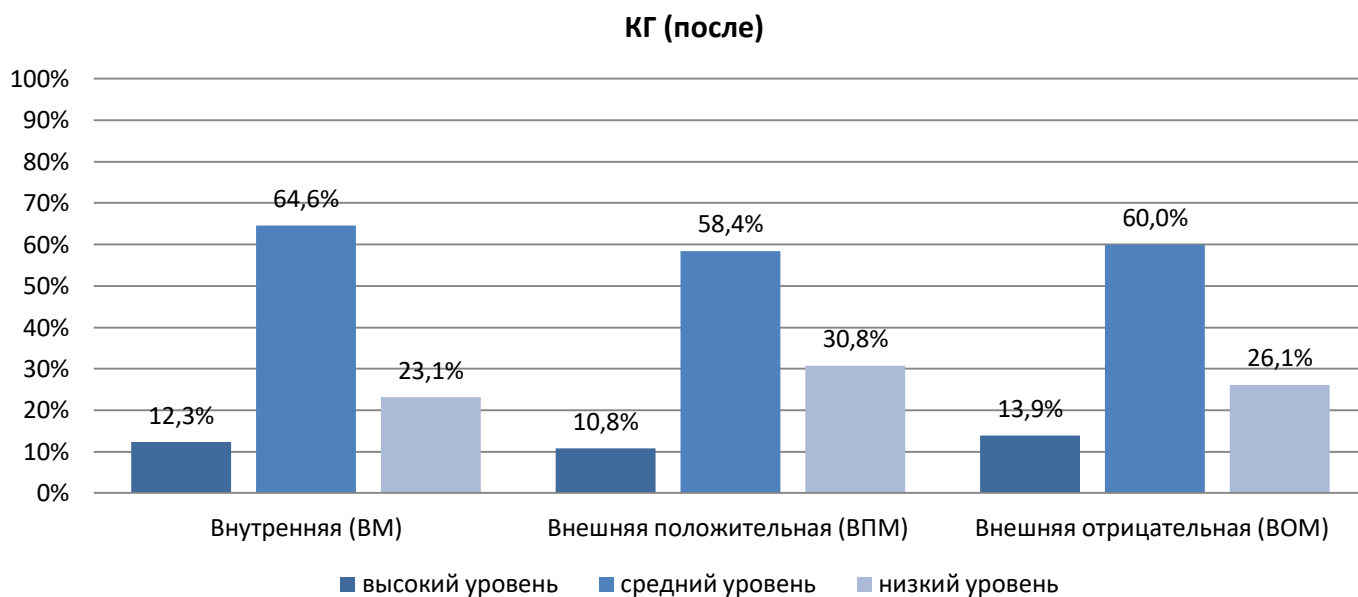


Рисунок 13. Результаты диагностики уровня сформированности ценностно-мотивационного компонента КПС после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

Педагогический эксперимент показал значительное повышение уровня внутренней мотивации у педагогов экспериментальной группы. После проведения мероприятий доля педагогов с высоким уровнем внутренней мотивации выросла до 62,8 %, что на 46 % больше, чем до эксперимента. Это свидетельствует о том, что более половины участников стали более активно развивать свои качества, творческий потенциал и ориентироваться на ценности в работе. Одновременно, наблюдалось снижение числа педагогов со средним (до 31,0 %) и низким (до 6,2 %) уровнем внутренней мотивации, что указывает на лучшее осознание ими необходимости самосовершенствования.

Сравнительный анализ с контрольной группой выявил существенные различия. В ЭГ доля педагогов с высоким уровнем внутренней мотивации (62,8%) значительно превосходила показатели КГ (12,3%). В контрольной группе, напротив, доминировали педагоги со средним уровнем мотивации (64,6 %), а доля педагогов с низким уровнем оставалась высокой (23,1 %).

Анализ результатов повторной диагностики преподавателей экспериментальной группы по уровню внешней положительной мотивации,

выявил значительные позитивные изменения. В частности, доля педагогов с ВПМ увеличилась более чем в пять раз (с 11,6 % до 65,9 %), что свидетельствует об укреплении их взаимоотношений с коллегами и ощущением профессионального роста. Соответственно, количество преподавателей со средним и низким уровнями этой мотивации существенно сократилось (средний уровень: с 53,7 % до 26,3 %; низкий уровень: с 34,7 % до 7,8 %).

Сравнительный анализ с контрольной группой подтвердил эффективность проведённых мероприятий: в ЭГ преобладал высокий уровень внешней положительной мотивации (65,9 % против 10,8 % КГ). В КГ, напротив, доминировали педагоги со средним уровнем ВПМ (58,4 %), а доля педагогов с низким уровнем оставалась высокой (30,8 %). Это указывает на успешное преодоление трудностей, связанных с признанием важности работы со стороны коллектива, в экспериментальной группе.

Дальнейший анализ показал, что после эксперимента в ЭГ по уровню внешней отрицательной мотивации значительно возросло число педагогов, испытывающих удовлетворение от своей деятельности (с 18,4 % до 64,3 %), что говорит о переходе от принудительного выполнения к внутреннему принятию работы. Одновременно снизилась доля тех, кто испытывал проблемы из-за критики или стремился избежать неприятностей (средний уровень: с 51,6 % до 28,7 %; низкий уровень: с 30,0 % до 7,0 %).

Сравнительный анализ с КГ (13,9 %) подтвердил эффективность проведённых мероприятий: в ЭГ преобладал высокий уровень ВОМ (64,3 %). В КГ, напротив, доминировали педагоги со средним уровнем ВМП (60,0 %), а доля педагогов с низким уровнем оставалась выше средней (26,1 %). Это указывает на успешное преодоление трудностей, связанных с признанием важности работы со стороны коллектива, в экспериментальной группе.

Проведённое педагогическое исследование подтвердило действенность разработанной структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта. В экспериментальной выборке было отмечено статистически значимое улучшение показателей ценностно-

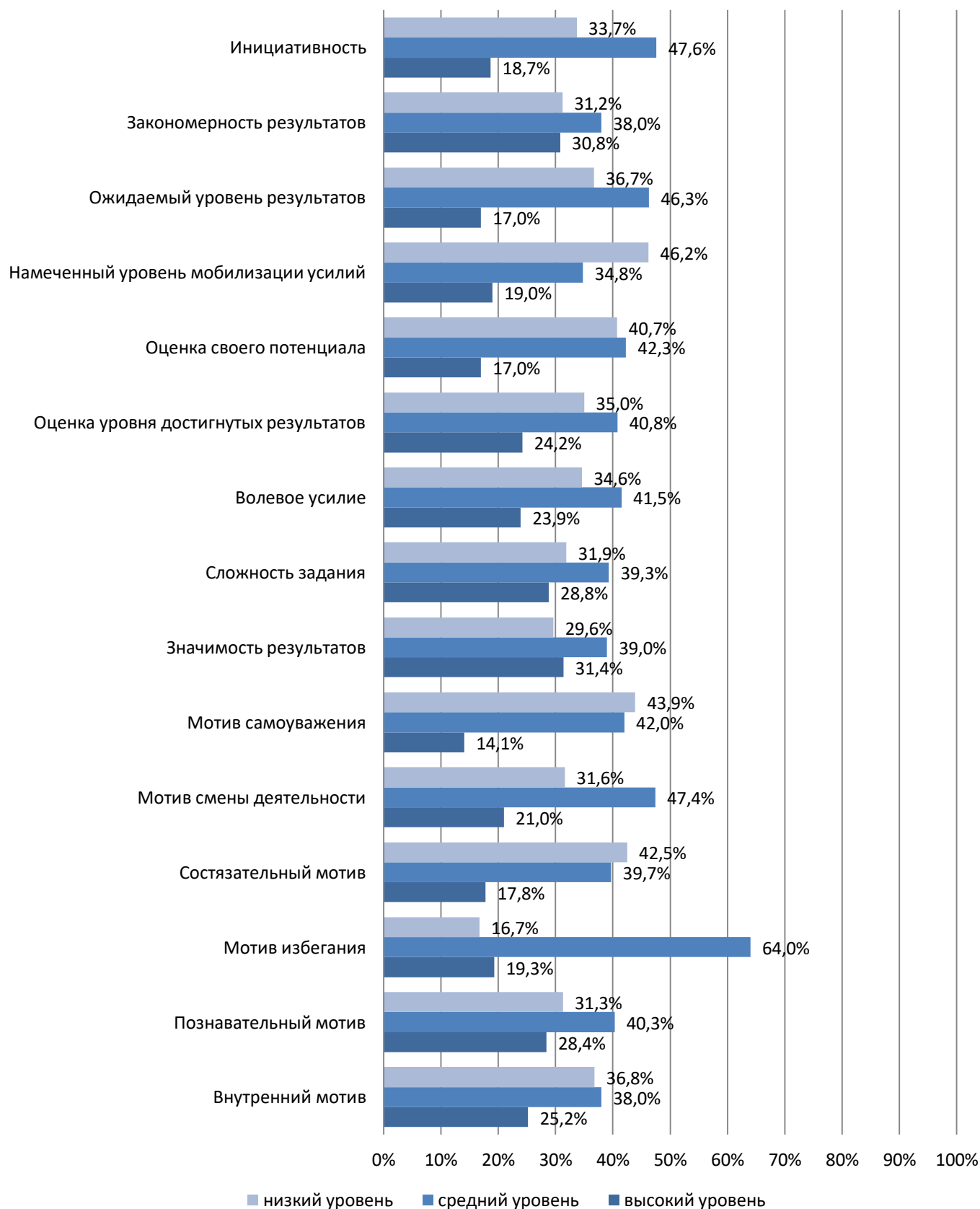
мотивационного компонента. Данный компонент интегрирует систему ценностей, мотивационные установки и управленческие стратегии, способствующие формированию профессиональной идентичности и активизации деятельности. В контрольной группе, напротив, существенных изменений не наблюдалось ($P > 0,05$). Значимость этого компонента определяется его прямым влиянием на поведенческие паттерны педагога, его позицию и целеполагание. Применение синергетического подхода к развитию ценностно-мотивационного аспекта в педагогическом коллективе открывает перспективы для инновационной организации образовательного процесса, стимулируя процессы самоорганизации и личностно-профессионального становления педагогов.

Деятельностный компонент. Уровень сформированности данного компонента определялся по опроснику «Оценка уровня притязаний» В. К. Гербачевского.

В каждой из групп (экспериментальной, контрольной) диагностика проводилась на констатирующем этапе и на формирующем этапе экспериментальной работы. Сравнение результатов диагностики сформированности деятельностного компонента КПС в экспериментальной и в контрольной группах на констатирующем и формирующем этапах экспериментальной работы представлено на рисунке № 14.

Результаты диагностики уровня сформированности деятельностного компонента КПС до и после проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

ЭГ (до)



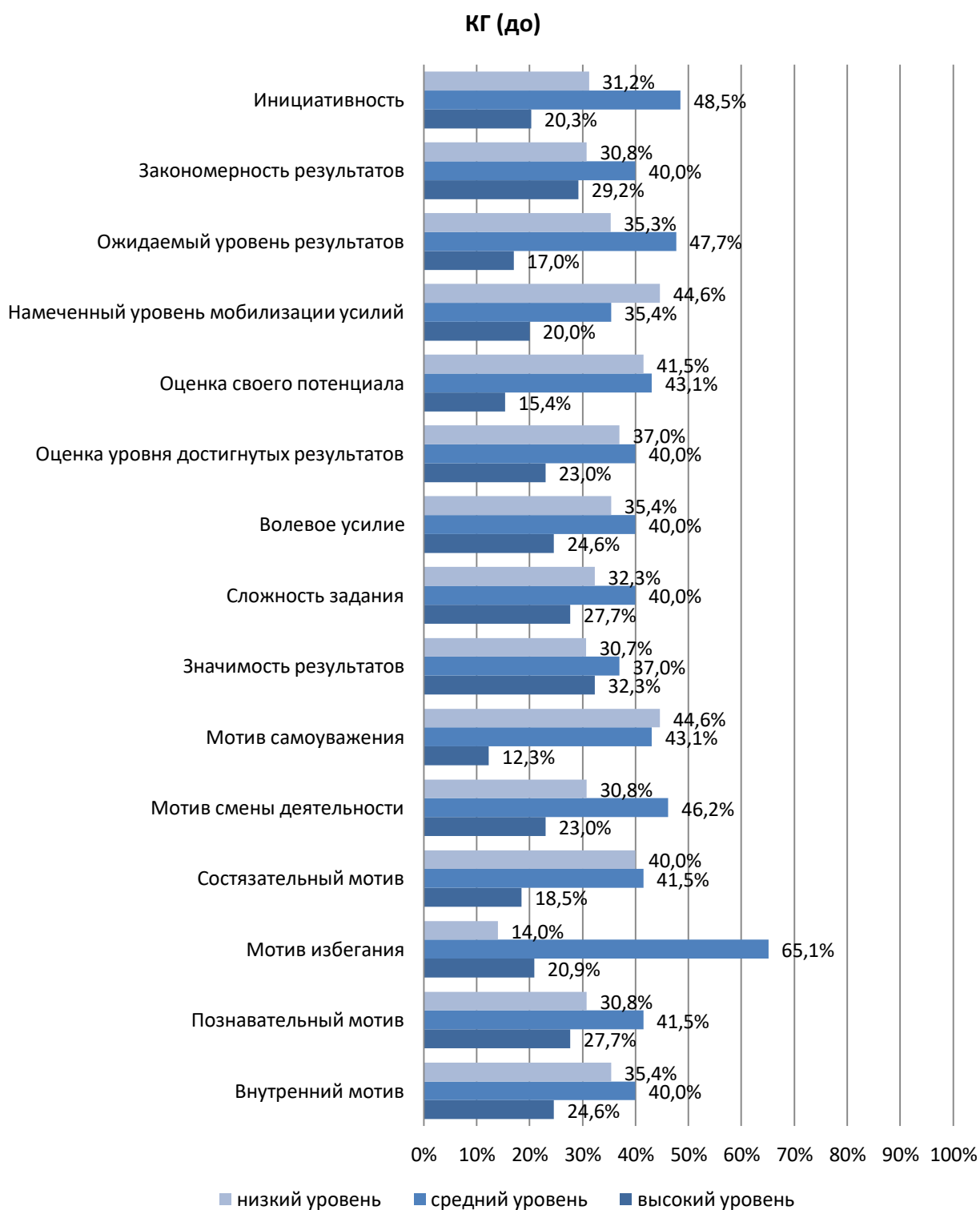
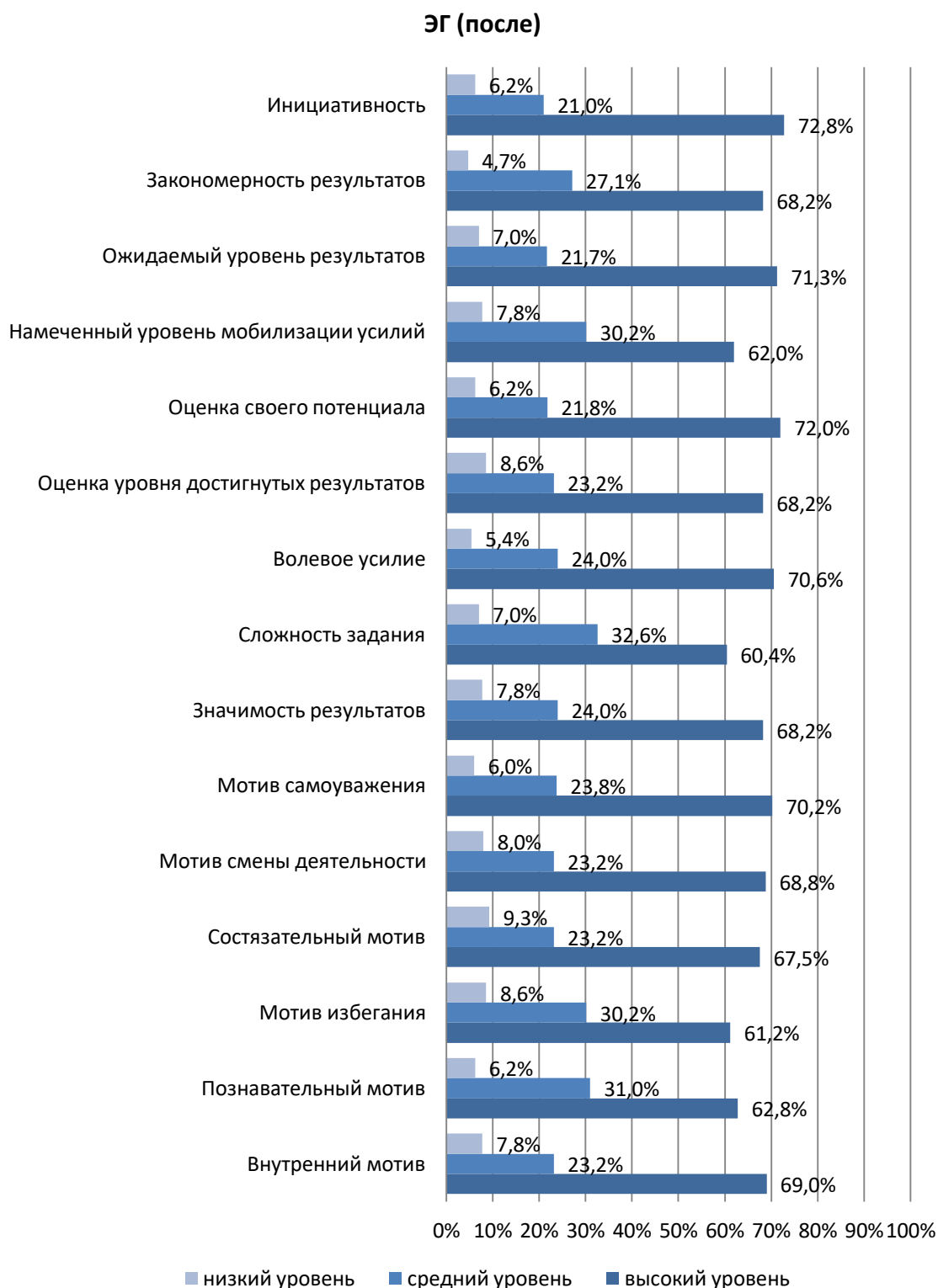


Рисунок 14. Результаты диагностики уровня сформированности деятельностного компонента КПС до проведения формирующего этапа ЭР в экспериментальной и контрольной группах

Первичная диагностика деятельностного компонента КПС, проведённая на констатирующем этапе эксперимента, не выявила статистически значимых различий между экспериментальной и контрольной группами ($P > 0,05$), что подтверждается данными, представленными на рисунке 15.



