

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ПРОБЛЕМЕ РАЗВИТИЯ ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СОБСТВЕННОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Алтайский государственный аграрный университет, г. Барнаул

Высокий уровень компетентности необходим на сегодняшний день специалисту любой сферы профессиональной деятельности. Одной из основных характеристик профессиональной компетентности, профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в типе профессий «человек – человек» является коммуникативная компетентность. Следует отметить, что проблема становления, развития и совершенствования коммуникативной компетентности профессионала в современной психолого-педагогической науке разработана недостаточно. То же самое касается и ценностного отношения к данному феномену.

Должность руководителя образовательного учреждения (школы) относится к типу профессий «человек – человек», а управленческая культура руководителя школы в свете психолого-педагогических исследований последних лет рассматривается как трехкомпонентная, состоящая из аксиологической, технологической и личностно-творческой составляющей. На первое место среди компонентов управленческой культуры выдвигается аксиологический компонент, тем самым, на наш взгляд, подчеркивается его несколько больший удельный вес по отношению к другим компонентам. Данный компонент образован совокупностью управленческо-педагогических ценностей, имеющих значение и смысл в руководстве современной школой. Для эффективного руководства современной школой необходимо совершенствование базовой составляющей профессиональной компетентности руководителя школы – коммуникативной компетентности, начинающееся прежде всего с осознания ее ценности.

Однако разработки современных ученых и результаты нашего собственного исследования подтвердили, что почти все опрошенные нами руководители школ со стажем работы в занимаемой должности менее пяти лет (начинающие руководители) не осознают объем коммуникативной составляющей профессиональной компетентности; почти 80 % из них недооценивают умение активно слушать в качестве показателя собственной коммуникативной компетентности; около 40 % не уверены в том, что коммуникативная составляю-

щая является профессионально значимым компонентом педагогической управленческой деятельности; 60 % не назвали ни одной причины, свидетельствующей о необходимости целенаправленного совершенствования собственной коммуникативной компетентности, хотя все опрошенные уверены в необходимости осуществления данного процесса, что, вероятно, свидетельствует, о значительном преобладании внешней мотивации над внутренней; все руководители испытывают трудности коммуникативного плана, причем почти половина трудностей связывается с нехваткой знаний по проблеме, а четверть – с нехваткой времени. Все начинающие руководители желают развивать собственную коммуникативную компетентность во время занятий на курсах повышения квалификации, признавая необходимой составляющей данного процесса личное желание (70 %) и проведение специально организованных учебных занятий (30 %).

Учитывая плотность и интенсивность занятий во время прохождения школьными управленцами курсов повышения квалификации, ограниченный объем часов, отводимых на спецкурсы, мы пришли к выводу, что в рамках только курсового периода проблему развития и совершенствования коммуникативной компетентности школьных управленцев в полном объеме не решить. В строго ограниченном и регламентированном объеме спецкурса следует формировать и развивать такое отношение к данному феномену, при котором школьный управленец в своей профессиональной деятельности как в курсовой, так и в межкурсовой период будет ориентирован на осуществление саморазвития и самосовершенствования данного компонента компетентности. Целесообразность формирования профессиональной направленности на совершенствование коммуникативной компетентности, усиление положительной внутренней мотивации, открытие, доформирование и упрочение индивидуальной ценности дифференцированного знания по проблемам развития коммуникативной компетентности, основанного на четырех доминантах целого знания (В.П. Зинченко), и процецирование ценностного отношения к коммуника-

тивной компетентности (в личностном, профессиональном аспекте и аспекте саморазвития) как элементу общей профессиональной культуры руководителей образовательных учреждений потребовали построения модели развития ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию собственной коммуникативной компетентности и последующего установления ее эффективности.

