

УДК 371.21
ББК Ч 426-268.4

ГСНТИ 15.81.21

Код ВАК 19.00.07

Калашников Александр Игоревич,

руководитель информационного отделения, Институт психологии, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; e-mail: Kalashnikov@e1.ru

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ
В УСЛОВИЯХ ВИРТУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: виртуальная образовательная среда; организационная лояльность.

АННОТАЦИЯ. Предпринимается попытка раскрыть специфику работы в виртуальной образовательной среде, выделить особенности содержания понятия «организационная лояльность», а также реализовать намерение рассмотреть противоречие развития организационной лояльности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды.

Kalashnikov Alexander Igorevich,

Head of the Information Department of the Institute of Psychology, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

**ORGANIZATIONAL LOYALTY OF TEACHERS
IN A VIRTUAL EDUCATION ENVIRONMENT**

KEY WORDS: virtual educational environment; organizational loyalty.

ABSTRACT. Attempts to reveal the specificity of working in a virtual educational environment are undertaken, the features of the notion of «organizational loyalty» are highlighted, the contradiction of organizational loyalty development of a teacher working in a virtual educational environment is studied.

В современном российском образовании появляется все больше возможностей использования информационно-коммуникационных технологий в структурных подразделениях вузов, школ, колледжей. Образовательные учреждения принимают участие в культурно-образовательных проектах, организуют дистанционное обучение, используют социальные сети, учебные порталы, чаты, файлообменники и т. д. Зачастую в рамках использования интернет-технологий в образовательном пространстве используется понятие «виртуальная образовательная среда». В условиях виртуальной образовательной среды педагог организует удаленную работу с аудиторией, внеаудиторную работу со студентами, использует сервисы, созданные для самостоятельной работы учащихся, курирует студенческие проекты, осуществляет дистанционную работу с коллегами и т. д. Виртуальная образовательная среда также выступает и как возможность для решения педагогом собственных педагогических задач на пути к профессиональной самоактуализации. Эта возможность, по мнению М. Е. Вайндорф-Сысоевой, определяется тем, что педагог может иметь различные роли в условиях виртуальной образовательной среды: *организатор учебного процесса; автор и разработчик электронных учебных курсов; консультант, организующий профессиональную педагогическую поддержку в процессе обучения; виртуальный психолог, создающий комфортные условия для обучения; проекти-*

ровщик, который проектирует формы организации учебного процесса и виды деятельности, наиболее соответствующие целям и содержанию изучаемого курса; коллега и сотрудник; обучающийся в ходе педагогического процесса, поскольку самообучение и взаимообучение преподавателя и обучающегося является атрибутивной особенностью инновационного обучения в рамках открытой модели непрерывного образования (3).

Вопрос профессиональной самоактуализации тесно связан с организационной лояльностью, которая возникает между работником и той организацией, в которой он работает. Ряд ученых полагает, что на организационную лояльность влияет наличие самой возможности для самоактуализации (1; 10 и др.).

Поднимая вопрос об организационной лояльности, важно отметить, что данная проблема актуальна как в России, так и за рубежом. Д. Мейер и Н. Аллен отмечают, что исследование организационной лояльности довольно популярно. Это определяется возможностью как прогнозировать текущее состояние кадров, так и повышать эффективность организации за счет лояльного сотрудника. Воздействие организационной лояльности на организационную эффективность вызвало интерес среди ряда исследователей (13).

Мы считаем, что работа в виртуальной образовательной среде может обладать различными эффектами, в том числе и в контексте организационной лояльности. С од-

ной стороны, уровень организационной лояльности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды, может возрасти за счет увеличения возможностей для собственного профессионального развития. С. С. Баранская указывает на то, что часто причина организационной лояльности заключается не столько в возникновении привязанности к определенной организации, сколько в возможностях профессиональной самоактуализации внутри нее и построении профессиональной карьеры. Лояльность профессии связана с идентификацией сотрудника со своей профессиональной деятельностью, вовлеченностью в нее, стремлением к профессиональному самосовершенствованию, мастерству (1). М. Б. Перфильева также указывает на то, что организационная лояльность сотрудников тесно связана с возможностью профессиональной самоактуализации. По мнению исследователя, организационная лояльность сотрудников характеризует отношение работника к своей организации, при котором работник воспринимает цели организации как собственные, а достижение этих целей способствует повышению уровня социального комфорта трудовой деятельности работника, что в свою очередь способствует самоактуализации сотрудника в профессиональной и личной деятельности (10). С другой стороны, уровень организационной лояльности может снижаться за счет специфики работы в виртуальной образовательной среде: отдаленности от рабочего места, автономности, косвенной связи с организацией, выполнении трудового заказа сторонней организацией и т. д.