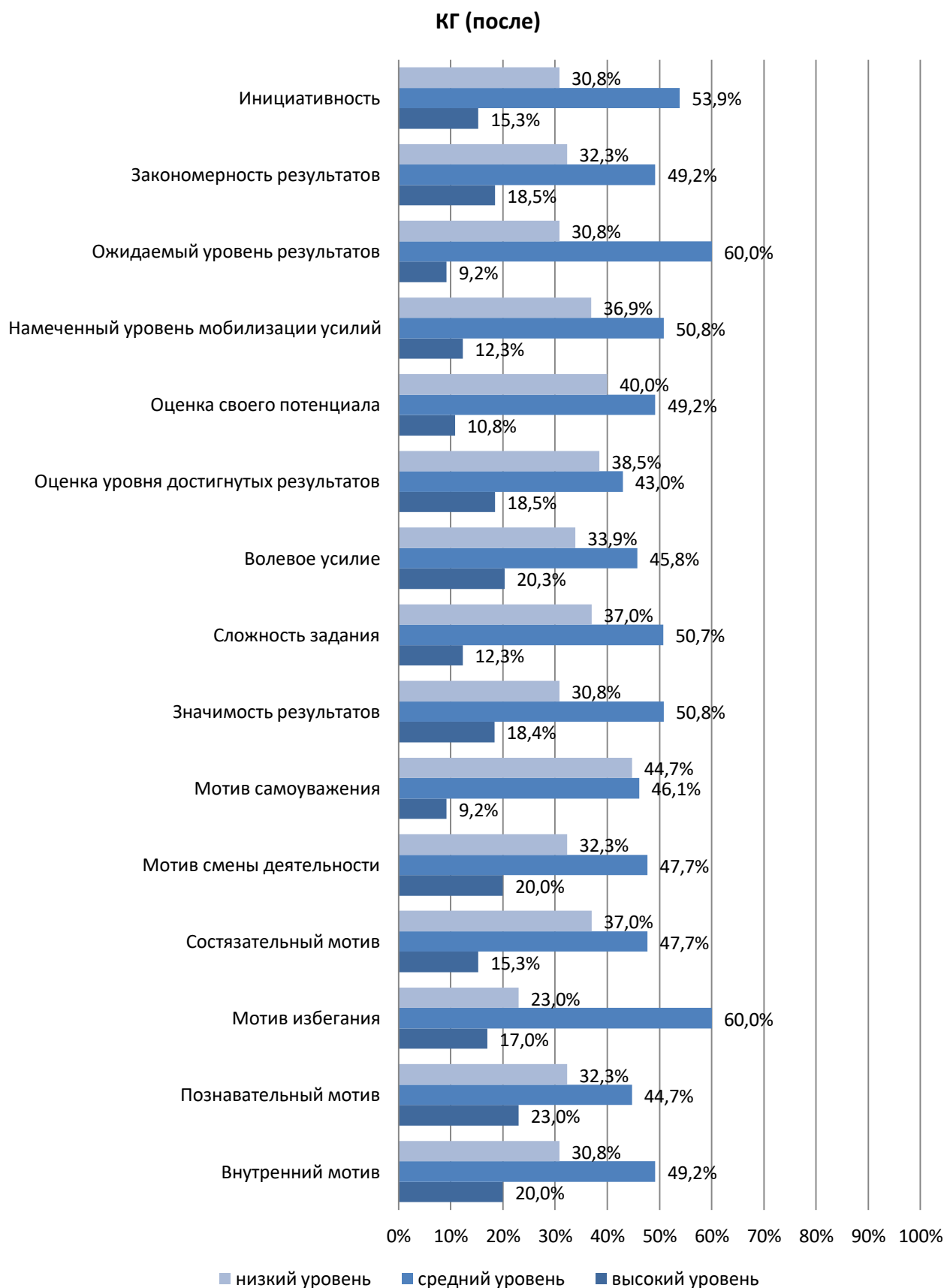


Рисунок 15. Результаты диагностики уровня сформированности деятельностного компонента
КПС после проведения формирующего этапа ЭР
в экспериментальной и контрольной группах

В процессе формирующего этапа эксперимента выявлены достоверные ($P < 0,05$) изменения результатов в экспериментальной группе.

Высокие уровни по всем шкалам варьировались от 60,4 %-72,6 %, это выше результатов, полученных на констатирующем этапе ЭР (14,1 %-31,4 %). Это означает, что после поведённых мероприятий, таких как: проектная деятельность, организация праздников в техникуме, подготовка и проведение коллективных творческих дел, участие в социальных акциях, тренинги командообразования, организация досуга коллектива: участие в художественной самодеятельности и т.д., педагоги достигли значительного уровня сплочённости, осознанности, организованности и ответственности. Они начали разделять общие взгляды и оценки по вопросам, имеющим первостепенное значение для коллектива, стали сходиться во мнениях относительно моральных и деловых аспектов.

Средние уровни снизились по всем шкалам, показатели варьировались от 21,0 %-32,6 %, результаты ниже, чем при первичной диагностике ЭР: 34,8 %-64,0 %. Проведенная экспериментальная работа способствовала тому, что меньше преподавателей сталкивались с проблемами в достижении консенсуса, однако уровень взаимопонимания всё ещё был неполным.

Что касается показателей низкого уровня по всем шкалам, то они значительно снизились, диапазон составил 5,4 %-9,3 %, это значительно ниже результатов, полученных на констатирующем этапе ЭР (16,7%-46,2%). Сокращение случаев проявления низкого уровня деятельностного компонента указывает на уменьшение дефицита в формировании ключевых аспектов деятельности. В педагогическом контексте это проявляется в снижении числа педагогов, испытывающих недостаток профессиональных умений, соответствующих функциям их деятельности.

Проведённая экспериментальная работа, выявила значительные расхождения в показателях между экспериментальной и контрольной группами. ЭГ продемонстрировала высокий уровень по всем шкалам

(62 %- 72,8 %,) в то время как КГ показала гораздо более низкие значения (9,2 %- 23 %). Средний уровень, напротив, доминировал в КГ (44,7 %-60 %), тогда как в ЭГ он встречался реже: 21 %-32,6 %. Результатов, соответствующих низкому уровню, в ЭГ значительно меньше (4,7 %-9,3 %), чем в КГ (23 %-44,7 %). Также сократилось количество педагогов с недостаточным уровнем развития деятельностного компонента. В тоже время в контрольной группе существенных изменений не произошло, показатели остались на прежнем уровне ($P > 0,05$).

Проведённое педагогическое исследование подтвердило эффективность предложенной структурно-функциональной модели формирования коллективного педагогического субъекта. В экспериментальной группе были зафиксированы статистически значимые улучшения в показателях деятельностного компонента. Этот компонент в контексте создания единого педагогического коллектива подразумевает организацию совместной работы, способствующей сплочённости, обмену знаниями и опыту, а также усилению мотивации. В контрольной группе значимых изменений не наблюдалось ($P > 0,05$). Интеграция элементов организационного единства в синергетический подход является ключевым условием для успешного развития деятельностного компонента в ходе формирования коллективного педагогического субъекта. Такое единство обеспечивает целостность и гармоничность образовательной деятельности, синхронизируя все системные параметры – от постановки целей до методологического сопровождения – для повышения её эффективности. При этом деятельностный компонент предполагает активное взаимодействие и кооперацию между участниками.

Для определения уровня сформированности коллективного педагогического субъекта, был вычислен его интегральный показатель, который позволяет провести анализ степени выраженности обобщенных параметров (см. Таблица 12).

Таблица 12 – Общий показатель сформированности КПС учреждения СПО

Общий показатель сформированности КПС учреждения СПО					
Экспериментальная группа (104 человек)			Контрольная группа (90 человек)		
Уровни	До ЭР	После ЭР	Уровни	До ЭР	После ЭР
высокий	20,6 %	64,4 %	высокий	21,5 %	28,2 %
средний	42,6 %	23,6 %	средний	43,8 %	50,7 %
низкий	30,3 %	6,7 %	низкий	32,7 %	29,3 %

Как видно из таблицы, показатели сформированности КПС в экспериментальной группе до (ЭР) на разных уровнях были следующими: высокий уровень – 20,6 %; средний уровень – 42,6 %; низкий уровень – 30,3 %. После ЭР показатели высокого уровня повысились на 43,8 % (с 20,6 % до 64,4 %). Это говорит о том, что высокая степень развития коллективных качеств у педагогов является показателем прочной сплочённости коллектива, преподаватели разделяют общие цели и мотивацию, действуют согласованно, поддерживают крепкие взаимоотношения и ориентируются на единые результаты и критерии их оценки.

Показатели среднего уровня понизились на 20 % (с 42,6 % до 23,6 %). Средний показатель сформированности КПС у педагогов отражает умеренную степень удовлетворенности коллективом, при которой могут возникать недоброжелательность, несогласованность действий и общее равнодушие. Показатели низкого уровня понизились на 23,6 % (с 30,3 % до 6,7 %). Низкий уровень развития КПС среди педагогов свидетельствует о неблагоприятной психологической атмосфере у небольшого количества педагогов, что, в свою очередь, сказывается на взаимоотношениях внутри коллектива, а также на настроении, самочувствии и эффективности работы педагогов.

Как видно из таблицы, показатели сформированности КПС в контрольной группе до ЭР на разных уровнях были следующими: высокий уровень – 21,5 %; средний уровень – 43,8 %; низкий уровень – 32,7 %. После ЭР показатели высокого уровня повысились на 6,7 % (с 21,5 % до 28,2 %); показатели среднего уровня повысились на 6,9% (с 43,8 % до 50,7 %); показатели низкого

уровня понизились на 3,4 % (с 32,7 % до 29,3 %). Наблюдаемые в контрольной группе диагностические параметры остались без существенных изменений.

Итак, цель контрольного этапа данного исследования заключалась в оценке эффективности проведённого эксперимента. Каждая из исследуемых групп – экспериментальная и контрольная – проходила первичную и вторичную диагностику. На первичной диагностике определялся исходный уровень развития коллективного педагогического субъекта, а на вторичной – по завершении формирующего этапа экспериментальной работы – фиксировался достигнутый результат. Для анализа уровня сформированности компонентов КПС (высокий, средний, низкий) был использован статистический метод – угловое преобразование Фишера (критерий ϕ^*). Полученные данные позволили оценить степень выраженности каждого из компонентов на различных уровнях.

– Повторная диагностика, проведённая по окончании эксперимента, показала значительное улучшение показателей по всем компонентам сформированности КПС у педагогов экспериментальной группы: доля участников с высоким уровнем возросла с 20,6 % до 64,4 %.

– В контрольной группе при повторной диагностике значимых изменений обнаружено не было: показатель с высоким уровнем изменился с 21,5 % до 28,2 %, что считается несущественным.

– Результаты контрольного этапа подтвердили, что разработанная структурно-функциональная модель формирования КПС учреждения СПО, в сочетании с синергетическим подходом, комплексом организационно-педагогических условий и авторской программой, оказала положительное воздействие.

– Положительная динамика диагностических результатов в экспериментальной группе после реализации формирующего этапа подтверждает гипотезу, выдвинутую в исследовании.

РЕЗЮМЕ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Разработанная нами структурно функциональная модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования базируется на синергетическом подходе. Её ключевая цель – активизация внутреннего потенциала педагогического коллектива, стимуляция процессов саморазвития, самостоятельного целеполагания и выработки эффективных коллективных решений. Структурно-функциональная модель формирования коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода состоит из 3-х блоков: целевого (определяющего стратегические и тактические цели формирования КПС, включая развитие синергетических эффектов в коллективе), организационно-содержательного (задающего условия и механизмы реализации модели), результативно-оценочного (обеспечивающего мониторинг и диагностику уровня сформированности КПС, а также корректировку процесса на основе полученных данных).

Экспериментальная работа включала четыре последовательных этапа: пилотное, констатирующее (первичная диагностика), формирующее (внедрение структурно-функциональной модели и организационно-педагогических условий), контрольное (вторичная диагностика, анализ результатов) исследования.

На пилотном этапе экспериментальной работы была реализована часть диссертационного исследования, что позволило выявить возможные проблемные места и усовершенствовать методику до основного этапа, избежав риска получения недостоверных данных.

На констатирующем этапе была выбрана база исследования ЧПОУ «Анапский индустриальный техникум» г. Анапа и его филиалы. Экспериментальная группа – 104 чел.; контрольная группа – 90 чел. Экспериментальная группа сформирована из педагогов основного филиала техникума в г. Анапа. Кроме того, нами был разработан диагностический

инструментарий для определения исходного уровня сформированности КПС у педагогов. Была проведена первичная диагностика исходного уровня, основанная на совокупности всех проведённых методик. Уровни сформированности КПС определялись как высокий, средний и низкий. Результаты диагностики показали преобладание низкого уровня в обеих группах. Эти результаты послужили основанием для перехода к дальнейшему этапу.

На формирующем этапе было осуществлено внедрение разработанной структурно-функциональной модели и комплекса организационно-педагогических условий в техникуме посредством реализации программы «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода» для педагогов экспериментальной группы. Программа состояла из четырёх модулей (компетентностный, психологический, организационный, синергия партнёрства) и реализовывалась в течение двух лет во внеучебной деятельности преподавателей экспериментальной группы, численностью 104 человека.

На контрольном этапе была проведена повторная диагностика уровня сформированности КПС у педагогов экспериментальной группы. Результаты вторичной диагностики выявили значительные позитивные изменения в экспериментальной группе: высокий уровень сформированности КПС вырос до 45,8 % (прирост относительно констатирующего этапа); низкий уровень снизился до 23,6 %. В контрольной группе динамика оказалась незначительной: прирост на высоком уровне – до 6,7 %; снижение на низком уровне – до 3,4 %. Статистическая значимость различий подтверждена: для ЭГ – $p < 0,05$; для КГ – $p > 0,05$.

Итоги контрольного этапа подтвердили, что разработанная структурно-функциональная модель формирования КПС учреждения СПО, в сочетании с синергетическим подходом, комплексом организационно-педагогических условий и авторской программой, оказала положительное влияние на активизацию потенциала педагогического коллектива.

Реализация авторской программы способствовала: развитию механизмов самоорганизации и самоуправления; формированию единой ценностно-целевой направленности; усилению синергетических эффектов взаимодействия педагогов; повышению уровня профессиональной рефлексии и мотивации к саморазвитию.

Отсутствие значимых изменений в контрольной группе ($p > 0,05$) подчёркивает ключевую роль организационно - педагогических условий и целенаправленного внедрения структурно-функциональной модели. Выявленная положительная динамика в экспериментальной группе ($p < 0,05$) подтверждает выдвинутую гипотезу исследования: синергетический подход в сочетании с системной работой по формированию КПС способствует устойчивому развитию педагогического коллектива.

Разработанная структурно-функциональная модель может быть рекомендована к внедрению в образовательных организациях СПО с целью повышения эффективности коллективной педагогической деятельности и активизации процессов саморазвития коллектива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе настоящего диссертационного исследования решены поставленные задачи и подтверждена гипотеза о том, что формирование коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования будет эффективным при реализации структурно-функциональной модели на основе синергетического подхода в сочетании с комплексом организационно-педагогических условий и авторской программой.

Основными теоретическими результатами работы являются:

- определение сущности КПС учреждения СПО. В сфере среднего профессионального образования коллективный педагогический субъект представляет собой живую и развивающуюся систему с уникальными свойствами. Его возникновение обусловлено взаимодействием внутренних (психологических и когнитивных) и внешних (материальных и институциональных) факторов.

- выявление ключевых элементов КПС. Главными элементами такого коллектива являются: интеллектуальные способности участников, способность к совместному осмыслению деятельности, высокая сплочённость и взаимозависимость, синергетическая совместная работа, единые ценностные ориентиры и мотивационные модели, а также активное участие в образовательных процессах.

- характеристика признаков субъектности коллектива. Это: осознание членами группы собственной идентичности как единого целого, чёткое отличие от иных социальных объединений, стабильность состава с наличием явного или скрытого руководителя, единство целевых ориентиров и фактическая реализуемость поставленных задач, а также признание коллектива другими участниками социального взаимодействия. Для определения коллективного педагогического субъекта важны три ключевых аспекта: взаимосвязанность и

взаимозависимость индивидов в группе, способность группы проявлять совместные формы активности, способность группы к саморефлексии.

- обоснование роли синергетического подхода в формировании КПС. Эффективность формирования такого коллектива учреждения СПО обеспечивается синергетическим подходом, который способствует глубокому пониманию процессов, происходящих внутри коллектива в условиях неопределённости, а также социализации посредством взаимодействия, помогая интегрировать новшества и традиции без жёсткой конкуренции. Ключевые характеристики данного подхода включают: открытость системы, самоорганизацию, влияние случайных факторов, энергетические процессы, нестабильность и иерархическую структуру.