В модель были включены пять компонентов (целевой, мотивационно-ценностный, содержательно-ценностный, технологически-ценностный и результативно-ценностный) и три показателя (эмоционально-оценочный, познавательный и поведенческий). Эмоционально-оценочный и познавательный показатели оценивались по четырем уровням сформированности (оптимальный, допустимый, критический, недопустимый). Внутри эмоционально-оценочного показателя были выделены три основных параметра – личная значимость, профессиональная значимость, значимость саморазвития, а познавательный показатель – качество знаний.

Исследования по реализации модели развития ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию собственной коммуникативной компетентности были осуществлены на базе факультета повышения квалификации и профессиональной подготовки работников образования (ФПК и ППРО) Барнаульского государственного педагогического университета в группах, где повышение квалификации проходили руководители образовательных учреждений, заместители руководителей образовательных учреждений, работающие в занимаемой должности 5 лет и менее.

Целью эксперимента является выявление эффективности модели развития ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию собственной коммуникативной компетентности (СКК).

В ходе проводимого нами эксперимента было необходимо такое преобразование процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки, при котором развитие СКК рассматривалось бы руководителями школ как личностная, профессиональная ценность, закладывалась база для ее дальнейшего самостоятельного совершенствования и в послекурсовой период и формировался достаточный уровень знаний по проблеме.

Вследствие этого необходимо провести анализ отношения руководителей школ к совершенствованию СКК, исследовать их потребностно-мотивационную сферу, установить исходный уровень сформированности ценностного отношения к развитию СКК, обеспечить практическую профессиональную направленность процесса повышения квалификации, что, в свою очередь, предопределяет профессиональную и личную значимость.

Для проведения опытно-экспериментальной работы по развитию ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию собственной коммуникативной компетентности были выбраны контрольные и экспериментальные группы. Состав экспериментальных групп – слушатели курсов ФПК и ППРО, в план которых был введен спецкурс «Коммуникативная компетентность руководителя образовательного учреждения», – начинающие директора, 33 человека. Контрольные группы также состояли из слушателей курсов повышения квалификации (33 человека), посещающих занятия, не предусматривающие вышеназванный спецкурс.

В исследовании применялись следующие методики диагностики: методика определения уровня сформированности ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию собственной коммуникативной компетентности (по компонентам), методика определения уровня усвоения знаний, методика оценки степени удовлетворенности процессом совершенствования СКК.

Перед началом формирующего эксперимента снимались исходные данные: определялись уровень сформированности ценностного отношения руководителей школ к СКК (по компонентам) и уровень знаний.

Уровень сформированности ценностного отношения руководителей школ к развитию СКК оценивался по трем показателям: личная значимость развития СКК, профессиональная значимость развития СКК и значимость саморазвития СКК. Значимость развития коммуникативной компетентности оценивалась по шкале от 1 до 5, причем утверждение, соответствующее значению «5», было полностью противоположно утверждению, соответствующему значению «1». По каждому из показателей руководитель школы мог набрать соответственно от 4 до 20 баллов. Уровень ценностного отношения слушателей, набравших 4–7 баллов, рассматривался как недопустимый, 8–11 баллов – критический, 12–15 баллов – допустимый, 16–20 баллов – оптимальный. Уровень знаний руководителей школ по проблеме устанавливался на основе выполнения тестовых заданий. За каждый правильный ответ слушатель получал 1 балл, за неправильный – 0 баллов. Коэффициент полноты выполнения заданий не вычислялся, так как для нас одинаково важным считалось как умение давать наиболее полные определения (теоретическая сторона), так и знание основных способов развития СКК, ролевых позиций управленческого общения, компонентов неконфликтного общения, умение задавать различные виды вопросов и прогнозировать ответы на них (практическая сторона). По результатам теста руководитель школы мог набрать от 0

Таблица 1

Динамика изменений уровней развития ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию СКК по показателю «личная значимость» в контрольных и экспериментальных группах до и после эксперимента, %

Уровни	Группа			
	экспериментальная		контрольная	
	до	после	до	после
Оптимальный	9.09	36.36	9.09	12.12
Допустимый	24.24	45.45	27.27	30.3
Критический	48.48	18.18	45.45	39.39
Недопустимый	18.18	0	18.18	18.18

до 17 баллов. Уровень знаний по проблеме СКК руководителей школ, набравших 0–4 балла, рассматривался как недопустимый, 5–8 баллов – критический, 9–12 баллов – допустимый, 13–17 баллов – оптимальный.