Цель данной статьи – обозначить существующее противоречие в развитии организационной лояльности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды.

Для начала подробно рассмотрим понятие «виртуальная образовательная среда». Раскрывая содержание понятия «виртуальная образовательная среда» можно отметить, что в классическом словаре С. И. Ожегова под термином «виртуальный» понимается «несуществующий, воображаемый, но возможный образ» (9). Г. Б. Холодова отмечает, что по отношению к виртуальности речь идет о чем-либо нематериальном и не воплощающемся в каком-либо предмете. А для того чтобы реализовать виртуальное в жизни, требуется использование материальных атрибутов. Развивая понятие «виртуальная реальность», Г. Б. Холодова говорит о том, что «виртуальная реальность» – это реальность, отличная от действительного, материально-

го мира, в основе которой нематериальные понятия – информация, мысли и образы. Смысл виртуальной реальности, по мнению Г. Б. Холодовой, есть «ощущение присутствия» в виртуальной среде. По ее мнению, особое внимание в современных исследованиях уделяется участникам образовательного процесса, создающим виртуальную образовательную среду, или использованию ее отдельных компонентов (12).

Под виртуальной образовательной средой часть ученых понимает информационное содержание и коммуникативные возможности локальных, корпоративных и глобальных компьютерных сетей, формируемые и используемые для образовательных целей всеми участниками образовательного процесса (4).

Другие ученые под виртуальной образовательной средой понимают среду, которая способствует творческому постижению Себя – Нового, т. е. личности, находящейся в процессе образовательного становления, осваивающей как новые знания, так и новые степени свободы (7).

В. А. Брылева под виртуальной образовательной средой понимает информационное пространство взаимодействия участников образовательного процесса, порождаемого информационно-коммуникационными технологиями. В. А. Брылева утверждает, что виртуальная образовательная среда является саморазвивающейся, многоуровневой и многофункциональной системой, которая объединяет ряд технологий: 1) специфические педагогические, дидактические и методические технологии; 2) информационные ресурсы; 3) компьютерные технологии (2).

В качестве системы виртуальную образовательную среду понимает М. Е. Вайндорф-Сысоева и считает, что такая среда – это быстро развивающаяся, многоуровневая и многофункциональная система, которая объединяет:

1) инновационные и традиционные технологии, специфические для взаимодействия участников учебного процесса в рамках открытой модели асинхронного индивидуального обучения;

2) информационные ресурсы: базы данных, библиотеки, электронные учебные материалы и т. п.;

3) современные программные средства – программные оболочки, средства электронной коммуникации (3).

Т. Н. Носкова отмечает, что виртуальная среда профессиональной деятельности педагога есть новая, формируемая электронная среда решения его профессиональных задач – учебных, научных, общественных, инициа-

тивных. Специфика построения виртуальной, образовательной среды, отмечает Т. Н. Носкова, проявляется в том, что социальный опыт передает не непосредственно педагог, а специально проектируемые электронные образовательные ресурсы. Аудиторное педагогическое общение преобразуется в удаленные виды коммуникации, осуществляемые при помощи различных телекоммуникационных средств и сервисов. Непосредственное управление образовательной деятельностью субъектов, осуществляемое педагогом в классической среде, преобразуется в иные формы, с опорой на базы данных в формы сетевого мониторинга, удаленного контроля и коррекции (8).

На основании анализа приведенных определений можно сказать, что виртуальная образовательная среда – это информационно-коммуникационное пространство, реализуемое посредством информационно-коммуникационных технологий, включающее специфические педагогические, дидактические, методологические технологии, информационные ресурсы и современные программные средства, используемые для педагогических целей.