- разработка структурно-функциональной модели формирования КПС учреждения СПО на основе синергетического подхода, включающая три блока: целевой (стратегические и тактические цели); организационно-содержательный (условия и механизмы реализации); результативно-оценочный (мониторинг и диагностика).

- определение этапов формирования КПС с позиций синергетики.

Основными этапами формирования КПС учреждения СПО, рассматриваемыми с позиций синергетики являются следующие:

- «многовариативность» – объединение вокруг общих ценностей;
- «хаотичность» – выявление педагогических проблем;
- «случайность» – создание организационно-педагогических условий;
- «бифуркация» – корректировка мотивации и климата;
- «диссипация» – исключение периферийных элементов;
- «порядок из хаоса» – разработка регламентов и обмен достижениями;
- «точка притяжения» – согласование целей и формирование общего направления.

Данные этапы способствуют последовательному и системному становлению коллективного педагогического субъекта учреждения СПО на основе синергетического подхода.

- формулирование видов единства, необходимых для успешного формирования КПС: психолого-педагогическое; самоуправленческое; интеллектуальное; волевое; организационное; идейное, ценностно-ориентационное. Психолого-педагогическое единство формируется через взаимодействие, опирающееся на принципы эмерджентности (возникновение новых свойств системы), аттракторов (устойчивых состояний) и энтропии (степени хаоса). Самоуправленческое единство достигается за счёт организации автономного управления, также основанного на этих принципах. Интеллектуальное единство предполагает объединение знаний и мышления с учётом синергетических механизмов. Волевое единство выражается в согласовании намерений и усилий с учётом тех же закономерностей. Организационное единство обеспечивает эффективное взаимодействие всех частей системы, а идейное единство – формирование общих позитивных ценностей, взглядов и идеалов в области воспитания, социализации и творчества. Ценностно-ориентационное единство способствует сплочению педагогов на основе сходства приоритетных ценностей, позиций и установок на основе синергетических принципов. Такое многоаспектное единство, построенное на основе синергетического подхода, позволяет педагогам действовать как единомышленникам, реализуя общие личностные и образовательные цели, способствует укреплению солидарности и согласованию мнений, и создаёт благоприятные условия для продуктивной совместной работы.

- синергетический подход выступает методологическим основанием формирования КПС учреждения СПО, обеспечивающим качественный переход педагогического коллектива в состояние субъектности через реализацию четырех интегративных функций: системно-организационная (структурирование связей), процессуально-динамическая (прохождение стадий от многовариативности к точке притяжения), деятельностно-практическая (объединение управленческих, психологических и ценностных аспектов) и результативно-продуктивная (генерация устойчивых коллективных практик).

- выделение методологических подходов и педагогических принципов эффективности формирования КПС: синергетический; культурологический; личностно-деятельностный; целостный; системный; аксиологический; акмеологический. Педагогические принципы: всеохватности и сопричастности; интеракции и комплементарности педагогов и студентов; перспективного движения коллектива; параллельного воздействия.

Представленные принципы и подходы играют ключевую роль в формировании оптимальной среды, стимулирующей креативное развитие и непрерывное совершенствование профессиональных навыков каждого члена педагогического коллектива. Они содействуют консолидации педагогов в единую, сплочённую команду, одновременно поощряя их автономию и проактивность.

Результаты экспериментальной работы оказались следующими. Эксперимент проведён на базе «Анапского индустриального техникума» и филиалов (г. Абинск, г. Темрюк, п. Мостовской, х. Трудобеликовский) с 2022 по 2024 год с участием 194 педагогов (104 – экспериментальная группа, 90 – контрольная группа). Этапы экспериментальной работы: пилотный – апробация части исследования, корректировка методики; констатирующий – первичная диагностика исходного уровня КПС (высокий, средний, низкий); формирующий – внедрение структурно-функциональной модели и программы «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода» (4 модуля: компетентностный, психологический, организационный, синергия партнёрства); контрольный – вторичная диагностика и анализ результатов.

В рамках пилотного проекта, была опробована часть диссертационной работы. Это помогло выявить возможные трудности и улучшить методику перед основным этапом, что снизило вероятность получения неточных результатов. На констатирующем этапе исследования был определён исходный уровень развития КПС у педагогов. Для этого использовались различные методики, по результатам которых были выделены три уровня: высокий,

средний и низкий. Анализ показал, что в обеих группах преобладали средний и низкий уровни. Эти данные послужили основанием для перехода к следующему этапу – формирующему. На формирующем этапе в экспериментальной группе педагогов была применена разработанная структурно-функциональная модель и комплекс условий, реализованные через программу «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода». Программа включала четыре раздела, охватывающих компетентностную, психологическую, организационную сферы и синергию партнёрства. На заключительном этапе, контрольном, был проведён повторный анализ уровня формирования КПС в экспериментальной группе. Результаты показали значительное улучшение по всем показателям. В ходе формирующего эксперимента были получены следующие результаты. В экспериментальной группе: прирост высокого уровня сформированности КПС до 45,8%; снижение низкого уровня до 23,6%. В контрольной группе: прирост высокого уровня – 6,7 %; снижение низкого уровня – 3,4%. Статистический анализ (угловой критерий Фишера) подтвердил: значимые различия в экспериментальной группе ($p < 0,05$); отсутствие значимых изменений в контрольной группе ($p > 0,05$); достоверные различия между группами по компонентам: когнитивному, групповой саморефлексии, взаимосвязанности и взаимозависимости индивидов в группе, совместной активности, ценностно-мотивационному и деятельностному.

Разработанная структурно-функциональная модель формирования КПС на основе синергетического подхода доказала свою эффективность в активизации потенциала педагогического коллектива СПО. Реализация авторской программы способствовала: развитию механизмов самоорганизации и самоуправления; формированию единой ценностно-целевой направленности; усилению синергетических эффектов взаимодействия педагогов; повышению уровня профессиональной рефлексии и мотивации к саморазвитию.

Организационно-педагогические условия (создание синергетической среды на основе психолого-педагогического, самоуправленческого, идейного,

волевого, интеллектуального, организационного, ценностно-ориентационного единств; сформированная группа сторонников; обученность членов коллективного педагогического субъекта навыкам самоуправления, саморазвития, самообразования, самоорганизации; синергия партнёрства педагогов, студентов и родителей; благоприятный психологический климат; творческая атмосфера) обеспечили устойчивое формирование КПС.

Подтверждена гипотеза исследования: сочетание синергетического подхода, комплекса организационно-педагогических условий и авторской программы является действенным инструментом формирования КПС учреждения СПО.

Полученные результаты демонстрируют возможность масштабирования модели в других образовательных организациях СПО для повышения эффективности коллективной педагогической деятельности.

Дальнейшее перспективное изучение проблемы может быть направлено на:

- углублённый анализ динамики коммуникативной деятельности коллективных субъектов и её корреляции с социокультурными, экономическими и политическими трансформациями;
- исследование поведения элементов и подсистем коллектива в условиях цифровой трансформации образования;
- разработку и внедрение цифровых инструментов для поддержки процессов самоорганизации КПС;
- оценку потенциала синергетического подхода в интерпретации субъект-объектных и субъект-субъектных характеристик социально-педагогической деятельности образовательных организаций в системе СПО с целью оптимизации педагогических стратегий и практик взаимодействия;
- создание адаптивных моделей формирования КПС для различных типов образовательных организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ // КонсультантПлюс : сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174140174/b5aa6861b80b655407fb9f2cb31bb368546dc741/?ysclid=m7vzcnjq4q932873210 (дата обращения: 22.05.2024).
2. О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г. : распоряжение Правительства РФ от 24.07.2022 N 1688-р // ГАРАНТ.РУ : информационно-правовой портал. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404830447/?ysclid=mhslep5xqw839561923> (дата обращения: 12.06.2025).
3. Абульханова-Славская, К. А. О субъекте психической деятельности / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : Наука, 1973. – 187 с.
4. Абульханова-Славская, К. А. Психология и сознание личности : (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) : избранные психологические труды / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 1999. – 216 с.
5. Адольф, В. А. Вызовы времени - становление профессионально-образовательного сообщества / В. А. Адольф // Сибирский педагогический журнал. – 2013. № 3 – С. 9–13. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vyzovy-vremeni-stanovlenie-professionalno-obrazovatel'nogo-soobschestva?ysclid=ml4zrrxz5g17905182> (дата обращения: 05.06.2023).
6. Алиева, М. К. Синергетический подход в образовательном процессе / М. К. Алиева, З. Н. Дашдемирова // Молодой ученый. – 2025. – № 18 (569). – С. 399–400. – URL: <https://moluch.ru/archive/569/124778> (дата обращения 14.12.2025).
7. Анварова, А. С. Об актуальных направлениях научных исследований в сфере коучинга в России / А. С. Анварова // Коучинг и наставничество: теория и практика : материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Санкт-Петербург, 25 апреля 2024 г. / главный редактор О. В. Рыбина ; Федерация профессиональных коучей и наставников. – Чебоксары : Среда, 2024. – С. 8–13.
8. Андриенко, О. А. Педагогические условия повышения эффективности социальной адаптации первокурсников в профессиональном лицее : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Андриенко Оксана Александровна. – Магнитогорск, 2009. 188 с.
9. Арнольд, В. И. Теория катастроф. 3-е изд., доп. / В. И. Арнольд. – М.: Наука, 1990. – 128 с.

10. Аршинов, В. И. Синергетика на рубеже XX-XXI / В. И. Аршинов, В. Г. Буданов ; под редакцией А. И. Панченко. – Москва : Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2006. – 114 с.
11. Бабий, В. С. Дизайн-мышление как метод создания успешной рекламы / В. С. Бабий // Исследования молодых ученых : материалы LIII Международной научной конференции, г. Казань, январь 2023 г. – Казань : Молодой ученый, 2023. – URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/476/17670> (дата обращения: 18.02.2025).
12. Баженова, Ю. А. Ретроспективный анализ понятия «коллектив» в психолого-педагогических науках / Ю. А. Баженова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 59-3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/retrospektivnyy-analiz-ponyatiya-kollektiv-v-psihologo-pedagogicheskikh-naukah?ysclid=mgw9hwl6vi611982130> (дата обращения: 18.02.2025).
13. Балабанов, А. А. Определение понятия «педагогический коллектив» / А. А. Балабанов, А. В. Чермянин // Концепт : научно-методический электронный журнал. – 2018. – № V7. – С. 45–53. – URL: <http://e-koncept.ru/2018/186061.htm> (дата обращения: 10.01.2025).
14. Балакирева, Е. И. Коллективистские ценности, смыслы и нормы поведения в профессиональном педагогическом сообществе: проблемы трансформации в XX-XXI веке / Е. И. Балакирева // Воздушно-космические силы. Теория и практика. – 2021. – № 18. – С. 237–243.
15. Балакирева, Е. И. Коллективный педагогический субъект / Е. И. Балакирева, Н. В. Лексакова // АНИ: педагогика и психология. – 2018. – № 3 (24). – С. 139–141. – URL: [kollektivnyy-pedagogicheskiy-subekt-suschnostnye-harakteristiki-ponyatiya.pdf](https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnyy-pedagogicheskiy-subekt-suschnostnye-harakteristiki-ponyatiya.pdf) (дата обращения: 16.04.2024).
16. Батищев, Г. С. Особенности культуры глубинного общения / Г. С. Батищев // Вопр. философии. 1995. – №3. – С. 109–129.
17. Бегидова, С. Н. Отношение ответственной зависимости как детерминант становления коллективного субъекта у курсантов МВД / С. Н. Бегидова, Р. А. Ахтаов, А. Б. Медников // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Педагогика и психолооия. – 2020. – Вып. 2 (258). – С. 15–22. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otnoshenie-otvetstvennoy-zavisimosti-kak-determinant-stanovleniya-kollektivnogo-subekta-u-kursantov-mvd?ysclid=m6nizbw3b515588396> (дата обращения: 10.06.2025).
18. Бегидова, С. Н., Морозова, А. Р. Ресурсный потенциал синергетического подхода к формированию коллективного педагогического субъекта в системе среднего профессионального образования / С. Н. Бегидова, А. Р. Морозова // Проблемы и перспективы развития социально-гуманитарных

наук: материалы II междисциплинарной всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием: 25-26 февраля 2026 г. Часть 2 / Отв. ред. А. Ю. Нагорнова. – Ульяновск: ЗЕБРА, 2026. – С. 36–39.

19. Бегидова, С. Н. Синергетический подход к управлению качеством среднего профессионального образования / С. Н. Бегидова, А. Р. Морозова // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология. – 2020. – Вып. 2 (258). – С. 101–110.

20. Бегидова, С. Н. Синергетическое управление образовательными организациями / С. Н. Бегидова, А. Р. Морозова // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология. – 2020. – Вып. 3 (263). – С. 128–133.

21. Бегидова, С. Н. Статистические методы обработки результатов измерений в физическом воспитании : практикум по спортивной метрологии для студентов, обучающихся по специальности «Физическая культура» / С. Н. Бегидова, В. С. Бегидов. – Майкоп : АГУ, 2010. – 132 с.

22. Бегидова, С. Н. Теоретические основы профессионально-творческого развития личности специалиста по физической культуре и спорту / С. Н. Бегидова. – Майкоп : АГУ, 2001. – 208 с.

23. Бегидова, С. Н. Тимбилдинг как эффективный инструмент формирования коллективного субъекта / С. Н. Бегидова, А. Р. Морозова // Матрица научного познания : научный электронный журнал. – 2023. – № 12/1. – С. 506–512.

24. Бекман, И. Н. Синергетика. Курс лекций / И. Н. Бекман. – Москва : МГУ, 2010. – 40 с. – URL: https://profbeckman.narod.ru/NPT/BUM_cinerg.pdf (дата обращения: 19.04.2024).

25. Беляева, А. П. Развитие системы профессионального образования / А. П. Беляева // журнал Педагогика . – 2001 . – N8 . – С. 3–8.

26. Бешенков, С. А. Моделирование и формализация : методическое пособие / С. А. Бешенков. – Москва : БИНОМ : Лаборатория знаний, 2002. – 336 с.

27. Блауберг, И. В., Юдин, Э. Г. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 272 с.

28. Блинов, В. И., Куртеева, Л. Н. Развитие среднего профессионального образования в современной России / В. И. Блинов, Л. Н. Куртеева // Техник транспорта: образование и практика. 2020. Т. 1. Вып. 4. С. 269–277.

29. Бобинкин, С. А., Акатова Н. С. Социально-психологические особенности формирования климата в трудовом коллективе / С. А. Бобинкин,

Н. С. Акатова // Журнал: Проблемы современного педагогического образования, №60-4, 2018, С. 409–412.

30. Бойко, В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. И. Панферов. – Москва : Мысль, 2003. – 207 с.

31. Большая психологическая энциклопедия. – URL: rus-big-psyho.slovaronline.com (дата обращения: 15.09.2022).

32. Большой энциклопедический словарь. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/psihologic/537?ysclid=m84klf2h1j751436544> (дата обращения: 04.09.2022).

33. Бондаренко, Н. Г. Анализ содержания понятия «организационно-педагогические условия» / Н. Г. Бондаренко, А. А. Володин. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-soderzhaniya-ponyatiya-organizatsionno-pedagogicheskie-usloviya/viewer> (дата обращения: 10.10.2023).

34. Бормашова, Л. А. Формирование профессиональных качеств будущих дизайнеров средствами кейс-метода / Л. А. Бормашова // Молодой ученый. – 2015. – № 9 (89). – С. 1034–1037. – URL: <https://moluch.ru/archive/89/18287> (дата обращения: 10.10.2023).

35. Борытко, Н. М. Пространство воспитания: образ бытия : монография / Н. М. Борытко ; Министерство образования Российской Федерация, Волгоградский государственный педагогический университет. – Волгоград : Перемена, 2000. – 223 с.

36. Буданов, В. Г. Методологические принципы синергетики / В. Г. Буданов // Новое в синергетике / под редакцией Г. Г. Малинецкого. – Москва : Наука, 2006. – С. 312–322.

37. Буданов, В. Г. Синергетика: мировоззрение, методология, наука / В. Г. Буданов. – URL: <https://spkurdyumov.ru/what/sinergetika-mirovozzrenie-metodologiya-nauka/2/?ysclid=mh4gtwl29f50076554> (дата обращения: 18.11.2022).

38. Бурцева, Е. В. Проблема субъектности сотрудников в системе органов внутренних дел / Е. В. Бурцева // Психология и право. – 2013. – № 1. – С. 22–32. – URL: https://psyjournals.ru/journals/psylaw/archive/2013_n1/58309 (дата обращения: 22.12.2024).

39. Вершинина, Л. В. Формирование коллектива кафедры вуза на основе принципов синергетики / Л. В. Вершинина, И. В. Данилова // Известия Самарского научного центра РАН. – 2011. – № 2-5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kollektiva-kafedry-vuza-na-osnove-printsipov-sinergetiki/viewer> (дата обращения: 20.06.2023).

