

УДК 781.9
ББК 38.06

Сергеева Линда Борисовна

кандидат педагогических наук,

доцент

кафедра педагогики и психологии

Челябинская государственная академия культуры и искусств

г. Челябинск

Sergeeva Linda Borisovna

candidate of pedagogical sciences,

senior lecturer

Chelyabinsk State Academy of Culture and Arts

Chelyabinsk

Методологические аспекты развития управленческой культуры руководителей в вузе

Methodological aspects of the management culture at the university leaders

В статье рассмотрены методологические аспекты развития управленческой культуры руководителей в вузе, описаны характеристики педагогического воздействия с позиции синергетического, акмеологического и модеративного подходов; представлены принципы организации развития управленческой культуры руководителей в вузе; спроецированы результаты совокупного взаимодействия подходов в рассматриваемом процессе.

The article considers the methodological bases of development of administrative culture of managers at the HEI. It defines the peculiarities of usage of the total of methodological approaches, principles of organization of administrative culture development at the HEI.

Ключевые слова: методологический подход, методологические принципы, управленческая культура руководителей в вузе.

Key words: Administrative culture, manager of a structural department of the HEI, methodological approach.

На современном этапе в России принята стратегия реформирования системы высшего образования, предполагающая многоаспектную интеграцию сфер науки, образования и производства, исходя из которой, возникает необходимость эффективного использования научного потенциала и, в первую очередь, его кадровой составляющей. В России значительная часть высококвалифицированных научных кадров задействована в системе высшего профессионального образования в качестве преподавателей. Однако вузы не в полной мере реализуют и развивают управленческий потенциал научно-



педагогических кадров, а именно управленческую культуру руководителей структурных подразделений вуза.

Управленческая культура в педагогической системе характеризуется направленностью на изучение настоящего, моделирование будущего и определение стратегической цели образовательного учреждения. Вместе с тем, стихийный процесс формирования управленческой культуры препятствует успешному решению педагогических задач. Опыт профессиональной деятельности в высшей школе, которым обладает ректорат, деканы и заведующие кафедрами в вузе, создавая предпосылки для развития управленческого самосознания, позволяет обеспечивать значительное качество образования, однако теряется много времени на решение задач тактического характера, программно-методического обеспечения и других вопросов организационно-нормативного характера [2].

Поскольку управление образовательно-воспитательным процессом в вузе - это особый тип взаимодействия его субъектов, включающий организацию образовательного пространства, систем и процессов, действующих в нем, с учетом научно обоснованного содержания образования, удовлетворяющих интересам государства и общества, запросам будущих специалистов, а также создание системы воспитания культуры специалиста в целом. В нем отражается эффективность последовательно сменяющихся стадий управленческого цикла (исследование и оценка существующего качества образования, планирование и прогнозирование процесса совершенствования образовательно-воспитательного процесса в вузе, организация образовательно-воспитательного процесса, контроль и регулирование качества образования), результатом чего является повышение уровня компетентности субъектов образовательного процесса – студентов, эффективная реализация управленческой культуры руководителей структурных подразделений в вузе.

Содержание деятельности руководителей структурных подразделений вуза обеспечивает распределение ответственности, а также координацию процессов, процедур и ресурсов в целях эффективности управления качеством образования при обеспечении взаимосвязи между целями, ожидаемыми результатами, методологическими основами, функциями и структурными элементами.

Решение такой значительной проблемы, как развитие управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза, требует чёткого теоретико-методологического основания по отбору содержания, основных направлений деятельности структурных подразделений, с учетом ведущих тенденций развития общества, социокультурных детерминантов его эволюции в целом, и профессионального образования в частности. С нашей точки зрения, развитие управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза является сложным педагогическим феноменом, что требует применения комплекса методологических подходов, обеспечивающих получение разноплановых характеристик исследуемого явления.

Использование **синергетического подхода** в нашем исследовании позволяет рассмотреть процесс развития управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза как целостную систему, взаимосвязанную с качеством образования в вузе и обеспечивает комплексное изучение данного процесса.

Применение данного подхода в исследовании связано с:

- возможностью данного подхода к изучению процессов на основе принципов самоорганизации систем, активизации вопросов возникновения, поддержания, устойчивости и распада структур (в данном случае образовательных);
- особенностью рассмотрения человека и созданных им структур (в нашем случае образовательных) как систем, способных к саморегуляции,



взаимодействию с окружающей средой через обмен информацией, поддерживающих развитие и преобразование (Г. Хакен, И. Пригожин и др.);

- принципами, на которых основана синергетика - системность, целостность, нелинейность, взаимодействие хаоса и порядка, что позволяет выстраивать вариативный образовательный процесс, изменять его в соответствии с постоянным взаимодействием образовательной и социокультурной среды с позиции управления его качеством (Е.Н. Князева и др.), а также значимыми выступают принципы автопоэзисности, стохастичности, фрактальности (А.П. Усольцев);

- расширением пространства для развития методов организации профессиональной подготовки при использовании опыта личностного развития (А. Д. Тытарь).