Проверка существования статистически значимой разницы между полученными результатами определялась с помощью критерия хи-квадрат. Этот критерий применяется в тех случаях, когда необходимо сравнить результаты двух случайных, независимых выборок, измеренных по шкале порядка.

Значение критерия хи-квадрат вычислялось по формуле:

$$\chi^2 = \frac{1}{N_1 \times N_2} \sum_{i=1}^c \frac{(N_1 \times O_{2i} - N_2 \times O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}},$$

где: N_1 – общее число наблюдений в экспериментальной группе; N_2 – общее число наблюдений в контрольной группе; c – число уровней.

Поскольку критерий хи-квадрат не может быть использован, если хотя бы одна из величин O меньше 5, то при наступлении такого случая при расчетах были объединены числовые данные соседних уровней – оптимального с допустимым, критического – с недопустимым. В случаях, когда хотя бы одна из величин O_{11} , O_{12} , O_{21} , O_{22} имела значения в интервале от 5 до 10, мы использовали скорректированную формулу:

$$\chi^2 = \frac{N \times ((O_{11} \times O_{22} - O_{12} \times O_{21}) - N/2)}{N_1 \times N_2 (O_{11} + O_{21}) \times (O_{12} + O_{22})}.$$

Экспериментальное значение критерия хи-квадрат сравнивалось с критическим значением, которое определялось по таблице и с $v = C - 1$ степеней свободы для выбранного уровня значимости $P = 0,05$. Полученные в итоге числовые характеристики позволяют найти статистически значимую разницу между результатами данных в контрольной и экспериментальной группах, т.е. установить, насколько они достоверно различны, а также доказать однородность (неоднородность) групп.

Так, значение $\chi^2_{\text{экспер}}$ до эксперимента по показателям «личная значимость», «профессиональная значимость», «значимость саморазвития», «усвоение знаний» равнялось соответственно 0.075; 0.055; 1.83; 0.28 и было меньше, чем $\chi^2_{\text{критич}}$, равное 6.0 с $v = 2$ степеней свободы на уровне достоверности $P = 0,05$ ($\chi^2_{\text{критич}} > \chi^2_{\text{экспер}}$), что позволило говорить о том, что экспериментальная и контрольная группы однородны, а между исходными уровнями развития ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию СКК нет статистически значимых отличий.

Динамика изменений по уровням представлена в виде таблиц.

Полученные цифровые данные свидетельствуют о положительных сдвигах, произошедших в опытных группах к концу эксперимента.

Так, на 27.27 % увеличилось количество руководителей школ, достигших оптимального уровня развития ценностного отношения в экспериментальной группе, в то время как в контрольной группе этот показатель возрос лишь на 4.04 %. На низшем – негативном – уровне сократилось число слушателей на 18.18 % в экспериментальной группе, в контрольной же – осталось на прежнем.

Таблица 2

Динамика изменений уровней развития ценностного отношения руководителей школ к СКК по показателю «профессиональная значимость» в контрольных и экспериментальных группах до и после эксперимента, %

Уровни	Группа			
	экспериментальная		контрольная	
	до	после	до	после
Оптимальный	9.09	30.3	9.09	9.09
Допустимый	33.33	39.39	27.27	27.27
Критический	33.33	30.3	45.45	45.45
Недопустимый	24.24	0	18.18	18.18

Анализируя изменение уровней развития по показателю «профессиональная значимость», следует сказать, что в контрольных группах никаких сдвигов не произошло, т.е., согласно цифровым показателям, участие в курсах ФПК и ППРО не повлияло на ценностное отношение слушателей касательно именно их профессиональной деятельности. В экспериментальной группе произошли существенные сдвиги. Так, на 27.07 % увеличилось число слушателей на оптимальном уровне, в то время как на недопустимом уровне не осталось ни одного слушателя.