40. Воронин, А. С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике / А. С. Воронин. – Екатеринбург : ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 135 с.
41. Выготский, Л. С. Психология искусства / Л. С. Выготский. – Москва : Искусство, 1986. – 573 с. 36.
42. Гальперин, П. Я. Лекции по психологии: учеб. пособие для студ. высш. учебных заведений / П. Я. Гальперин. – 5-е изд. – Москва : Книжный дом Университет, 2010. – 397 с.
43. Ганнова, Л. В. Работа педагога профессионального обучения в образовательной организации среднего профессионального образования / Л. В. Ганнова, М. В. Богданова // Студенческий научный форум : материалы XIV Международной студенческой научной конференции. – URL: <https://scienceforum.ru/2022/article/2018031246?ysclid=mguj12is4p196145543> (дата обращения: 17.10.2025).
44. Гершунский, Б. С. Философия образования для XXI века (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций) / Б. С. Гершунский. – М.: Совершенство, 1998. – 521 с.
45. Гиллер, Ю. И. Социология самостоятельной личности / Ю. И. Гиллер. – Москва : Гаудеамус : Академический проект, 2006. – 224 с.
46. Гречушкина, Н. В. Хакатон: определение, практика и перспективы применения в высшей школе / Н. В. Гречушкина, Е. А. Арёфьева // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32, № 4. – С. 83–105. – DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-4-83-105.
47. Давыдов, В. В. Проблемы развивающего обучения : опыт теорет. и эксперим. психол. исслед. : учеб. пособие / В. В. Давыдов. – Москва : Академия, 2004. – 282 с.
48. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование : монография / А. Н. Дахин. – Новосибирск : [Б. и.], 2005. – 229 с.
49. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и неопределенность / А. Н. Дахин // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 21–26.
50. Демкина, Е. В. Педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса : учебное пособие / Е. В. Демкина, С. А. Хазова ; Адыгейский государственный университет. – Майкоп : АГУ, 2018. – 170 с.
51. Демчук, А. Л. Управление экологическими конфликтами: метод построения консенсуса / А. Л. Демчук // Вестник Московского государственного областного университета. – 2020. – № 2. – URL: www.evestnik-mgou.ru (дата обращения: 8.10.2021).

52. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – Москва : Изд-во Моск. псих.-соц. ин-та; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
53. Добролюбов, С. В. Коллективный агент и коллективный субъект: некоторые основания концептуализации / С. В. Добролюбов // Социологический журнал. – 2012. – № 2. – С. 53–79.
54. Долженко, О. В. Очерки по философии образования / О. В. Долженко. – Москва : Компания "Кворум" : Промо-медиа, 1995. – 239 с.
55. Жамалова, А. Р. «Круглый стол» по теме «Бизнес-технологии в управлении образовательной организации» как продуктивная форма обучения» / А. Р. Жамалова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 1–4. – С. 24–27.
56. Жамалова, А. Р. Измерение латентной переменной «мотивация к успеху» / А. Р. Жамалова // Концепт : научно-методический электронный журнал. – 2016. – № 11. – С. 32–40. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/16234.htm> (дата обращения: 20.05.2022).
57. Жамалова, А. Р. Синергетический подход в ООО на примере работы гимназии Азовской / А. Р. Жамалова // Совершенствование системы высшего образования: опыт и перспективы : материалы VIII международной учебно-методической конференции. – Чебоксары : Чувашский университет, 2016. – С. 33–38.
58. Жамалова, А. Р. Синергетический подход к моделированию кадрового аттрактора в образовательной организации / А. Р. Жамалова // Концепт : научно-методический электронный журнал. – 2016. – Спецвыпуск № 3. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76036.htm> (дата обращения: 10.08.2023).
59. Жамалова, А. Р. Синергетический подход к моделированию кадрового аттрактора в образовательной организации / А. Р. Жамалова // Развитие социально-культурной сферы Юга России : материалы региональной научно-практической конференции молодых ученых. – Краснодар, 2016. – С. 140–142.
60. Жамалова, А. Р. Синергетический подход при моделировании кадровой работы в образовательной организации / А. Р. Жамалова // Новая наука: современное состояние и пути развития : международное научное периодическое издание по итогам Международной научно-практической конференции : в 3 частях. – Стерлитамак : РИЦ АМИ, 2015. – Ч. 2. – С. 36–38.
61. Журавлев, А. Л. Коллективный субъект как феномен и понятие в современной психологии / А. Л. Журавлев // Разработка понятий современной психологии / под редакцией А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2018. – С. 116–161.

62. Журавлев, А. Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы / А. Л. Журавлев // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30, № 5. – С. 72–80.
63. Журавлев, А. Л. Понимание «коллективного субъекта»: основные подходы в психологии / А. Л. Журавлев. – URL: <http://psychol/ras/ru/conf/juravlev/htm> (дата обращения: 15.09.2024).
64. Игнатова, В. А. Педагогические аспекты синергетики / В. А. Игнатова // Педагогика. – 2001. – № 8. – С. 26–31.
65. Ильин, В. С. Формирование личности школьника (целостный процесс) / В. С. Ильин. – М.: Педагогика, 1984. – 142 с.
66. Ильин, И. А. Путь к очевидности : [Сборник] / И. А. Ильин; [Послесл. В. И. Кураева; Примеч. Р. К. Медведевой]. – Москва : Республика, 1993. – 430 с.
67. Каган, М. С. Эстетическое и художественное воспитание в развитом социалистическом обществе / М. С. Каган. – Ленинград : Знание, 1984. – 32 с.
68. Кимберг, А. Н. Концепты индивидуального и коллективного субъектов / А. Н. Кимберг, А. С. Налетова // Человек. Сообщество. Управление. – 2006. – № 3. – С. 17–24.
69. Климов, И. А. В поисках субъекта действия / И. А. Климов // Социальная реальность. – 2006. – № 12. – С. 92–97.
70. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь : для студентов высших и средних педагогических учебных заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва : Академия, 2000. – 176 с.
71. Коллективизм // Философская энциклопедия. – URL: <https://philosophy.niv.ru/doc/encyclopedia/philosophy/articles/506/kollektivizm.htm?ysclid> (дата обращения: 22.05.2025).
72. Коменский, Я. А. Избранные педагогические сочинения : в двух томах / Я. А. Коменский ; под ред. А. И. Пискунова (отв. ред.) [и др.]. – Москва : Педагогика, 1982. – 656 с.
73. Котельников, Г. А. Теоретическая и прикладная синергетика / Г. А. Котельников. – Белгород : БелГТАСМ : Крестьянское дело, 2000. – 162 с. – URL: <https://spkurdyumov.ru/what/teoreticheskaya-i-prikladnaya-sinergetika/?ysclid=mhu1e8xqpa87011326> (дата обращения: 12.07.2025).
74. Котлярова, И. О. Метод моделирования в педагогических исследованиях: история развития и современное состояние / И. О. Котлярова // Вестник ЮУрГУ. Сер.: Образование. Педагогические науки. – 2019 – Т. 11, № 1. – С. 6–20.

75. Краевский, В. В. Методология педагогического исследования : пособие для педагога-исследователя / В. В. Краевский. – Самара : СамГПИ, 1994. – 165 с.
76. Кузьмина, Н. В. (Головко-Гаршина). Предмет акмеологии / Н. В. Кузьмина (Головко-Гаршина). 2-е изд., исп. и доп. Санкт-Петербург : Политехника, 2002. – 189 с.
77. Кулаева, Т. С. Использование технологии интеллект-карт в образовательном процессе / Т. С. Кулаева // Молодой ученый. – 2022. – № 43 (438). – С. 321–327. – URL: <https://moluch.ru/archive/438/95855> (дата обращения: 21.07.2025).
78. Курейчик, В. М. Синергетические принципы в моделировании педагогических систем / В. М. Курейчик, В. И. Писаренко // Открытое образование. – 2013. – № 6 (101). – С. 16–23. – URL: [https://10.21686/1818-4243-2013-6\(101-16-23](https://10.21686/1818-4243-2013-6(101-16-23) (дата обращения: 02.03.2022).
79. Кучер, М. И. Синергетика – новое мировидение / М. И. Кучер, Д. А. Прошин // Студенческий научный форум – 2018 : сайт. – URL: <https://files.scienceforum.ru/pdf/2018/868.pdf> (дата обращения: 02.03.2022).
80. Ланина, С. Ю. Методические особенности применения технологии обучения в сотрудничестве / С. Ю. Ланина // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 81-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-osobennosti-primeneniya-tehnologii-obucheniya-v-sotrudnichestve> (дата обращения: 25.06.2024).
81. Лекторский, В. А. Эпистемология классическая и неклассическая / В. А. Лекторский. – Москва : Едиториал УРСС, 2001. – 256 с.
82. Лодатко, Е. А. Моделирование педагогических систем и процессов: монография / Е. А. Лодатко // Научно-культурологический журнал. – 2008. – № 1 (164). – С. 2–3. – URL: <http://www.relga.ru/Environ/WebObjects/tgu-www.woa/wa/Main?textid=2118&level1=main&level2=articles> (дата обращения: 03.12.2023).
83. Мазова, С. В. Управленческий проект «Корпоративное обучение педагогов» : методическое пособие / С. В. Мазова. – Оренбург : Оренбургское ПКУ, 2017. – 86 с.
84. Макаренко, А. С. О воспитании в семье : избранные педагогические сочинения / А. С. Макаренко ; под редакцией Е. Н. Медынского. – Москва : Учпедгиз, 1955. – 319 с.
85. Макаренко, А. С. Проблемы школьного советского воспитания // Макаренко, А. С. О воспитании детей в семье : избранные педагогические сочинения / А. С. Макаренко ; под редакцией Е. Н. Медынского. – Москва : Учпедгиз, 1955. – С. 197–311.

86. Маслак, А. А. Измерение уровня самоорганизации студентов Анапского филиала Новороссийского медицинского колледжа / А. А. Маслак, А. Р. Морозова // Современные проблемы науки и образования. – 2020. – № 1. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=29510> (дата обращения: 06.05.2025).
87. Матрос, Д. Ш. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга / Д. Ш. Матрос, Д. М. Полев, Н. Н. Мельникова. – М.: Педагогическое общество России, 2001, – 128 с.
88. Меретукова, З. К. Синергетический потенциал суггестопедийной культуры учителя школы и преподавателя вуза / З. К. Меретукова, А. Р. Чиназирова // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Педагогика и психология – 2014. – Вып. 3 (143). – С. 76–83.
89. Мерзляков, А. А. Потенциал субъектности населения в отношении национальных проектов / А. А. Мерзляков // Вестник Института социологии. – 2020. – Т. 11, № 4. – С. 143–166.
90. Мерзляков, А. А. Проблема субъектности в социологии управления «Социологические науки» / А. А. Мерзляков // СНИСП. – 2018. – № 4 (24). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-subektnosti-v-sotsiologiiupravleniya> (дата обращения: 03.09.2025).
91. Мильковская, И. Ю. О педагогическом коллективе / И. Ю. Мильковская, Н. А. Киселева // Достижения вузовской науки. – 2013. – № 7. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-pedagogicheskom-kollektive> (дата обращения: 02.07.2025).
92. Митросенко, С. В. Воспитательная работа в учреждениях среднего профессионального образования : учебное пособие / С. В. Митросенко. – Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2009. – 205 с.
93. Мищенко Е. А. Культурно-антропологическая концепция педагогического процесса П. Ф. Каптерева : автореферат диссертации на соискания ученой степени кандидата педагогический наук : 13.00.01 / Мищенко Елена Алексеевна. – Москва, 2001. – 17 с.
94. Монахов, В. М. Проектирование авторской (собственной) методической системы учителя / В. М. Монахов, Т. К. Смыковская // Школьные технологии. – 2001. – № 4. – С. 48–65.
95. Морозова, А. Р. Аффилиация как основной компонент в становлении коллективного субъекта / А. Р. Морозова // Инновационные проекты и программы в психологии, педагогике и образовании : сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, г. Магнитогорск, 30 декабря 2022 г. – Стерлитамак : АМИ, 2022. – С. 68–74.

96. Морозова, А. Р. Измерение латентной переменной «удовлетворенность работой» сотрудников медицинского колледжа / А. Р. Морозова // Педагогический вуз в социокультурном и образовательном пространстве региона : сборник научных трудов региональной научно-практической конференции, посвященной 25-летию филиала Кубанского государственного университета в г. Славянске-на-Кубани, г. Славянск-на-Кубани, 27–29 сентября 2019 г. : в 2 частях / ответственный редактор М. Ю. Беляева. – Славянск-на-Кубани : Филиал Кубанского государственного университета в г. Славянске-на-Кубани, 2020. – Ч. 2. – С. 334–339.

97. Морозова, А. Р. Мотивационная основа формирования коллективного субъекта в учреждении среднего профессионального образования: результаты экспериментального исследования / А. Р. Морозова // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова. – 2025. – № 4. – С. 179–186. – URL: <https://doi.org/10.29025/1994-7720-2025-4-179-186> (дата обращения: 26.12.2025).

98. Морозова, А. Р. Организационно-педагогические условия формирования коллективного субъекта в системе среднего профессионального образования на основе синергетического подхода / А. Р. Морозова // Педагогические исследования. – 2025. – Вып. 4. – С. 122–149.

99. Морозова, А. Р. Применение пятифакторной модели личности и опросника «большая пятерка» в управленческой деятельности в системе среднего профессионального образования / А. Р. Морозова // Доминанты психолого-педагогического мастерства в сфере физической культуры и спорта : материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, г. Казань, 18 октября 2024 года. – Казань : ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ», 2024. – С. 400–402.

100. Морозова, А. Р. Развитие soft skills (мягких навыков) у обучающихся вуза / А. Р. Морозова, С. А. Морозов // Наука. Образование. Молодежь : сборник статей XIX Всероссийской научной конференции молодых ученых и аспирантов. – Майкоп : АГУ, 2022. – С. 52–60.

101. Морозова, А. Р. Синергетическое управление образовательными организациями (принципы и организационно-педагогические условия) / А. Р. Морозова // Научно-прикладные исследования современности : сборник научных статей. – Краснодар : Новация, 2020. – С. 128–132.

102. Морозова, А. Р. Совместная активность как компонент коллективного педагогического субъекта учреждения среднего профессионального образования: результаты экспериментального исследования / А. Р. Морозова, С. Н. Бегидова, П. П. Саввин // Современное профессиональное образование [СПрО]. – 2025. – № 12. – С. 24–27.

103. Морозова, А. Р. Сущностные характеристики управления кадровой политикой в медицинском колледже на основе синергетического подхода / А. Р. Морозова // Форсайт санаторно-курортной и туристкой сферы : сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. – Краснодар : Новация, 2020. – С. 282–292.

104. Морозова, А. Р. Сущность синергетического управления педагогическими кадрами в медицинском колледже / А. Р. Морозова // Психология и педагогика: методологические и методические проблемы и пути их решения : сборник статей Международной научно-практической конференции, г. Воронеж, 15 ноября 2021 г. – Уфа : Аэтерна, 2021. – С. 215–218.

105. Морозова, А. Р. Формирование коллективного субъекта в медицинском колледже / А. Р. Морозова // Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации : материалы Всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием, 21-22 декабря 2021 г. / ответственный редактор А. Ю. Нагорнова. – Ульяновск : Зебра, 2021. – Ч. 2. – С. 187–193.

106. Нажмудинов, Г. М. Общество и синергетика : учебно-методическое пособие / Г. М. Нажмудинов, А. А. Власова ; Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2018. – 36 с.

107. Нравится ли учителям их работа : результаты опроса. – URL: <https://rostov.hh.ru/article/25478?ysclid=mgvy1ehn6a829573283> (дата обращения: 13.02.2025).

108. О коллективе как важнейшем условии и средстве коммунистического воспитания. – URL: <https://pedagogia.pro/node/1280> (дата обращения: 16.03.2025).

109. Общинный уклад. Коллективизм. Тип общества. – URL: <https://arenahots.ru/obshchinniy-uklad-kollektivizm-tip-obshchestva> (дата обращения: 13.02.2025).

110. Олейникова, С. А. Моделирование : учебное пособие / С. А. Олейникова ; ФГБОУ «Воронежский государственный технический университет». – Воронеж : ВГТУ, 2020. – 127 с.

111. Павлов, С. Н. Организационно-педагогические условия формирования общественного мнения органами местного самоуправления : автореферат диссертации на соискания ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Павлов Сергей Николаевич. – Магнитогорск, 1999. – 23 с.

112. Панфилова, А. П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов / А. П. Панфилова //

Современные технологии управления. – 2016. – № 12 (72). – URL: <https://sovman.ru/article/7202> (дата обращения: 08.05.2025).

113. Пахмутова, М. А. Самоорганизация личности студентов с различными стилями исследовательской деятельности : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.07 / Пахмутова Марина Анатольевна. – Йошкар-Ола, 2018. – 205 с.

114. Педагогика : учебное пособие для студентов педагогических институтов / Ю. К. Бабанский, В. А. Сластенин, Н. А. Сорокин [и др.] ; под редакцией Ю. К. Бабанского. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва : Просвещение, 1988. – 479 с.

115. Педагогический словарь : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова [и др.] ; под редакцией В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – Москва : Академия, 2008. – 352 с.

116. Педагогический энциклопедический словарь / главный редактор Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая российская энциклопедия, 2002. – 527 с. – URL: <http://niv.ru/doc/dictionary/pedagogic/index.htm> (дата обращения: 16.12.2022).

117. Петренко, М. А. Теория педагогической интеракции : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.01 / Петренко Марина Александровна. – Ростов-на-Дону, 2010. – 405 с.

118. Петросян, Д. С. Трудовой коллектив в условиях самоуправления (Ответы на вопр. хоз. руководителя) / Д. С. Петросян, Л. В. Фаткин. – Москва : Знание, 1990. – 59 с.

119. Понятие «синергия» и «синергический эффект». – URL: https://researchgate.net/publication/310834403_Ponatie (дата обращения: 08.07.2025).

120. Поташник, М. М. Сообщество педагогов школы: коллектив или команда? / М. М. Поташник // Народное образование. – 2012. – № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soobschestvo-pedagogv-shkoly-kollektiv-ili-komanda?ysclid=mgwbsntjco997064523> (дата обращения: 18.09.2024).