Применение синергетического подхода к процессу управления в вузе как к открытой, сложной, самоорганизующейся и саморазвивающейся системе обусловлено целью современного обучения, которая представляет собой ориентир на развитие духовно-нравственной личности, при организации процессов управления, саморазвития, самоорганизации.

Для осмысления сущности процесса развития управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза важными также являлись идеи **акмеологического подхода**.

Акмеология исследует субъективные и объективные факторы, способствующие достижению вершин профессионализма, в нашем исследовании управленческой культуры руководителей структурных подразделений в вузе; организации обучения профессионализму, совершенствованию и коррекции деятельности [3].

Применение акмеологического подхода в исследовании связано с:

- особенностью представления человека в акмеологии как субъекта совершенствования как саморазвития, так и опосредованного акмеологическими технологиями;

- акмеологической сущностью управленческой культуры как уникальной способностью субъекта изменять различные способы собственной организации по отношению к объективно существующим (Л. С. Подымова).

Процесс развития управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза с акмеологической точки зрения можно характеризовать как овладение субъектом все более эффективными способами управления и самоуправления в аспекте непрерывного личностно-профессионального развития, что позволяет проектировать программы развития управленческой культуры на уровне самоменеджмента и социального менеджмента.

Технологически значимым в нашем исследовании выступает **модеративный подход**. Понятие «модерация» трактуется по-разному, в зависимости от сферы применения: как форма консультирования и руководства деятельностью групп взрослых в процессе повышения квалификации; как направляемый интерактивный процесс взаимодействия участников группы в целях самостоятельной выработки и принятия группового решения; как методическая техника, совокупность методов для организации работы со взрослыми, способ проведения учебных занятий, эффективный метод проведения профессиональных деловых совещаний, форумов, конференций, семинаров [6].

В основу разработки целей, содержания и методов модерации положены педагогические, психологические и социологические аспекты, направленные на обеспечение комфортности в группе каждого участника, на организацию совместной деятельности участников по решению проблем и достижению результатов.

Таким образом, модеративный подход в нашем исследовании предполагает:

- обучение взрослых как комплекс взаимосвязанных условий, методов и приемов организации совместной деятельности, для которого характерна



процессо-ориентированная организация обучения, позволяющая включить участников в процесс выявления, осмысления и анализа затруднений в управленческой деятельности, поиск путей их разрешения, неформального осмысления и распространения опыта коллег, взаимного обучения на основе знаний и опыта участников;

- личную ответственность каждого участника управленческого процесса за свои действия и достижение общего результата, развитие способности к самостоятельному принятию решений и разрешения проблем. Развитые способности к ведению дискуссий и переговоров. Принятие ответственности за воплощение принятых решений, когда каждый участник вносит свои знания, умения, опыт в групповое содержание по осуществлению определенной деятельности.

В соответствии с избранными подходами организация развития управленческой культуры руководителей вуза основывается на специфических принципах. Рассмотрим их более подробно.

Принцип метакогнитивности связан с тем, что в структуре сознания руководителей структурных подразделений особую роль играет не только операциональная сторона (профессионально-педагогическое и управленческое мышление), но и сфера ожиданий как по отношению к собственным способностям и мотивации, так и по отношению к социальному контексту образования.

Принцип интеграции представляет собой не механическое подведение достижений наук, а гармоническую взаимосвязь отраслей науки, проявляющуюся во взаимообмене методами, понятиями, моделями, конструкциями. На сегодняшний день необходимо чтобы в процессе управления руководителями структурных подразделений обладали мышлением: с одной стороны – алгоритмическим, обеспечивающим осознанное осуществление (или руководство) деятельности по заранее разработанному плану; с другой стороны – творческим, с опорой на интуицию и способность анализировать

нестандартную ситуацию и принимать решение, возможно даже в условиях ограниченного времени [5]. Все это требует интеграции самообразования личности, фасилитации его образовательной деятельности и методической поддержки образовательно-развивающего процесса.

Принцип технологичности обосновывает процесс управления как систему последовательных взаимосвязанных процедур и операций, которые выполняются более или менее однозначно и имеют своей целью достижение необходимой эффективности. При этом нарушение последовательности действий может привести к непредсказуемым результатам и необратимым последствиям [4]. В то же время содержание действий в каждом отдельном случае может быть различным, поскольку управление в вузе предполагает творчество в процессе научной, образовательной и воспитательной деятельности. Выбор специфических технологий дает возможность изменений, обеспечивающих реализацию управленческой деятельности в различных условиях при сохранении системной целостности, что обеспечивает универсальность, а значит, расширяет область практического применения, обеспечивает комплексное решение проблемы.

Принцип образовательных сетей направлен на информационное обеспечение управленческого процесса и характеризует влияние информации на педагогический процесс в целом и объект проектирования в частности. При этом трансляция информации об изучаемом процессе должна быть стабильной, а ее использование оперативным [7]. Отсутствие обратных связей между проектирующей и проектируемой сторонами не дает возможности внести своевременные изменения в управленческий процесс, что зачастую приводит к дестабилизации образовательного процесса в вузе и получению незапланированных побочных результатов. Данный принцип обеспечивает оперативность и истинность информации для принятия решений.