Мы считаем, что поскольку педагог действует от лица образовательного учреждения и связан с ним, то можно говорить об организационной лояльности. Хотелось бы отметить, что содержание термина «организационная лояльность» довольно широкое. Мы не будем подробно останавливаться на анализе данного понятия, так как анализ был осуществлен в рамках статьи «Содержательные аспекты понятия организационная лояльность» (6), а напомним, что по вопросу организационной лояльности в трудах российских ученых встречаются такие понятия как «лояльность», «приверженность», в англоязычных источниках – «organizational commitment» (досл. «организационные обязательства») и «employee loyalty» (досл. «лояльность сотрудника»).

В. И. Доминяк вышеперечисленные термины считал синонимичными и стал понимать под организационной лояльностью социально-психологическую установку, характеризующую связь субъекта (кандидата, работника) с организацией, включающую в себя *эмоциональную* (чувства и эмоции к организации), *когнитивную* (разделение и принятие организационных ценностей, норм и т. д.) и *поведенческую*, интенциональную (готовность прикладывать усилия в интересах организации) составляющие (5).

Мы же в качестве аспектов понятия «организационная лояльность» выделили следующие: *эмоциональность* (доброжела-

тельность, удовлетворенность условиями, вознаграждением, ростом и пр., терпимость к властям), *нормативность* (законность, законопослушность, послушность указаниям), *приверженность* (верность нормам и ценностям, принятому образу власти), *идентификацию* (осознание организационных целей как собственных), *вовлеченность* (желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад для достижения целей организации) и *силу интеграции сотрудника и организации* (отношение, связанное с удержанием сотрудника на рабочем месте) (6).

Итак, поднимая вопрос о противоречивости влияния на организационную лояльность педагога специфики работы в виртуальной образовательной среде, остановимся на первой позиции – уровень организационной лояльности педагога увеличивается за счет работы в условиях виртуальной образовательной среды. Мы будем опираться на описанные М. Е. Вайндорф-Сысоевой преимущества виртуальной образовательной среды, которые она разделила по категориям: *гибкость*, *экономическая эффективность*, *новая роль преподавателя*, *практическое использование инновационного потенциала виртуальной образовательной среды*, *интерактивность*, *продуктивность* и *эффективность*, *индивидуализация*, *мотивированность*, *активность*.

Мы полагаем, что в качестве особенностей, детерминирующих развитие лояльности, можно выделить следующие элементы:

- *гибкость* – выполнение работы преподавателем в удобное время и в удобном месте, исходя из собственного темпа и ритма, с отрывом от базы организации; возможности, связанные с корректировкой учебного процесса (график работы, экономия времени, индивидуальные встречи и пр.);

- *экономическая эффективность* – снижаются затраты как преподавателя (питание, затраты на транспорт и т. д.), так и системы образования за счет максимально эффективного использования учебных площадей, времени и технических средств;

- *новая роль преподавателя* – выполнение преподавателем различных ролей, которые мы описывали выше (организатор учебного процесса, автор и разработчик, консультант, виртуальный психолог, проектировщик, коллега и сотрудник, обучающийся) (3);

- *практическое использование инновационного потенциала виртуальной образовательной среды* – использование электронных учебно-методических материалов, получение более качественной обратной связи от студентов, коллег, выход в

международные информационные сети, работа в динамично развивающемся пространстве и пр.;

- *интерактивность* – адаптация к новой форме работы и понимание процессов использования инновационного потенциала виртуальной образовательной среды в профессии в процессе постоянного общения с обучающимися, тьюторами, администраторами;

- *продуктивность и эффективность* – разнообразие форм, предоставляемых пространством сети Интернет, организация обратной связи и контроля;

- *индивидуализация* – возможность ориентировать обучение исходя из особенностей базовой подготовки студентов;

- *мотивированность* – совмещение повышения квалификации с основной профессиональной деятельностью;

- *активность* – посредством осуществления разнообразной и хорошо отобранной деятельности.