121. Рассказова, А. Л. Понятие субъекта и объекта в педагогике / А. Л. Рассказова // Наука и школа. – 2017. – № 6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-subekta-i-obekta-v-pedagogike?ysclid=mgz4c9cw8z968142603> (дата обращения: 18.09.2025).

122. Розов, Н. С. Культура, ценности и развитие образования. (Основания реформы гуманитарного образования в высшей школе) / Н. С. Розов. – М.: Исследоват. центр по проблемам управления качеством высшего образования, 1992. – 154 с.

123. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Москва : АСТ, 2020. – 960 с.
124. Самоорганизация // Большая российская энциклопедия. – URL: <https://bigenc.ru/c/samoorganizatsiia-084edc?ysclid=mh32g2u4st251550601> (дата обращения: 17.05.2023).
125. Сахарчук, Е. И. Коллективный субъект образовательного процесса как фактор управления качеством подготовки специалистов в педагогическом вузе : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.08 / Сахарчук Елена Ивановна. – Волгоград, 2004. – 40 с.
126. Сахарчук, Е. И. Сетевые сообщества образовательных учреждений как коллективный субъект / Е. И. Сахарчук // Категория «социального» в современной педагогике и психологии : материалы 13-й всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием. – Ульяновск, 2025. – С. 219–221.
127. Сверчков, А. В. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-педагогической культуры будущих спортивных педагогов / А. В. Сверчков // Молодой ученый. – 2009. – № 4. – С. 279–282.
128. Семенова, К. Р. Коллективно-творческая деятельность / К. Р. Семенова // Молодой ученый. – 2025. – № 14 (565). – С. 193–195. – URL: <https://moluch.ru/archive/565/123941> (дата обращения: 23.01.2026).
129. Сериков, В. В. Управление развивающейся образовательной системой: создание коллективного педагогического субъекта / В. В. Сериков // Коллективные субъекты педагогической и управленческой деятельности: свойства, функции, условия становления : материалы XI Международных педагогических чтений «Коллективные субъекты педагогической и управленческой деятельности в культурно-компетентностной и системно-деятельностной образовательных моделях». – Волгоград : Издательство лицея № 8 «Олимпия» : ВГАПК РО, 2012. – С. 21–28.
130. Синергетика как новый методологический подход. – URL: <https://scienceforum.ru>2020/article/2018022320> (дата обращения: 13.08.2025).
131. Система среднего профессионального образования. – URL: <https://vestnik.edu.ru/main-topic/nataliia-zolotareva-sistema> (дата обращения: 13.08.2025).
132. Сластенин, В. А. Педагогика : учебное пособие для студентов высший педагогических учебных заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под редакцией В. А. Сластенина. – Москва : Академия, 2002. – 576 с.

133. Современная энциклопедия. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc1p/30714> (дата обращения: 22.08.2025).
134. Соколенко, А. В. Взаимосвязь психологического климата и уровня сплоченности / А. В. Соколенко. – URL: <https://scienceforum.ru/2023/article/2018033073> (дата обращения: 20.09.2024).
135. Соколова, Т. С. Техникум и семья: особенности взаимодействия / Т. С. Соколова. – URL: <https://stoppav.ru/conference/2024/content/10/42.pdf> (дата обращения: 09.09.2025).
136. Социологический словарь. – URL: <https://gufo.me/dict/social/КОЛЛЕКТИВ?ysclid=mhrrtxwma9565196553> (дата обращения: 20.09.2025).
137. Среднее профессиональное образование (СПО). – URL: https://synergy.ru/media/guides/entrance_guide/srednee_professionalnoe_obrazovanie/chem_srednee_professionalnoe_obrazovanie_otlichaetsya_ot_vyisshego?ysclid=mguidr9kt629569469 (дата обращения: 20.08.2023).
138. Турен, А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии : перевод с французского / А. Турен. – Москва : Научный мир, 1998. – 204 с.
139. Тютюкова, И. А. Педагогический тезаурус : учебное справочное пособие / И. А. Тютюкова. – Москва : В. Секачев, 2016. – 160 с.
140. Учение А. С. Макаренко о коллективе. – URL: <https://studfile.net/preview/9000501/page:96/> (дата обращения: 10.05.2024).
141. Философский энциклопедический словарь / главная редакция : Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. – Москва : Советская энциклопедия, 1983. – 840 с. – URL: <https://philosophy.niv.ru/doc/dictionary/philosophical/articles/171/kollektiv.htm?ysclid=mgw88sbdzp136716494> (дата обращения: 19.12.2024).
142. Формирование чувства сопричастности. – URL: https://www.epochtimes.ru/zhizn/obrazovanie-i-karera/formirovanie-chuvstva-soprichastnosti-sposobstvuet-uspehu-kompanii190442/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fya.ru%2F (дата обращения: 22.05.2024).
143. Хакен, Г. Синергетика: иерархии неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах / Г. Хакен ; перевод с английского Ю. А. Данилова ; под редакцией Ю. Л. Климонтовича. – Москва : Мир, 1985. – 419 с.
144. Хакен, Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии / Г. Хакен. – Москва ; Ижевск : Институт компьютерных исследований, 2003. – 320 с.

145. Хушбахтов, А. Х. Терминология «педагогические условия» / А. Х. Хушбахтов // Молодой ученый. – 2015. – № 23 (103). – С. 1020–1022. – URL: <https://moluch.ru/archive/103/23955> (дата обращения: 12.09.2024).
146. Цикин, В. А. Синергетика – теория самоорганизации материальных систем / В. А. Цикин. – Сумы : СГПИ имени А. С. Макаренко, 1992. – 84 с.
147. Чернавский, Д. С. Синергетика и информация: Динамическая теория информации / Д. С. Чернавский. Изд. стереотип. 2021. – 304 с.
148. Шевелев, Е. А. Управление процессом становления коллективного педагогического субъекта в образовательном учреждении : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Шевелев Евгений Александрович. – Астрахань, 2010. – 26 с.
149. Шевелев, Е. А. Генезис формирования коллективного педагогического субъекта / Е. А. Шевелев // Научные исследования в образовании. – 2007. – № 6. – С. 186–194.
150. Штоф, В. А. Моделирование и философия / В. А. Штоф. – Москва : Наука, 1986. – 303 с.
151. Щербаков, С. В. Комплементарность межличностных отношений и социальный интеллект студентов / С. В. Щербаков // Российский гуманитарный журнал. – 2013. – Т. 2, № 5. – С. 459–480.
152. Щуркова, Н. Е. Система воспитания в школе и практическая работа педагога / Н. Е. Щуркова. – Москва : АРКТИ, 2007. – 151 с.
153. Эбелинг, В., Энгель, А., Файстель, Р. Физика процессов эволюции / В. Эбелинг, А. Энгель, Р. Файстель; Пер. с нем. Ю. А. Данилова. – Москва : УРСС, 2001. – 326 с.
154. Юртаева, Н. И. Трудности адаптации студентов-первокурсников / Н. И. Юртаева // Педагогика и современное образование: традиции, опыт и инновации: сб. статей XIII Междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 2020. С.178–181.
155. Якушева, С. Д. Синергетический подход в развитии профессионального мастерства современного педагога / С. Д. Якушева. – URL: <https://spkurdyumov.ru/education/sinergeticheskij-podxod-v-razvitii-professionalnogo-masterstva-sovremennogo-pedagoga/?ysclid=mh1zt8uulp219105003> (дата обращения: 21.04.2023).
156. Яцковская, И. Ф. Педагогическая профилактика эмоционального выгорания обучающихся инженерных специальностей средствами артпедагогики : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 5.8.1 / Яцковская Ирина Федоровна. – Майкоп, 2023. – 163 с.

157. Adorno, T. W. *Gesammelte Schriften. Band 11: Noten zur Literatur* / T. W. Adorno. – Frankfurt : Suhrkamp, 1974. – 708 S.
158. Ashby, W. R. Principles of the self-organizing dynamic system / W. R. Ashby // *The Journal of General Psychology*. – 1947. – No 31. – P. 125–128.
159. Bermous, A. Family-School Partnership in the Context of Society Digital Transformation / A. Bermous. – URL: <https://www.researchgate.net/publication/388769082> (access date: 14.09.2025).
160. Brito, J. M. S. de. Discourse of the collective subject in practice / J. M. S. de Brito, I. D. Lauer-Leite, J. S. de Novais. – Porto Seguro : UFSB, 2022.
161. Corning, P. A. The Synergism Hypothesis: a theory of progressive evolution / P. A. Corning. – New York : McGraw-Hill, 1983. – 492 p.
162. Corning, P. A. Synergy and self-organization in human evolution : proceedings of the 38th Annual Meeting International Society for the Systems Sciences. – Palo Alto, 1994. – P. 1–59.
163. French, P. Collective and Corporate Responsibility / P. French. – New York : Columbia University Press, 1984. – 215 p.
164. Forsler, A. Collective pedagogical content knowledge for teaching sustainable development / A. Forsler, P. Nilsson, S. Walan // *Internstional Journal of Science and Mathematic Education*. – 2024. – No. 22. – P. 1197–1214. – URL: <https://doi.org/10.1007/s10763-023-10421-7> (access date: 18.04.2025).
165. Jary, D. Dictionary of Sociology / D. Jary, J. Jary. – Harper Collins Publishers, 1995. – URL: <https://sdo.mgaps.ru/books/K8/M9/file/5.pdf> (access date: 14.08.2025).
166. Kauffman, S. A. The Origins of Order: Self-Organization and Selection in Evolution / S. A. Kauffman. – New York : Oxford University Press, 1993. – 645 p.
167. Knyazeva, H. Synergetics and the Images of Future / H. Knyazeva // *Futures*. – 1999. – Vol. 31, No. 3/4. – P. 281–290.
168. Knyazeva, H. Nonlinear synthesis and co-evolution of complex systems / H. Knyazeva, S. P. Kurdyumov // *World Futures*. – 2001. – Vol. 57. – P. 239–261.
169. Lefevre, F. Discourse of the collective subject: social representations and communication interventions / F. Lefevre, A. M. Cavalcanti Lefevre. – URL: scielosp.org/pdf/icse/2006.v10n20/517-524/en (access date: 03.08.2025).
170. Haken, H. The Science of Structure: Synergetics / H. Haken. – New York : Van Nostrand Reinhold, 1984. – 255 p.
171. Patrikakou, E. N. Relationships among parents, students, and teachers: The technology wild card // *Procedia-Social and Behavioral Science*. – 2015. – No. 174. – P. 2253–2258.
172. Polletta, F. Collective Identity and Social Movements / F. Polletta, J. M. Jasper // *Annual Review of Sociology*. – 2001. – Vol. 27. – P. 283–305.

173. Prigogine, I. R. Order out of chaos. Man's new dialogue with nature / I. R Prigogine, I. Stengers. – Toronto ; New York : Bantam Books, 1984. – 385 p.
174. Self-Organizing systems: the emergence of order / F. E. Yates, A. Garfinkel, D. O. Walter, G. B. Yates. – New York : Plenum, 1987. – 684 p.
175. Synergy: Powering Success Through Strategic Collaboration. – URL: <https://penpoin.com>»Grow Your Business»Competitive strategy (access date: 07.06.2025).
176. Verhulst, F. Poincaré's, Henri inventions in dynamical systems and topology / F. Verhulst // The Foundations of Chaos Revisited: From Poincaré to Recent Advancements. – Technical University of Crete, 2016. – P. 1–25.

Приложение 1

Таблица 1 – План мероприятий по программе «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода» для первого года и второго года экспериментальной работы

Первый год экспериментальной работы					
Фазы формирования коллективного педагогического субъекта	Мероприятия	Модуль	Сроки проведения	Часы	Ответственные
Фаза «присматривания»	Внедрение метода «Баддинг» для поддержки молодых педагогов в техникуме, Проведение тренинга «Профессиональная адаптация»	компетентностный	сентябрь	2	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, педагог-психолог
Фаза «присматривания»	Внедрение метода «Шэдоунг» для поддержки молодых педагогов в техникуме, Проведение мастер-класса «Шэдоунг в системе сопровождения молодого педагога»	компетентностный	сентябрь	2	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра,

					педагог-психолог
Фаза «присматривания»	Внедрение метода «Коучинг» для педагогического коллектива, Проведение круглого стола «Коучинг в работе с педагогами»	компетентный	сентябрь	2	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, педагог-психолог
Фаза «присматривания»	Обучение коллектива как субъекта: Проведение «Мозгового штурма»	компетентный	октябрь	1	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «присматривания»	Обучение коллектива как субъекта: Командный тренинг «Супервизия команды»	компетентный	октябрь	1	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «присматривания»	Обучение коллектива как субъекта: Внедрение метода «Интеллект-карт», Практикум «Составление интеллект-карт»	компетентный	октябрь	1	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «присматривания»	Применение «Технологии обучения в сотрудничестве», консультация «Обучение в сотрудничестве»	компетентный	октябрь	1	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «присматривания»	Применение метода «Консенсус», семинар «Демократический	организационный	октябрь	1	Заместитель директора по УР,

	коллегиальный способ принятия решений и управления: консенсус»				педагог-психолог
Фаза «присматривания»	Применение метода «Мировое кафе», Тема для обсуждения в мировом кафе: «Синергия и коллективный педагогический субъект»	организационный	ноябрь	1	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «присматривания»	Проведение беседы между коллективным педагогическим субъектом и руководителем по темам: «Честный диалог»; «Открытость мнений»	организационный	ноябрь	2	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, педагог-психолог, преподаватели техникума
Фаза «присматривания»	Проведение корпоративного мероприятия «Мы – одна команда»	психологический	ноябрь	2	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, преподаватели техникума
Фаза «присматривания»	Проведение корпоративного	компетентностный	декабрь	1	Заместитель директора по ВР,

вания»	мероприятия «Педагогический квиз»				заведующий отделом организации, мониторинга научно- исследователь- ской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно- инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «присматри- вания»	Проведение корпоративного мероприятия «День Здоровья», «Фестиваль ГТО «Одна страна – одна команда»	организацион- ный	декабрь	2	Заместитель директора по ВР, преподаватели физической культуры, преподаватели техникума, студенты техникума
Фаза «присматри- вания»	Проведение круглого стола «Конфликты и способы их решения», «Разрешение конфликтных ситуаций и профилактика эмоционального выгорания и профессиональных деформаций педагогов»	психологи- ческий	декабрь	2	Заместитель директора по ВР, педагог- психолог, преподаватели техникума
Фаза «присматри- вания»	Проведение семинара «Проблемы общения преподавателя и студента в организации среднего профессионального образования»	психологи- ческий	январь	1	Заместитель директора по ВР, педагог- психолог, кураторы групп, преподаватели техникума
Фаза «присматри- вания»	Организация мероприятий по коммуникации, беседа: «Развитие коммуникативной компетентности педагога СПО»	компетентно- стный	январь	2	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-

					исследователь- ской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно- инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «присматри- вания»	Проведение Опросника Шпалинского и Шелеста и карты- схемы Анатолия Лутошкина	психологи- ческий	январь	1	Заместитель директора по ВР, педагог- психолог
Фаза «ближний бой»	Проведение мероприятия «Hackathons»	компетентно- стный	февраль	1	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно- исследователь- ской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно- инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «ближний бой»	Проведение мероприятия у педагогов «Развитие Дизайн-мышления»	компетентно- стный	февраль	1	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно- исследователь- ской деятельности и контроля качества образования,

					руководитель научно-инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «ближний бой»	Комплексная «коллективная» переподготовка, Мастер-класс для педагогов по теме «Групповая сплочённость коллектива»	психологический	февраль	2	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение педагогов кейс-методам, Решение кейс-методов	компетентностный	март	2	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение коллектива как субъекта навыкам организации и развития самоуправления, Участие в онлайн конкурсе «Организация и развитие самоуправления»	компетентностный	март	2	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение коллектива как субъекта навыкам саморазвития, Участие в онлайн конкурсе «Профессиональное мастерство педагогов СПО»	компетентностный	март	2	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение коллектива как субъекта навыкам самообразования (проведение диагностики, создание условий по самообразованию педагогов, формирование банка материалов)	компетентностный	март	2	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение коллектива как субъекта навыкам самооценки,	компетентностный	апрель	2	Заместитель директора по УР,

	самоконтроля, самокоррекции, самонастройки: Участие в онлайн конкурсе «Профессиональное мастерство педагогов СПО»				руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение коллектива как субъекта навыкам самооценки, самоконтроля, самокоррекции, самонастройки: Проведение тренинга по повышению уровня самооценки	компетентно- стный	апрель	2	Заместитель директора по УР, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение коллектива как субъекта навыкам самооценки, самоконтроля, самокоррекции, самонастройки: Проведение мастер-класса «Цветотерапия и арттерапия»	компетентно- стный	апрель	2	Заместитель директора УР, педагог-психолог, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение коллектива как субъекта навыкам самооценки, самоконтроля, самокоррекции, самонастройки: Проведение семинара «Дыхательные и релаксационные техники как эффективные способы саморегуляции»	компетентно- стный	апрель	2	Заместитель директора УР, педагог-психолог, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Обучение коллектива как субъекта навыкам самооценки, самоконтроля, самокоррекции, самонастройки: Семинар «Ведение дневника достижений»	компетентно- стный	май	2	Заместитель директора по УР, педагог-психолог, руководитель отдела профессиональной подготовки
Фаза «ближний бой»	Беседа «Педагогический опыт: мой и моих коллег»	компетентно- стный	май	1	Заместитель директора по УР, заведующий отделом

					организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра
Фаза «ближний бой»	Проведение родительского собрания, темы: «Психофизиологические особенности раннего юношества (15-17 лет)»; «Взаимодействие и общение детей и родителей»	синергия партнёрства	май	2	Заместитель директора по ВР, кураторы групп, педагог-психолог, социальный педагог, студенты техникума, родители студентов
Фаза «ближний бой»	Диспут и дискуссия по темам: «Трудный ребёнок. Так ли это?»; «Конфликт поколений... Можно ли его избежать?»; «Как наладить общение с ребёнком в семье»; «Принуждение. Может ли оно быть эффективным?»; «Семейные проблемы. Как их решать?»	синергия партнёрства	май	2	Заместитель директора по ВР, кураторы групп, педагог-психолог, социальный педагог, студенты техникума
Фаза «ближний бой»	Родительский лекторий, тема «Адаптация студентов-первокурсников в учреждениях СПО»	синергия партнёрства	июнь	1	Заместитель директора по ВР, кураторы групп, педагог-психолог, социальный педагог, студенты техникума, родители студентов
Фаза «ближний бой»	Круглый стол тематика «Синергия партнёрства	синергия партнёрства	июнь	1	Заместитель директора по ВР, кураторы групп,

	педагогов, студентов и родителей»				педагог-психолог, социальный педагог, студенты техникума, родители студентов
Второй год экспериментальной работы					
Фаза «экспериментирование»	Вебинар: «Педагогический тимбилдинг как метод управления педагогическим коллективом»	компетентностный	сентябрь	1	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра
Фаза «экспериментирование»	Онлайн-тренинг: «Практикум повышения психологической устойчивости, восстановления эмоционального благополучия педагогов. Создание ситуации успеха в работе»	психологический	сентябрь	1	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог
Фаза «экспериментирование»	Проведение «Код ревью» (code-review)	компетентностный	октябрь	1	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного

					центра
Фаза «экспери- ментирование »	Художественные КТД: выступление педагогов, студентов на концерте, посвященному празднованию «Дня учителя»	синергия партнёрства	октябрь	1	Заместитель директора по ВР, кураторы групп, преподаватели техникума, студенты техникума, родители студентов
Фаза «экспери- ментирование »	Круглый стол: «Чувство коллективной ответственной зависимости»	психологи- ческий	ноябрь	1	Заместитель директора по ВР, педагог- психолог
Фаза «экспери- ментирование »	Вебинар: «Организационное развитие команды: медиация и восстановительный подход»	психологи- ческий	ноябрь	1	Заместитель директора по ВР, педагог- психолог
Фаза «экспери- ментирование »	Тема для обсуждения в мировом кафе: «Инновационные методы, формы, технологии по формированию коллективного субъекта»	организацион- ный	декабрь	1	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно- исследователь- ской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно- инновационного центра
Фаза «экспери- ментирование »	Художественные КТД: выступление педагогов, студентов на концерте, посвящённому празднику «Новый год»	синергия партнёрства	декабрь	2	Заместитель директора по ВР, кураторы групп, преподаватели техникума, студенты техникума, родители студентов
Фаза «экспери- ментирование »	Мастер-класс «Игры на сплочение коллектива»	психологи- ческий	январь	1	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации,

					мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «эффективность»	Круглый стол: «Благоприятный климат в образовательном учреждении»	психологический	январь	1	Заместитель директора по ВР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «эффективность»	Проект «Педагогические находки»	компетентностный	январь	1	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, преподаватели

					техникума
Фаза «эффектив- ность»	Художественные КТД: выступление педагогов, студентов на концерте, посвящённому празднику «День Защитника Отечества»	синергия партнёрства	февраль	2	Заместитель директора по ВР, кураторы групп, преподаватели техникума, студенты техникума, родители студентов
Фаза «эффектив- ность»	Тимбилдинг для педагогов: «Мы единый коллектив!»	психологи- ческий	февраль	2	Заместитель директора по ВР, педагог- психолог, преподаватели техникума
Фаза «эффектив- ность»	Интеллектуальные КТД: «Брейн-ринг «День науки»	компетентно- стный	февраль	2	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно- исследователь- ской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно- инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «эффектив- ность»	Научно-практическая конференция «Научное творчество молодёжи»	синергия партнёрства	март	2	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно- исследователь- ской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-

					инновационного центра, кураторы групп, преподаватели техникума, студенты техникума
Фаза «эффективность»	Художественные КТД: выступление педагогов, студентов на концерте, посвящённому празднику «8 марта»	синергия партнёрства	март	2	Заместитель директора по ВР, кураторы групп, преподаватели техникума, студенты техникума
Фаза «эффективность»	Круглый стол: «Профилактика профессионального выгорания, профессиональное долголетие»	психологический	апрель	1	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, преподаватели техникума
Фаза «зрелость»	Трудовые коллективные творческие дела (КТД): «Акция Чистый техникум», «Чистые берега»	синергия партнёрства	апрель	2	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, преподаватели техникума, студенты техникума
Фаза «зрелость»	Дискуссии и беседы по темам: «Энтропия, эмерджентность, аттракторы при формировании единства коллективного педагогического субъекта»	компетентностный	апрель	2	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «зрелость»	Художественные КТД: выступление педагогов, студентов на концерте, посвящённому	синергия партнёрства	май	2	Заместитель директора по ВР, кураторы групп, преподаватели

	празднику «День Победы»				техникума, студенты техникума
Фаза «зрелость»	Тема для обсуждения в мировом кафе: «Педагогический коллектив как коллективный феномен»	организационный	май	1	Заместитель директора по УР, заведующий отделом организации, мониторинга научно-исследовательской деятельности и контроля качества образования, руководитель научно-инновационного центра, преподаватели техникума
Фаза «зрелость»	Серия деловых и ролевых игр	психологический	июнь	1	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, преподаватели техникума
Фаза «зрелость»	Спортивные КТД: Спартакиада «День здоровья»	синергия партнёрства	июнь	1	Заместитель директора по ВР, преподаватели физической культуры, кураторы групп, преподаватели техникума, студенты техникума
Общее количество выделенного времени: 85 ч.					

Тест-опросник «Коллективный педагогический субъект учреждения СПО на основе синергетического подхода» А. Р. Морозова

1. Знаете ли Вы о сущности коллективного педагогического субъекта учреждения СПО?

а) Да, я знаю о сущности коллективного педагогического субъекта учреждения СПО

б) Частично знаю о сущности коллективного педагогического субъекта учреждения СПО

в) Нет, я ничего не знаю о сущности коллективного педагогического субъекта учреждения СПО

2. Как Вы думаете, необходимо ли формировать и развивать коллективный педагогический субъект в техникуме или нет?

а) Да, необходимо формировать и развивать коллективный педагогический субъект в техникуме, так как это помогает создать педагогический и студенческий коллективы, способные к саморазвитию и эффективному решению задач образования

б) Частично соглашаюсь с утверждением

в) Нет необходимости в формировании и развитии коллективного педагогического субъекта учреждения СПО

3. Коллективный педагогический субъект – это.....

а) академическое сообщество преподавателей и студентов, объединённых едиными ценностно-смысловыми ориентирами профессиональной подготовки и активно их реализующих в целостном образовательном процессе

б) наука о воспитании и обучении человека на всех возрастных этапах его развития

в) планомерный, прогнозируемый и технологически обеспеченный процесс воздействия на управляемую систему с целью её максимально эффективного функционирования

4. Знаете ли Вы о сущности синергетики, синергетического подхода?

а) Да, я знаю о сущности синергетики, синергетического подхода

б) Частично знаю о сущности синергетики, синергетического подхода

в) Нет, я ничего не знаю о сущности синергетики, синергетического подхода

5. Как Вы думаете, необходимо ли использовать синергетический подход в формировании коллектива педагогов?

а) Да, необходимо использовать синергетический подход в развитии коллектива, который способствует генерации новых идей; совместный анализ проблем с разных сторон помогает находить более эффективные решения; взаимное уважение и доверие внутри команды создают позитивную атмосферу и повышают сплоченность.

б) Частично соглашаюсь с утверждением

в) Нет необходимости в использовании синергетического подхода в развитии коллектива педагогов

6. Синергетический подход в образовании основывается на законах и закономерностях самоорганизации и саморазвития образовательных систем. Некоторые принципы синергетического подхода, адаптированные к управлению образовательным процессом в техникуме:

а) самоорганизация; открытость образовательного процесса творческим инициативам педагогов и студентов; нелинейность алгоритмов решения важнейших дел и событий учебно-воспитательного процесса; бифуркация – создание и творческое моделирование основных направлений и «базовых» социальных проектов жизнедеятельности и целеполагания педагогов

б) научность – ориентация процесса обучения на современное развитие науки и техники, накопленный опыт; преемственность, последовательность и систематичность – всё должно быть взаимосвязано и логично выстроено; гуманизация – создание благоприятной образовательной среды, ориентированной на уважение достоинства каждого педагога и ученика, развитие творческого потенциала и формирование позитивной самооценки.

в) компетентность – знание объекта управления, умение использовать компетентные консультации специалистов; дисциплина – безусловное выполнение указаний руководителя, должностных обязанностей, инструкций, приказов; иерархичность – создание многоступенчатой структуры управления, при которой низшие уровни подчиняются высшим и находятся под их контролем.

7. Коллективный педагогический субъект способен продуктивно взаимодействовать при наличии следующих признаков:

а) способности коллектива проявлять совместные формы активности

б) способность воспринимать информацию из внешнего мира с помощью органов чувств

в) способности педагогов к коллективной рефлексии

8. Основными этапами становления коллективного педагогического субъекта являются:

а) нормативный, ценностный, смысловой

б) целевой, методологический, результативный

в) диагностический, деятельностный, оценочный

8. Основными компонентами коллективного педагогического субъекта являются:

а) эмоционально-мотивационный и содержательно-целевой

б) ментальный (идеальный) и материальный компоненты

в) педагогический и психологический компоненты

9. Какие возможности даёт коллективный педагогический субъект?

а) получение глубоких системных знания о языке, его структурных участках и единицах, о процессах, происходящих на разных языковых уровнях

б) получение нового качества совместной деятельности

в) получение интегрированного профессионального результата

10. Какой значимый признак коллективного педагогического субъекта выделяется?

а) наличие объект-объектных отношений, связанные с работой и повседневной рутиной, в которую вовлечены посторонние, не знакомые друг другу люди

б) наличие субкультурных отношений, которые выражаются во взаимодействии между субкультурами, поскольку они обладают своими уникальными социокультурными чертами и мировоззрением

в) наличие субъект-субъектных отношений, которые в условиях взаимодействия выражаются в активности педагога, обеспечивающей реализацию всех элементов деятельности.

11. Основными постулатами синергетического подхода являются:

а) идеи о самоорганизации систем, нелинейных взаимодействиях, открытости систем и их способности к самоорганизации

б) касаются предмета, методологии, факторов, влияющих на достижение вершин в развитии человека, и практического применения подхода

в) развитие личности учащихся, формирование их способностей и компетенций

12. Какие принципы синергетического подхода существуют?

а) антропоцентризм, коммуникативность, интегративность, диалогичность

б) гуманизация, научность, доступность, систематичность

в) гомеостатичность, иерархичность, наблюдаемость, возникновение нового порядка и усложнение систем через флуктуации

13) Какие преимущества использования аттракторов для формирования КПС учреждения СПО выделяются?

а) стимулируют интерес к учёбе и поощряют за успешное выполнение заданий; помогают ученикам воодушевлённо погрузиться в соответствующую предметную область; делает учебный процесс более наглядным и доступным

б) обеспечивают сопровождение индивидуальной программы профессионального саморазвития педагогов; создают условия для реализации задатков педагогов в организации инновационного образовательного процесса; способствуют созданию психолого-педагогических условий, которые формируют положительную мотивацию педагогов к изменениям

в) помогают преодолевать проблемы, принимать ключевые стратегические решения по реализации планов; поддерживает сотрудников в их стремлении к росту; позволяют принимать нестандартные решения и сохранять стабильность и минимизировать убытки.

14. Какие преимущества использования эмерджентности для формирования КПС учреждения СПО выделяются?

а) сравнение реальных результатов с запланированными и своевременное выявление любых отклонений или проблем; позволяет оценить качество решения и избежать повторения ошибок, если они были допущены

б) позволяет выявить наиболее эффективные пути выполнения задач; помогает анализировать влияние различных факторов на экономические показатели

в) обмен знаниями и опыт между педагогами; повышение мотивации педагогов; устойчивость коллектива

15. Какие преимущества использования энтропии для формирования КПС учреждения СПО?

а) можно оценить ожидаемый дидактический эффект от внедрения инновационных образовательных технологий, направленных на интенсификацию процесса

б) позволяют предсказывать последствия различных политик и решений, что особенно важно в условиях неопределённости и быстро меняющегося окружения

в) помогает прогнозировать концентрацию загрязняющих веществ в реках и озёрах, что необходимо для разработки мер по их очистке

Обработка результатов: высокий уровень: 80 – 100 % высокий уровень; средний уровень: 50 – 70 % средний уровень; 0 – 40 % низкий уровень.

Приложение 3

Анкета «Самооценка педагогов» О.В. Тихомирова

Методика проведения самооценивания и обработки результатов. Перед заполнением дается установка на то, что данный опрос не является проверкой знаний и умений педагогов, не используется в целях контроля их деятельности. Педагоги не должны советоваться друг с другом при заполнении анкеты - это не коллективное творчество. Для того чтобы ответы были максимально приближены к реальной ситуации, педагогам не сообщать, что целью анкетирования является определение уровня их профессиональной компетентности.

Инструкция: Уважаемые коллеги, ответьте на ряд вопросов, поставив знак «+» напротив каждого утверждения, в соответствии с ответом.

Утверждения	Варианты ответов		
	Да	Трудно сказать	Нет
1. Имею общие представления об основных нормативных документах в области образования			
2. Знаю концептуальные основы ФГОС			
3. Знаю общие тенденции и приоритеты развития образования			
4. Знаю возрастную периодизацию развития детей и подростков			
5. Знаю закономерности и особенности развития детей и подростков			
6. Знаю основы психологии семейного воспитания (типы семей, причины конфликтов и их влияние на развитие ребенка)			
7. Имею представление о преемственности основных периодов развития личности			
8. Знаю психологические основы и механизмы формирования готовности ребенка к школьному обучению			
9. Знаю психологические основы работы со взрослыми (характеристики периода взрослости и особенности организации обучения взрослых)			
10. Знаю общие основы методики обучения и воспитания			
11. Знаю современные педагогические технологии			
12. Знаю методы установления контактов с учащимися разных возрастов и образовательных потребностей и их родителями -			
13. Знаю методы управления коллективом: методы убеждения, аргументации своей позиции, предотвращения конфликтов			
14. Умею ставить педагогические задачи с учетом индивидуальных особенностей обучающихся и организовывать работу в соответствии с ними			

Утверждения	Варианты ответов		
15. Умею формулировать педагогическую проблему, оформлять ее решение в виде педагогических задач и прогнозировать результат			
16. Умею гибко перестраивать педагогические задачи по мере изменения педагогической ситуации			
17. Владею способами активизации мышления			
18. Владею методами педагогической диагностики			
19. Умею работать с содержанием учебного материала, ориентируясь на возрастные и индивидуальные особенности обучающихся			
20. Умею вычленять реальные учебные возможности ребенка (в том числе с ОВЗ) и производить отбор содержания учебного материала в соответствии с ними			
21. Владею способами интеграции различных предметных областей			
22. Умею адаптировать методические материалы к реальным образовательным потребностям обучающихся (в том числе к условиям дистанционного обучения)			
23. Умею составлять индивидуальную программу развития обучающихся			
24. Владею способами воспроизведения информации, необходимой конкретному обучающемуся для присвоения знаний			
25. Умею устанавливать в общении прямую и обратную связь			
26. Умею оценивать и определять очередность подачи информации, ее сложность, образность, способы предъявления			
27. Владею вербальными и невербальными средствами общения			
28. Умею гибко перестраивать способы и стили общения, выбирать оптимальное их сочетание, чередовать разные позиции в общении			
29. Владею приемами косвенного воздействия			
30. Владею приемами стимулирования инициативы, самостоятельности суждений, критичности мышления			
31. Считаю, что для педагога очень важно передать обучающемуся			
32. Стараюсь понять позицию другого человека			
33. Умею воздействовать не только на поведение обучающихся, но и на мотивы, цели			
34. Считаю, что педагога, прежде всего, должна интересовать личность обучающихся			
35. Принимаю любого человека таким, каков он есть			
36. Считаю, что педагог учится у тех, с кем работает			
37. Люди, с которыми я работаю, могут сказать, что я контактный человек			
38. Я довожу до партнеров по деятельности (в том			

Утверждения	Варианты ответов		
числе и до детей) замыслы и цели своих действий			
39. Моя профессиональная деятельность соответствует моим внутренним потребностям			
40. Люди (взрослые и дети), с которыми я работаю, могут сказать, что со мной легко и приятно			
41. Умею поставить интересы общего дела выше своих личных притязаний			
42. Не боюсь находить нестандартные решения в проблемных ситуациях			
43. Осознаю цели и мотивы своей деятельности, принимаю на их основе решения, оцениваю эффективность их реального выполнения			
44. Умею объективно определять причины неудач в деятельности и устранять их			
45. Умею менять неблагоприятный ход событий на позитивный			

Оценка результатов. Баллами оцениваются только ответы «Да». Затем подсчитывается общая сумма по каждому педагогу.