Принцип векторности позволяет учитывать перспективу развития высшего образования в целом и конкретных образовательных учреждений в



частности [1]. Учет перспектив развития при реализации управленческой деятельности позволяет учесть будущие проблемы, вопросы, задачи и уже в настоящий момент создать основу для их разрешения. Кроме того, данный принцип позволяет оптимально подойти к научной организации труда педагогов и руководителей структурных подразделений, оптимизировать их повседневную работу.

Принцип профильности предполагает дифференциацию и индивидуализацию обучения руководителей структурных подразделений в вузе, позволяющий за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса создавать условия для обучения и самообучения в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении управленческой деятельности (разработке управленческих стратегий для каждой структуры).

Таким образом, методология развития управленческой культуры руководителей в вузе заключается в синергетике (синергетизме) – объединение вуза в поликультурном пространстве с учебными округами: вузы культуры, колледжи, социальные партнеры; акмеологической направленности как средства сохранения культурного разнообразия региона, России и Европы для обеспечения ценности знаний, социализации и демократической стабильности и преуспевающей личности в обществе; модерации как средства распространения лучших образцов практики, овладения компетенциями, надежным инструментарием для отбора и использования информации.

Библиографический список

1. Аванесов, В. Образовательные стратегии российского государства // Россия: тенденции и перспективы развития / V межд. науч. конф. - ИНИОН РАН, 9-10 декабря 2004 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://viperson.ru/wind.php?ID=438263&soch=1>
2. Гумерова, Л. З. Инновационная деятельность руководителя образовательного учреждения [Электронный ресурс] / Л. З. Гумерова // Режим доступа: <http://www.fan-nauka.narod.ru/2008-1.html>, свободный.
3. Зазыкин, В. Г. Акмеографический подход в развитии профессионализма государственных служащих. Психологическое воздействие в деловом общении

[Текст] : конспекты лекций / В. Г. Зазыкин ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М. : РАГС, 1999. – 87 с.

4. Орлов, Ю. Д. Информатизация регионального классического университета: стратегия и решения [Текст] / Ю. Д. Орлов, И. С. Солдатенко, О. Н. Медведева // Высшее образование в России. – 2010. – № 3. – С. 68-74.

5. Развитие научной и инновационной деятельности университета [Текст] / Г. М. Романова, Н. М. Пестерева, А. В. Нетребко, А. А. Адамян // Высшее образование в России. – 2010. – № 4. – С. 60-67.

6. Скибицкий, Э. Г. Моделирование системы подготовки педагогических кадров к работе в условиях дистанционного обучения [Текст] / Э. Г. Скибицкий, Т. И. Шорохова // Инновации в образовании. – 2009. – № 6. – С. 30-41.

7. Федоров, А. В. Актуальность медиаобразовательных центров в современном обществе [Текст] / А. В. Федоров, А. А. Левицкая // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2010. – № 4. – С. 72-83.

Bibliography

1. Avanesov, V. Obrazovatelniye strategiyi Rossiyskogo gosudarstva // Russia: tendencies and perspectives of development / The 5th international scientific conference. – INION RAN, December 9-10, 2004. [Internet Resource] . – Access address: <http://viperson.ru/wind.php?ID=438263&soch=1>

2. Gumerova, L. Z. Innovatsionnaya deyatel'nost' rukovoditelya obrazovatelynogo uchrejdeniya [Internet Resource] / L. Z. Gumerova // Access address: <http://www.fan-nauka.narod.ru/2008-1.html>, free access.

3. Zazikin V. G. Akmeograficheskiy podhod v razvitiy professionalizma gosudarstvennih slujaschih. Psihologicheskoye vozdeistviye v delovom obscheniyi [Text] : Lecture summaries / V. G. Zazikin ; Russian Academy of State Service at the President of the Russian Federation. – М.; RAGS, 1999. – 87p.

4. Orlov, Yu. D. Informatizatsiya regionalnogo klassicheskogo universiteta: strategiya i resheniya [Text] / Yu. D. Orlov, I. S. Soldatenko, O. N. Medvedeva // Higher Education in Russia. – 2010. – #3. – P. 68-74.

5. Razvitiye nauchnoy i innovatsionnoy deyatel'nosti universiteta [Text] / G. M. Romanova, N. M. Pestereva, A. V. Netrebko, A. A. Adamyan // Higher Education in Russia. – 2010. – #4. – P. 60-67.

6. Skibitskiy, A. G. Modelirovaniye sistemy podgotovky pedagogicheskikh kadrov k rabote v usloviyah distantsionnogo obucheniya [Text] / A. G. Skibitskiy, T. I. Sholohova // Innovations in Education. – 2009. – #6. – P. 30-41.

7. Feodorov, A. V. Aktualnost' mediaobrazovatel'nykh tsentrov v sovremennom obschestve [Text] / A. V. Feodorov, A. A. Levitskaya // Distant and virtual studies. – 2010. – #4. – P. 72-83.