Таблица 3
Динамика изменений уровней развития ценностного отношения руководителей школ к СКК по показателю «значимость саморазвития» в контрольных и экспериментальных группах до и после эксперимента, %

Уровни	Группа			
	экспериментальная		контрольная	
	до	после	до	после
Оптимальный	0	51.51	9.09	9.09
Допустимый	45.45	33.33	21.21	21.21
Критический	39.39	15.15	45.45	57.57
Недопустимый	15.15	0	24.24	12.12

Рассматривая изменение уровней развития по показателю «значимость саморазвития», мы можем отметить, что если до эксперимента ни один слушатель экспериментальной группы не находился на оптимальном уровне, то после эксперимента количество опрошенных, считающих саморазвитие коммуникативной компетентности ценностью, увеличилось почти в два раза. В контрольной же группе после окончания эксперимента незначительные положительные изменения произошли лишь на критическом уровне.

Таблица 4
Динамика изменений уровней развития ценностного отношения руководителей школ к СКК по параметру «усвоение знаний» в контрольных и экспериментальных группах до и после эксперимента, %

Уровни	Группа			
	экспериментальная		контрольная	
	до	после	до	после
Оптимальный	12.12	24.24	6.09	15.15
Допустимый	21.21	54.54	33.33	30.3
Критический	48.48	21.21	45.45	39.39
Недопустимый	18.18	0	15.15	15.15

При оценке динамики изменений уровней развития ценностного отношения руководителей школ к

СКК по параметру «усвоение знаний» отметим, что последний в экспериментальной группе был реализован в содержательно-ценностном и технологически-ценностном компонентах модели в авторском спецкурсе, где особое значение нами придавалось использованию таких приемов и методов, которые, будучи направленными непосредственно на совершенствование коммуникативной компетентности, способствуют формированию устойчивого профессионального интереса к рассматриваемому феномену, актуализируют возможность их использования в управленческой практике руководителей школ, обогащают уровень знаний и тем самым выходят на проблему развития ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию СКК. В связи с вышесказанным спецкурс «Коммуникативная компетентность руководителя школы» предусматривал практические занятия с использованием методов социально-психологического тренинга, модерации и контекстного подхода. Потому, вероятно, более чем в два раза увеличилось количество слушателей, находящихся на оптимальном и допустимом уровнях в экспериментальной группе, а на критическом – сократилось до нуля.

Значение $\chi^2_{\text{экспер}}$ после проведения эксперимента по показателям «личная значимость», «профессиональная значимость», «значимость саморазвития» равнялось соответственно 9.27; 6.08; 17.93 и было больше, чем $\chi^2_{\text{критич}}$, равное 3.8 с $v = 1$ степеней свободы на уровне достоверности $P = 0.05$ ($\chi^2_{\text{критич}} < \chi^2_{\text{экспер}}$), аналогично показатель параметра «усвоение знаний» ($\chi^2_{\text{экспер}} = 7.81$; $\chi^2_{\text{критич}} = 6.0$ с $v = 2$ степеней свободы на уровне достоверности $P = 0.05$ ($\chi^2_{\text{критич}} < \chi^2_{\text{экспер}}$), что позволило говорить о статистически значимой разнице в результатах уровня развития ценностных отношений руководителей школ к совершенствованию СКК по всем показателям в контрольной и экспериментальной группах и, соответственно, подтверждению эффективности модели развития ценностного отношения руководителей школ к совершенствованию СКК.

Поступила в редакцию 23.11.2006