Утверждения	Баллы
1. Имею общие представления об основных нормативных документах в области образования	1
2. Знаю концептуальные основы ФГОС	2
3. Знаю общие тенденции и приоритеты развития образования	1
4. Знаю возрастную периодизацию развития детей и подростков	1
5. Знаю закономерности и особенности развития детей и подростков	2
6. Знаю основы психологии семейного воспитания (типы семей, причины конфликтов и их влияние на развитие ребенка)	2
7. Имею представление о преемственности основных периодов развития личности	3
8. Знаю психологические основы и механизмы формирования готовности ребенка к школьному обучению	3
9. Знаю психологические основы работы со взрослыми (характеристики периода взрослости и особенности организации обучения взрослых)	3
10. Знаю общие основы методики обучения и воспитания	1
11. Знаю современные педагогические технологии	2
12. Знаю методы установления контактов с учащимися разных возрастов и образовательных потребностей и их родителями	3
13. Знаю методы управления коллективом: методы убеждения, аргументации своей позиции, предотвращения конфликтов	3
14. Умею ставить педагогические задачи с учетом индивидуальных особенностей обучающихся и организовывать работу в соответствии с ними	1
15. Умею формулировать педагогическую проблему, оформлять ее решение в виде педагогических задач и прогнозировать результат	2
16. Умею гибко перестраивать педагогические задачи по мере изменения педагогической ситуации	3
17. Владею способами активизации мышления	3

Утверждения	Баллы
18. Владею методами педагогической диагностики	1
19. Умею работать с содержанием учебного материала, ориентируясь на возрастные и индивидуальные особенности обучающихся	1
20. Умею вычленять реальные учебные возможности ребенка (в том числе с ОВЗ) и производить отбор содержания учебного материала в соответствии с ними	2
21. Владею способами интеграции различных предметных областей	2
22. Умею адаптировать методические материалы к реальным образовательным потребностям обучающихся (в том числе к условиям дистанционного обучения)	3
23. Умею составлять индивидуальную программу развития обучающихся	3
24. Владею способами воспроизведения информации, необходимой конкретному обучающемуся для присвоения знаний	2
25. Умею устанавливать в общении прямую и обратную связь	2
26. Умею оценивать и определять очередность подачи информации, ее сложность, образность, способы предъявления	3
27. Владею вербальными и невербальными средствами общения	1
28. Умею гибко перестраивать способы и стили общения, выбирать оптимальное их сочетание, чередовать разные позиции в общении	2
29. Владею приемами косвенного воздействия	3
30. Владею приемами стимулирования инициативы, самостоятельности суждений, критичности мышления	3
31. Считаю, что для педагога очень важно передать обучающемуся	1
32. Стараюсь понять позицию другого человека	2
33. Умею воздействовать не только на поведение обучающихся, но и на мотивы, цели	2
34. Считаю, что педагога, прежде всего, должна интересовать личность обучающихся	3
35. Принимаю любого человека таким, каков он есть	3
36. Считаю, что педагог учится у тех, с кем работает	3
37. Люди, с которыми я работаю, могут сказать, что я контактный человек	1
38. Я довожу до партнеров по деятельности (в том числе и до детей) замыслы и цели своих действий	2
39. Моя профессиональная деятельность соответствует моим внутренним потребностям	2
40. Люди (взрослые и дети), с которыми я работаю, могут сказать, что со мной легко и приятно	2
41. Умею поставить интересы общего дела выше своих личных притязаний	3
42. Не боюсь находить нестандартные решения в проблемных ситуациях	3
43. Осознаю цели и мотивы своей деятельности, принимаю на их основе решения, оцениваю эффективность их реального выполнения	1
44. Умею объективно определять причины неудач в деятельности и устранять их	2
45. Умею менять неблагоприятный ход событий на позитивный	3

Анкетирование педагогов позволяет выявить не только особенности профессионального развития каждого педагога, но и общие направления развития профессиональной компетентности членов педагогического коллектива. Для этого при обработке анкет вычисляется среднее значение по каждой позиции, и выбираются те позиции, среднее значение которых значительно ниже (более чем в два раза) присвоенного балла. Заполнение педагогом анкеты позволяет задуматься о предъявляемых требованиях к педагогической компетентности, над тем, чего не хватает для осуществления деятельности, и подойти к осознанию того, что существуют определенные «профессиональные дефициты». Это дает возможность выстраивать методическую работу в образовательной организации на основе потребностей педагогов.

Выбор способа обработки данных заключался в следующем. Каждой позиции анкеты присваивалось значение того уровня, показателю которого она соответствует. Позициям первого уровня – значение «1», второго – «2», третьего – «3». Поскольку анкета разрабатывалась на основе показателей, имеющих «накопительный эффект», необходимость которого мы обосновали в первой главе, то и сама анкета по каждой группе показателей представляет собой кумулятивную шкалу. В связи с этим максимальный балл соответствует третьему уровню и составляет общее количество всех вопросов (45), минимальный балл для второго уровня – общее количество вопросов со значениями «1» и «2» (то есть 26), а минимальный балл для первого уровня – общее количество вопросов со значением 1 (то есть 10). Таким образом, диапазон первого уровня 10-26 баллов, второго уровня 27-44 баллов, третьего уровня 45 баллов. При обработке анкеты достаточно сосчитать общее количество выборов и соотнести их с указанными диапазонами.

Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации»
А. Д. Ишков, Н. Г. Милорадова

Опросник позволяет выявить Ваши индивидуальные особенности самоорганизации. Точность результатов будет зависеть от степени Вашей откровенности. Предлагаемые Вам утверждения не являются правильными или неправильными, а лишь констатируют определенные различия в деятельности людей. Внимательно прочитайте каждое утверждение и оцените степень своего согласия или несогласия с ним по приведенной ниже шестибальной шкале:

– 3 не согласен полностью	+ 1 скорее согласен, чем не согласен
– 2 не согласен частично	+ 2 согласен частично
– 1 скорее не согласен, чем согласен	+ 3 согласен полностью

Утверждение
1. У меня имеется четкое представление о том, что я хочу получить от жизни
2. Я пытаюсь мысленно опережать события, прогнозируя возможные последствия своих действий
3. Я систематически контролирую результаты своей деятельности
4. Я могу действовать не взирая или даже вопреки своему сиюминутному эмоциональному побуждению
5. Я стараюсь не участвовать в рискованных мероприятиях
6. Ставя перед собой цель, я ярко, во всех деталях представляю результат ее осуществления
7. Если у меня не хватает возможностей для достижения поставленной цели, то я, в первую очередь, направляю свои усилия на создание этих возможностей
8. Я могу повлиять на свое состояние и деятельность с помощью сознательного изменения своего отношения к ситуации
9. Стараюсь без особой необходимости ничего в своей жизни не менять
10. К выбору своих жизненных целей я подхожу осознанно, не жалея на это времени
11. Ставя перед собой цель, я определяю крайние сроки ее достижения
12. Я составляю план работы на неделю, используя еженедельник, специальный блокнот и т.п.
13. Я отслеживаю степень совпадения промежуточных и конечных результатов с ранее запланированными
14. Я без труда мобилизую собственные силы для преодоления возникающих на пути к поставленной цели препятствий
15. Я легко переношу изменения правил или условий жизнедеятельности
16. Поставив перед собой цель, я определяю конкретный способ оценки своего продвижения к ней
17. Я регулярно анализирую свою деятельность и ее результаты
18. Я формулирую для себя цели, которых должен достичь в ближайшее время
19. Я пытаюсь выявить основные факторы, позволившие добиться мне успеха, чтобы использовать их в дальнейшем
20. Я успешно преодолеваю ситуативные желания, отвлекающие меня от поставленной цели
21. Я смущаюсь, когда становлюсь «центром внимания»

Утверждение
22. У меня часто возникают вопросы о смысле того, чем я занимаюсь
23. В конце дня я анализирую, где и по каким причинам я напрасно потерял время
24. Я решаю проблемы последовательно, шаг за шагом
25. Я обладаю таким качеством как настойчивость
26. Я без особого труда приспосабливаюсь к изменению ситуации
27. Принимая решение, я стараюсь рассмотреть все возможные варианты
28. Планируя свою деятельность, я сразу устанавливаю критерии, по которым буду определять степень осуществления плана
29. Я планирую свою работу на следующий день
30. Я периодически провожу оценку своей деятельности
31. Я без особого труда подчиняю свои действия принятым мною решениям
32. Я легко осваиваюсь в новом коллективе
33. Ставя перед собой цель, я определяю – имеются ли у меня все необходимые возможности для ее достижения
34. Я контролирую все свои действия
35. Неожиданности выбивают меня из «колеи»
36. Для фиксации поручений, заданий и просьб я использую определенную систему
37. Ставя перед собой долгосрочную цель, я разбиваю ее на ряд промежуточных
38. Я ищу причины отклонений достигнутых результатов от ранее запланированных
39. Препятствия на пути к цели мобилизуют меня, придавая силы

Ключ к опроснику «Диагностика особенностей самоорганизации»

Наименование шкалы	Формула, номера утверждений
1. Шкала «Целеполагание» (14 вопросов)	$\frac{\sum \text{ц} + 42}{0,84}$ Целеполагание = Где $\sum \text{ц}$ – сумма баллов оценки утверждений №№ 1+; 3+; 6+; 7+; 8+; 10+; 14+; 16+; 22+; 25+; 27+; 31+; 34+; 39+
2. Шкала «Анализ ситуации» (14 вопросов)	$\frac{\sum \text{ас} + 42}{0,84}$ Анализ ситуации = Где $\sum \text{ас}$ – сумма баллов оценки утверждений №№ 2+; 5+; 7+; 11+; 16+; 17+; 18+; 23+; 28+; 32+; 33+; 36+; 37+; 38+
3. Шкала «Планирование» (11 вопросов)	$\frac{\sum \text{пл} + 33}{0,66}$ Планирование ситуации = Где $\sum \text{Пл}$ – сумма баллов оценки утверждений №№ 3+; 12+; 18+; 23+; 24+; 27+; 28+; 29+; 34+; 36+; 37+
4. Шкала «Самоконтроль» (15 вопросов)	$\frac{\sum \text{ск} + 45}{0,9}$ Самоконтроль = Где $\sum \text{ск}$ – сумма баллов оценки утверждений №№ 2+; 3+; 13+; 16+; 17+; 18+; 19+; 23+; 28+; 30+; 31+; 33+; 34+; 36+; 38+
5. Шкала «Коррекция» (10 вопросов)	$\frac{\sum \text{кор} + 30}{\text{Коррекция} =}$

Наименование шкалы	Формула, номера утверждений
	$\frac{\sum \text{Кор}}{0,6}$ Где $\sum \text{Кор}$ – сумма баллов оценки утверждений №№ 5–; 9–; 14+; 15+; 21+; 25+; 26+; 27–; 32–; 35–
6. Шкала «Волевые усилия» (10 вопросов)	$\frac{\sum \text{ВУ} + 30}{0,6}$ Волевые усилия = Где $\sum \text{ВУ}$ – сумма баллов оценки утверждений №№ 4+; 6+; 7+; 8+; 14+; 18+; 20+; 27–; 31+; 39+
7. Шкала «Уровень самоорганизации»	$\frac{\text{Ц} + \text{Ас} + \text{Пл} + \text{Ск} + \text{Кор} + \text{Ву}}{6}$ Уровень самоорганизации =

Комментарии и пояснения к методике

Низкие показатели деятельности человека в трудовом и учебном ее аспекте связаны, как правило, с низким уровнем развития самоорганизации, с тем, что работа строится бессистемно, начатые проекты не доводятся до конца и так далее.

Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» был создан А. Д. Ишковым и Н.Г. Милорадовой с целью выявления указанных проблем.

У данной диагностической методики следующая структура: интегральная шкала, показывающая общий уровень самоорганизации, пять шкал, характеризующих функциональные компоненты самоорганизации (целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, коррекция), и одна шкала, характеризующая такой личностный компонент, как волевые усилия.

В формулировке и содержании данных шкал можно проследить аспекты феномена личностной самоорганизации человека.

Необходимо раскрыть содержание шкал.

«Целеполагание» содержит данные об уровне развития компетенций в сфере создания, принятия и удержания цели. Чем выше показатель, тем эффективность реализации данного функционального компонента выше.

Результаты «Анализа ситуации» показывают развитие навыков выявления и анализа обстоятельств, которые относятся непосредственно к достижению поставленной цели.

Результаты шкалы «Планирование» освещают уровень развития навыков планирования субъектом собственной деятельности.

О развитии навыков контроля, оценки субъектом собственных действий и состояний говорят показатели шкалы «Самоконтроль».

После самоконтроля необходимо упомянуть уровень квалификации субъекта в умении корректировать свою деятельность: цели, способы, анализ и оценка обстоятельств, планирование, поведение в целом – это анализируется в шкале «Коррекция».

Результаты по шкале «Волевые усилия» показывают уровень развития навыков регулирования человеком собственных действий и состояний,

развитие волевых качеств, навык преодоления возникающих на пути к поставленной цели препятствий, а также характеризуют способность субъекта формировать и мобилизовать в нужный момент свои физические и психические силы, концентрировать в заданном направлении активность.

Показатель по обобщенной шкале «Уровень самоорганизации», отражают уровень развития навыков организации человеком процесса собственной деятельности без воздействия извне: чем выше показатели, тем более высоким уровнем самоорганизации обладает данный человек.

Используемая методика диагностики самоорганизации прошла полный перечень необходимых психометрических процедур: содержательно-информативный и факторный анализ утверждений; проверку репрезентативности тестовых норм; надежности, валидности опросника.

Таким образом, методика может быть использована для диагностики особенностей самоорганизации участников образовательного процесса.

Опросник «Межличностные отношения (ОМО)»

А. А. Рукавишников

Инструкция. Опросник предназначен для оценки типичных способов вашего отношения к людям. В сущности здесь нет правильных и неправильных ответов, правилен каждый правдивый ответ. Иногда люди стремятся отвечать на вопросы так, как, по их мнению, они должны были бы себя вести. Однако в этом случае нас интересует, как вы ведёте себя в действительности. Некоторые вопросы очень похожи друг на друга. Но всё-таки они подразумевают разные вещи. Отвечайте, пожалуйста, на каждый вопрос отдельно, без оглядки на другие вопросы. Время ответа на вопросы не ограничено, но не размышляйте слишком долго над каким-либо вопросом.

Для каждого утверждения выберите ответ, который больше всего вам подходит:

- (1) Обычно
- (2) Часто
- (3) Иногда
- (4) По случаю
- (5) Редко
- (6) Никогда

1. Стремлюсь быть вместе со всеми
2. Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать
3. Становлюсь членом различных групп
4. Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными членами групп
5. Когда представляется случай, я склонен стать членом интересных организаций
6. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность
7. Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь
8. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими
9. Стремлюсь задействовать других в своих планах
10. Позволяю другим судить о том, что я делаю
11. Стараюсь быть среди людей
12. Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения
13. Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно
14. Легко подчиняюсь другим
15. Стараюсь избегать одиночества
16. Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающий количество людей, которые могут влиять на вас или на которых ваше поведение может распространяться. Относится к:

- (1) Большинству людей
- (2) Многим
- (3) Некоторым людям

- (4) Несколькоим людям
- (5) Одному двум людям
- (6) Никому

17. Стремлюсь относиться к другим přátельски
18. Предоставляю другим решать вопрос о том, что необходимо будет сделать
19. Мое личное отношение к окружающим – холодное и безразличное
20. Предоставляю другим, чтобы руководили ходом события
21. Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными
22. Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность
23. Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими
24. Позволяю другим судить о том, что я делаю
25. С другими веду себя холодно и безразлично
26. Легко подчиняюсь другим
27. Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из ответов, обозначающий количество людей, которые могут влиять на вас, или на которых ваше поведение распространяется.

- (1) Большинству людей
- (2) Многим
- (3) Некоторым людям
- (4) Несколькоим людям
- (5) Одному двум людям
- (6) Никому

28. Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь
29. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно
30. Стремлюсь оказывать сильное влияние на деятельность других
31. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности
32. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно
33. В обществе других стремлюсь руководить ходом событий
34. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности
35. Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно
36. Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу
37. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах
38. Я люблю, когда другие относятся ко мне по-приятельски
39. Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности
40. Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно

Для каждого из дальнейших утверждений выберите один из следующих ответов.

- (1) Обычно
- (2) Часто
- (3) Иногда
- (4) По случаю
- (5) Редко
- (6) Никогда

41. В обществе стараюсь играть главенствующую роль
42. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь
43. Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно
44. Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу
45. Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности
46. Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно
47. Стремлюсь сильно влиять на деятельность других
48. Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности
49. Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно
50. В обществе стараюсь руководить ходом событий
51. Мне нравится, когда другие приглашают принять участие в их деятельности
52. Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно
53. Стараюсь, чтобы остальные делали то, что я хочу
54. В обществе руковожу ходом событий

Обработка результатов и интерпретация: Слева (зеленые колонки) приводятся пункты шкал, справа – номера правильных ответов. При совпадении ответа испытуемого с ключом – он оценивается в один балл, при несовпадении – 0 баллов.