В защиту данной позиции хотелось бы сказать, что в качестве факторов, детерминирующих лояльность И. В. Серкова называет индивидуально-личностные факторы: уровень социальной активности человека, восприятие себя как объекта или субъекта социальных процессов; социально-психологические факторы – взаимоотношение человека с окружающими людьми; социальные – особенности общественных отношений (11). Также данные позиции детерминируют развитие организационной лояльности потому, что охватывают те аспекты организационной лояльности, которые входят в содержание данного понятия – эмоциональность, идентификацию и вовлеченность.

Вторая позиция связана с обратным эффектом – снижением уровня организационной лояльности педагога при работе в условиях виртуальной образовательной

среды. Здесь за основу были взяты выделенные нами содержательные аспекты организационной лояльности. При работе в условиях виртуальной образовательной среды у педагога может снижаться уровень организационной лояльности за счет следующих особенностей:

- *эмоциональность* – работая дистанционно, преподаватель может быть ограничен в профессиональной карьере, профессиональном росте из-за отсутствия непосредственного личного контакта с руководителями и пр.;

- *нормативность* – отсутствие представления о неофициальных требованиях к сотрудникам, сложность для руководителя контролировать деятельность преподавателя и т. д.;

- *приверженность* – отсутствие представления об образе власти, о нормах и ценностях организации;

- *идентификация* – работа в удаленном от организации месте может не дать педагогу идентифицировать свои цели и цели организации;

- *вовлеченность* – автономность такого сотрудника может снизить его мотивацию действовать от лица организации, готовность предпринимать личные усилия для достижения целей организации;

- *сила интеграции сотрудника и организации* – отсутствие уверенности в том, что руководство намерено удерживать сотрудника на рабочем месте.

Таким образом, данное противоречие позволило говорить о проблеме развития организационной лояльности в условиях виртуальной образовательной среды. Решение обозначенной проблемы важно не только для педагогического сообщества, но и для каждого руководителя в отдельности, сталкивающегося с применением информационно-коммуникационных технологий в образовании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баранская С. С. Методика измерения лояльности // Психологические исследования. 2011. №1 (15). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>
2. Брылева В. А. Виртуальная образовательная среда специального факультета как средство развития межкультурной компетенции студентов-лингвистов // Известия Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. 2007. Т. 10, № 31.
3. Вайндорф-Сысоева М. Е. Виртуальная образовательная среда: категории, характеристики, схемы, таблицы, глоссарий : учеб. пособие. М. : МГОУ, 2010.
4. Вайндорф-Сысоева М. Е., Хапаева С. С., Шитова В. А. Алгоритм деятельности при сетевом взаимодействии для решения образовательных задач в виртуальной образовательной среде МГОУ // Вестник МГОУ. Сер. «Педагогика». №3. М.: МГОУ, 2009. То же: URL: <http://vestnik-mgou.ru/web/library/files/incoming/4/2009/3/issue.pdf>
5. Доминяк В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2006.
6. Калашников А.И. Содержательные аспекты понятия «организационная лояльность» // Мат-лы XII Всерос. конф. молодых ученых «Философия и наука»; Екатеринбург, 23 апреля 2013 г. Екатеринбург, Урал. гос. пед. ун-т, 2013.

7. Калмыков Д. А., Хачатуров Л. А. Опыт реализации виртуальных образовательных сред // Школьные технологии. 2002. № 2.
8. Носкова Т. Н. Виртуальная образовательная среда // Известия Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. 2011. № 142.
9. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М. : Азъ, 1992.
10. Перфильева М. Б. Система социальных факторов и условий, детерминирующих управление лояльностью персонала организации : автореф. дис. ... д-ра социол. наук. СПб., 2011.
11. Серкова Н. В. Социально-психологические особенности лояльности и факторы, определяющие ее формирование. 2004. № 5.
12. Холодова Г. Б. Виртуальная образовательная среда – миф или реальность? // Проблемы и перспективы развития образования : мат-лы междунар. заоч. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011.) Т. II. Пермь : Меркурий, 2011.
13. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues // The Icfai 24 Journal of Organizational Behavior. Vol. VI. № 4, 2007.

Статью рекомендует д-р психол. наук, проф. С. А. Минюрова.