Ключи для обработки шкал опросника

Ie		Cw		Ae	
1	1,2,3,4	2	1,2,3,4,5	4	1,2
3	1,2,3,4,5	6	1,2,3	8	1,2
5	1,2,3,4,5	10	1,2,3	12	1
7	1,2,3	14	1,2,3	17	1,2,3
9	1,2,3	18	1,2,3,4	19	3,4,5,6
11	1,2	20	1,2,3,4	21	1
13	1	22	1,2,3,4	23	1
15	1	24	2	25	3,4,5,6
16	1	26	2	27	1
Iw		Ce		Aw	
28	1,2	30	1,2,3,4	29	1
31	1,2	33	1,2,3,4,5	32	1,2
34	1,2	36	1,2,3	35	5,6
37	1	41	1,2,3,4,5	38	1,2,3
39	1	44	1,2,3,4	40	5,6
42	1,2,3	47	1,2,3,4,5	43	1
45	1,2,3	50	1,2,3,4	46	4,5,6
48	1,2,3,4	53	1,2,3,4	49	1
51	1,2,3	54	1,2,3	52	5,6

Баллы колеблются от 0 до 9. Чем больше они приближаются к экстремальным оценкам, тем большее применение имеет следующее описание поведения:

Включение:

- Ie – низкое означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и будет склонен их избегать;
- Ie – высокое предполагает, что индивид чувствует себя хорошо среди людей и будет иметь тенденцию их искать;
- Iw – низкое предполагает, что индивид имеет тенденцию общаться с небольшим количеством людей;
- Iw – высокое предполагает, что индивид имеет сильную потребность быть принятым остальными и принадлежать к ним.

Контроль:

- Се – низкое означает, что индивид избегает принятия решений и взятия на себя ответственности;
- Се – высокое означает, что индивид старается брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью;
- Sw – низкое предполагает, что индивид не принимает контроля над собой;
- Sw – высокое отражает потребность в зависимости и колебания при принятии решений;

Аффект:

- Ae – низкое означает, что индивид очень осторожен при установлении близких интимных отношений;
- Ae – высокое предполагает, что индивид имеет склонность устанавливать близкие чувственные отношения;
- Aw – низкое означает, что индивид очень осторожен при выборе лиц, с которыми создает более глубокие эмоциональные отношения;
- Aw – высокое типично для лиц, которые требуют, чтобы остальные без разбора устанавливали с ним близкие эмоциональные отношения.

От суммы баллов зависит степень применимости приведенных выше описаний:

0-1 и 8-9 – экстремально низкие и экстремально высокие баллы, поведение будет иметь компульсивный характер.

2-3 и 6-7 – низкие и высокие баллы, и поведение лиц будет описываться в соответствующем направлении.

4-5 – пограничные баллы, и лица могут иметь тенденцию поведения, описанного как для низкого, так и для высокого «сырого» счета.

Эти оценки удобно интерпретировать с учетом средних и стандартных отклонений соответствующей популяции.

Характеристика шкал опросника межличностных отношений (ОМО)

Включение:

Выраженное поведение. Ie – стремление принимать остальных, чтобы они имели интерес ко мне и принимали участие в моей деятельности; активно стремлюсь принадлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаще среди людей.

Требуемое поведение. Iw – стараюсь, чтобы остальные приглашали меня принимать участие в их деятельности и стремились быть в моем обществе, даже когда я не прилагаю к этому никаких усилий.

Контроль:

Выраженное поведение. Се – пытаюсь контролировать и влиять на остальных: беру в свои руки руководство и стремлюсь решать, что и как будет делаться.

Требуемое поведение. Sw – стараюсь, чтобы остальные контролировали меня, влияли на меня и говорили мне, что я должен делать.

Аффект:

Выраженное поведение. Ae – стремлюсь быть в близких, интимных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские и теплые чувства.

Требуемое поведение. Aw – стараюсь, чтобы другие стремились быть ко мне эмоционально более близкими и делились со мной своими интимными чувствами.

Оценки по этим шкалам – числа в промежутке от 0 до 9. Следовательно, результат выражается суммой шести однозначных чисел. Комбинации этих оценок дают индексы объема интеракций ($e + W$) и противоречивости межличностного поведения ($e - W$) внутри и между отдельными областями межличностных потребностей, а также коэффициенты совместимости в диаде или группе, состоящей из большого количества членов.

Опросник «Определение индекса групповой сплоченности Сисшора»

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма – 19 баллов, минимальная – 5. В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Инструкция. На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ и записать его обозначение в бланк.

Вопрос	Утверждение	Баллы
1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?	Чувствую себя ее членом, частью коллектива	5
	Участвую в большинстве видов деятельности	4
	Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других	3
	Не чувствую, что являюсь членом группы	2
	Живу и существую отдельно от нее	1
	Не знаю, затрудняюсь ответить	1
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?	Да, очень хотел бы перейти	1
	Скорее перешел бы, чем остался	2
	Не вижу никакой разницы	3
	Скорее всего остался бы в своей группе	4
	Очень хотел бы остаться в своей группе	5
	Не знаю, трудно сказать	1
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?	Лучше, чем в большинстве коллективов	3
	Примерно такие же, как и в большинстве коллективов	2
	Хуже, чем в большинстве классов	1
	Не знаю, трудно сказать	1
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?	Лучше, чем в большинстве коллективов	3
	Примерно такие же, как и в большинстве коллективов	3
	Хуже, чем в большинстве коллективов	1
	Не знаю	1
5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?	Лучше, чем в большинстве коллективов	3
	Примерно такие же, как и в большинстве коллективов	2
	Хуже, чем в большинстве коллективов	1
	Не знаю	1

Обработка результатов и интерпретация

Уровни групповой сплоченности

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7 – 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

Методика ценностных ориентаций М. Рокича

Диагностическая цель: Изучение ценностных ориентации личности, посредством выбора терминальных и инструментальных ценностей.

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Методика основана на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей:

терминальные – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Достоинством методики является универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость – возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенным ее недостатком является влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играет мотивация диагностики, добровольный характер тестирования и наличие контакта между психологом и испытуемым. Методику не рекомендуется применять в целях отбора и экспертизы.

Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентации возможны изменения инструкции, которые дают дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы.

Контингент: данная методика рассчитана на людей в возрасте от 14 лет и старше, без ограничений по образовательным, социальным и профессиональным признакам.

Процедура исследования

Респонденту предъявляется два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей. Обследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Инструкция: «Сейчас вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в вашей жизни.

Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите карточки и выбрав ту, которая для вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися карточками. Наименее важная останется последней и займет 18-е место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы вы измените свое мнение, то можете исправить свои ответы, поменяв карточки местами. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию».

После основной серии можно попросить испытуемого ранжировать карточки, отвечая на следующие вопросы:

«В каком порядке и в какой степени (в процентах) реализованы данные ценности в вашей жизни?»

«Как бы вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтали?»

«Как, на ваш взгляд, это сделал бы человек, совершенный во всех отношениях?»

«Как сделало бы это, по вашему мнению, большинство людей?»

«Как это сделали бы вы 5 или 10 лет назад?»

« через 5 или 10 лет?»

«Как ранжировали бы карточки близкие вам люди?»

Стимульный материал

Список А (терминальные ценности):	Список Б (инструментальные ценности):
– активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни); – жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом); – здоровье (физическое и психическое); – интересная работа; – красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве); – любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком); – материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений); – наличие хороших и верных друзей; – общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе); – познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие); – продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и	– аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах; – воспитанность (хорошие манеры); – высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания); – жизнерадостность (чувство юмора); – исполнительность (дисциплинированность); – независимость (способность действовать самостоятельно, решительно); – непримиримость к недостаткам в себе и других; – образованность (широта знаний, высокая общая культура); – ответственность (чувство долга, умение держать слово); – рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения); – самоконтроль (сдержанность, самодисциплина); – смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов;

способностей); – развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование); – развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей); – свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках); – счастливая семейная жизнь; – счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом); – творчество (возможность творческой деятельности); – уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).	– твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями); – терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения); – широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки); – честность (правдивость, искренность); – эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе); – чуткость (заботливость).
---	--

Обработка и интерпретация результатов

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т. д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т. д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентации. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

Интерпретируемые результаты методики можно группировать следующим образом: предпочитаемые ценности, значимые – ранги с 1 по 6; индифферентные, безразличные ранги с 7 по 12; отвергаемые, не значимые – ранги с 13-18.

Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция внутренней и внешней мотивации. Напомним, что о внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы делятся здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция. «Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для вас по пятибалльной шкале».

Шкала мотивов профессиональной деятельности

Мотивы профессиональной деятельности	1	2	3	4	5
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов. Подсчитываются показатели внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) мотивации в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (6 + 7)/2;$$

$$\text{ВПМ} = (1 + 2 + 5)/3;$$

$$\text{ВОМ} = (3 + 4)/2.$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация результатов. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний: $\text{ВМ} > \text{ВПМ} > \text{ВОМ}$ и $\text{ВМ} = \text{ВПМ} > \text{ВОМ}$.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип: $\text{ВОМ} > \text{ВПМ} > \text{ВМ}$.

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы. При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Мотивационные комплексы (пример)

Мотивы профессиональной деятельности (№ п/п)	ВМ	ВПМ	ВОМ
1	1	2	5
2	2	3	4

По нашим данным (Реан А.А., 1990, 1999), удовлетворенность профессией имеет значимую соотнесенность с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная значимая связь, $r = +0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Кроме того, нами установлена и отрицательная соотносительная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога (связь значимая, $r = -0,585$).

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активна педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Опросник «Оценка уровня притязаний» В. К. Гербачевский

Опросник В. К. Гербачевского предназначен для выявления уровней притязаний испытуемого посредством диагностики компонентов мотивационной структуры личности. Время на выполнение задания не лимитировано. В зависимости от конкретных задание может выполняться с перерывами.

Инструкция по заполнению опросника В. Гербачевского

По завершении одного из этапов предложенного вам задания (на работе, дома и т.д.), когда часть задания вами уже выполнена и впоследствии предстоит работать над оставшейся его частью, сделайте перерыв для того, чтобы ответить на тест-опросник В. Гербачевского.

Прочтите каждое из приведенных в опроснике высказываний и отметьте, в какой степени вы согласны или не согласны с ним. Распечатайте и обведите, например, кружком соответствующую цифру в опроснике: если полностью согласны с высказыванием – +3; если просто согласны – +2; если скорее согласны, чем не согласны – +1; если вы совершенно не согласны – -3; если просто не согласны – -2; если скорее не согласны, чем согласны – -1. Если же вы не можете ни согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его, то отметьте – 0. Все высказывания относятся к тому, о чем вы думаете, что чувствуете или хотите в момент, когда работа над заданием прерывается.

Опросник В. Гербачевского

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Возраст _____

Профессия (специальность) _____

Номер п/п	Высказывания	Шкала для ответов
1	Исследование мне уже порядком надоело	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
2	Я работаю на пределе своих сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
3	Я могу показать все, на что способен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
4	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
5	Мне интересно, что получится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
6	Задание довольно сложное	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
7	То, что я делаю, никому не нужно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
8	Меня интересует, лучше ли мои результаты или хуже, чем у других	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Номер п/п	Высказывания	Шкала для ответов
9	Мне хотелось поскорее заняться своими делами	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
10	Думаю, что мои результаты будут высокими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
11	Эта ситуация может причинить мне неприятности	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
12	Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
13	Я проявляю достаточно старания	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
14	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
15	Задание большого интереса не вызывает	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
16	Я сам ставлю перед собой задачи	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
17	Я беспокоюсь по поводу своих результатов	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
18	Я ощущаю прилив сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
19	Лучших результатов мне не добиться	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
20	Эта ситуация имеет для меня значение	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
21	Я хочу ставить все более трудные цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
22	К своим результатам я отношусь равнодушно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
23	Чем дольше работаешь, тем становится более интересно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
24	Я не собираюсь «выкладываться» в этой работе	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
25	Скорее всего, мои результаты будут низкими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
26	Как ни старайся, результат от этого не изменится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
27	Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
28	Задание достаточно простое	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
29	Я способен на лучший результат	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
30	Чем труднее цель, тем больше желание ее достигнуть	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
31	Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Номер п/п	Высказывания	Шкала для ответов
32	Мне безразлично, какими будут мои результаты в сравнении с другими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
33	Я увлекся работой над заданием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
34	Я хочу избежать низкого результата	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
35	Я чувствую себя независимым	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
36	Мне кажется, что я зря трачу время и силы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
37	Я работаю вполсилы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
38	Меня интересуют границы моих возможностей	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
39	Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
40	Я сделаю все, что в моих силах для достижения цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
41	Я чувствую, что у меня ничего не выйдет	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
42	Испытание – это лотерея	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Анализ и интерпретация данных исследования

Проблемные ситуации, возникающие в процессе ответов на высказывания опросника, приводят к актуализации потребностей, среди которых выделяются познавательные, социальные, потребности самосознания, повышения самоуважения и т. п. На основе этих потребностей человек оценивает значимость и трудность задания, затраты времени и сил, прогнозируемые оценки развития личностных качеств.

По результатам тестирования определяется мотивационная структура личности испытуемого. В этой структуре различают 15 компонентов. По каждому из этих компонентов подсчитывается сумма баллов с помощью ключа и правил перевода ответов испытуемого в баллы.

Правило прямого и обратного перевода ответов испытуемых в баллы

Перевод Баллы	Шкала для ответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

Ключ.

Номер п/п	Компонент мотивационной структуры	Номер высказывания
1	Внутренний мотив	15о, 23, 33
2	Познавательный мотив	5, 22о, 38
3	Мотив избегания	11, 17, 34
4	Состязательный мотив	8, 32о, 39
5	Мотив смены деятельности	1, 9, 27
6	Мотив самоуважения	12, 21, 30
7	Значимость результатов	7, 20о, 36
8	Сложность задания	6, 28о
9	Волевое усилие	2, 13, 37о
10	Оценка уровня достигнутых результатов	19о, 29
11	Оценка своего потенциала	18, 31, 41о
12	Намеченный уровень мобилизации усилий	3, 24о, 40
13	Ожидаемый уровень результатов	10, 25о
14	Закономерность результатов	14, 26о, 42о
15	Инициативность	4о, 16, 35

Внутренний мотив компонент 1), связанный непосредственно с процессом деятельности, является обобщенным и выражает увлеченность заданием самим по себе, те аспекты, которые придают выполнению задания привлекательность. Познавательный мотив(компонент 2), характеризующий интерес субъекта к результатам своей деятельности, также является обобщенным, так как за ним может стоять достаточно широкий круг более частных мотивов, удовлетворение которых опосредованно результатом. Мотиву избегания (компонент 3) свойственна отрицательная побуждающая ценность результата, а именно боязнь показать низкий результат и вытекающих из этого последствий, в отличие от предыдущего, содержание которого составляет положительное стремление к результату. Состязательный мотив(компонент 4) выделяется из совокупности мотивов, связанных с результатом, как более специальный. Содержание этого мотива определяется тем, насколько субъект придает значение такой характеристике результата, как превышение уровня результатов других субъектов. За этим мотивом также может стоять группа более частных мотивов, таких как мотив престижа, власти и др. Мотив к смене текущей деятельности(компонент 5) раскрывает переживаемую субъектом тенденцию к прекращению работы, которой он занят

в данный момент, и переключению на другую. Мотив самоуважения (компонент 6) выражается в стремлении субъекта ставить перед собой все более и более трудные цели в однотипной деятельности. Рассмотренная группа элементов представляет собой отражение тех характеристик ситуации, которые выступают в роли факторов, непосредственно побуждающих субъекта к тому или иному образу действия и являются движущими силами развития деятельности.

Другую группу образуют элементы, которые находятся с мотивационными в причинно-следственных отношениях и выступают в качестве необходимых условий деятельности, связанной с достижением достаточно трудных целей. Часть этих элементов относится к текущему положению дел и представляет собой результаты таких процессов, как придание личностной значимости результатам деятельности (компонент 7), оценка сложности выполняемого задания (компонент 8), оценка степени выраженности волевого усилия в ходе работы над заданием (компонент 9), оценка уровня уже достигнутых результатов, соотнесенных со своими возможностями в этом виде деятельности (компонент 10), оценка своего потенциала (компонент 11). Другие элементы отражают предвидимый или планируемый субъектом ход последующих событий: намеченный уровень мобилизации усилий, необходимый для достижения результатов (компонент 12), и ожидаемый уровень результатов деятельности (компонент 13). Важное значение для развертывания целостной мотивационной структуры имеет понимание субъектом причинных факторов, являющихся инструментальными в ходе развития взаимодействия. К ним относятся понимание субъектом того соотношения, в котором находится зависимость результата от случая и от его собственных возможностей (компонент 14), а также понимание того, насколько постановка задач является инициативной и насколько директивной (компонент 15). Таким образом, первая часть элементов связана с оценочными процессами, вторая часть – с процессами прогнозирования и третья – с процессами интерпретации.

Перечисленные элементы представляют собой потенциальные компоненты реальных индивидуальных мотивационных структур, возникающих в ходе выполнения заданий. В этих структурах центральное место занимают мотивационные компоненты, а среди них – компонент самоуважения. Однако актуализация компонента самоуважения происходит на основе других «опорных» мотивационных компонентов. Предполагается, что выраженность компонента самоуважения соответствует экспериментальной оценке уровня притязаний. Однако опросник позволяет выявить некоторые особенности внутреннего мира субъекта, которые обычно остаются неизвестными при использовании экспериментальных показателей. К ним относятся «опорные» мотивы, на основе которых происходит вовлечение «Я» субъекта в деятельность и формирование его уровня притязаний, эффекты разнообразных когнитивных и регулятивных процессов, составляющих вместе с мотивами внутренний механизм уровня притязаний.

Суммарное количество баллов, которое испытуемый может набрать по данным высказываниям, составляет от 3 до 21.

Хотя нормативных данных для опросника не существует (каждый индивидуальный результат по соответствующим компонентам устанавливается в сравнении с другими компонентами индивидуального личностного профиля испытуемого), можно воспользоваться следующими экспериментальными показателями уровня притязаний:

- низкий уровень: 3-9 баллов;
- средний уровень: 10-16 баллов;
- высокий уровень: 17-21 балл.