
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ, ИЛИ КАЧЕСТВА ЛИДЕРСТВА В ПРОФЕССИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

М.Г. Балыхин

Кафедра экономической теории
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет дизайна и технологий»
ул. Садовническая, 33с1, Москва, Россия, 115035

Статья посвящена анализу лидерства в профессии, современных способах взаимодействия для сотрудничества в профессиональной деятельности преподавателя. Обозначены и раскрыты следующие типы лидерства в профессии: деловое, интеллектуальное, а также лидерство общения. Рассматриваются качества лидера в профессии.

Ключевые слова: лидерство, инновации, профессия, повышение квалификации, инновационные подходы, профессиональное обучение

В стратегии развития России до 2020 года один из ключевых акцентов касается проблемы формирования инновационного человека. При этом подчеркивается, что это понятие не может быть равнозначно понятию инновационного предпринимателя. Инновационный человек является субъектом инновационных преобразований, активным их инициатором и производителем. Среди его способностей можно отметить:

- способность и готовность к непрерывному образованию, переобучению, самообучению, профессиональной мобильности;
- способность к критическому мышлению;
- креативность, предприимчивость;
- умение работать самостоятельно и в команде в высококонкурентной среде.

Только с выполнением этой важной миссии Россия может достичь намеченных перспектив и реальность в трансформировании идей. Иначе происходит сужение «окна возможностей», превращение России в страну имитационного типа, сырьевую страну, которая не производит новое знание и не может достичь глобального лидерства в основных направлениях.

Обозначенная миссия возлагается на семью, на всю систему образования — от дошкольного до непрерывного, а также на социум, т.е. окружающую человека среду, которая призвана изменяться и обновляться.

Безусловно, что опорой в формировании человека нового мышления остается система образования, в том числе та его ступень, на которой происходит шлифовка личности, — высшая профессиональная школа, университет. Очевидно, не случайно испокон веков университеты получали высокую оценку, которая отражена в перифразах «река, питающая мир», «хранители ключей от Христианства».

Считается, что собственно слово образование несет в себе высокий смысл: означая создание человека по образу Божию. Метафоры делали свое дело, умножая значение университетов, образования в средневековой культуре. Суще-

ствуют и другие мнения: « Молодые люди пренебрегают знаниями, которые им дают учителя, плохо настроены на развитие ума, не прислушиваются к советам старших, нередко ведут себя неподобающим образом, неуважительно, дерзко». Эта цитата достаточно хорошо проецируется на взаимоотношение современных поколений, хотя принадлежит она Евклиду, древнегреческому философу.

Каким же должен быть современный преподаватель, миссией которого является формирование инновационного человека для новой России? Понятно, что прежде чем развивать определенные качества в ком-то, нужно быть уверенным, чтобы они развиты в тебе. Мы решили, что только сами учащиеся, молодые люди помогут воссоздать профессиональный портрет педагога, способного сформировать инновационное будущее нашего Отечества. Вот какие оценочные карты педагога нам удалось составить при участии студентов:

Современный преподаватель, преподаватель, личность которого формирует интерес к учебе — это тот, кто...

рассматривает мнения, отличающиеся от его собственных;

сравнивает эффект разных теорий;

обсуждает в аудитории новейшие достижения в определенной научной области;

ссылается на наиболее значимые и проблемные точки зрения;

демонстрирует необходимость усвоения концептуального материала;

объясняет материал ясно и четко;

имеет хорошую подготовку;

читает лекции так, что студенты могут их легко конспектировать;

акцентирует внимание на наиболее важных моментах;

определяет цели каждого занятия;

организует дискуссии на занятиях;

поощряет обмен знаниями и опытом;

побуждает к критике своих мыслей;

определяет, когда студентам стало трудно понимать информацию;

строит работу в аудитории так, чтобы студенты имели возможность показать знания и умения;

обращается со студентами как с личностями;

умеет интересно представить материал;

увлекается своим предметом;

мотивирует обучающихся выполнять задания высшего уровня;

строит экзамены таким образом, чтобы студенты продемонстрировали аналитическое знание разделов курса;

проводит экзамены так, что студенты имеют возможность показать свое знание предмета;

сообщает студентам об их прогрессе и др.

Анализ анкет также позволил выявить факторы высокого уровня профессиональной компетенции преподавателя:

— организационная четкость, ясность проведения занятий;

— умение анализировать и синтезировать научные знания, т.е. научная состоятельность;

- способность организовать взаимодействие с аудиторией;
- навыки установления равнопартнерских отношений, объективность в подведении итогов;

- чувство динамизма и энтузиазма, творческий склад ума.

Профессиональная компетенция выпускника-филолога включает в себя:

- концептуальные знания, (теоретические основы и основы профессиональных знаний

- способность к обобщению для объединения теории с практикой;

- контекстуальные знания для учета особенностей социальной, экономической, культурной и экологической среды, в которой проходит профессиональная деятельность;

- адаптивные способности, умение адаптироваться к изменения в жизни общества;

- навыки межличностного общения.

Выпускнику-филологу также необходимо:

- профессионально определиться, определить свою профессиональную роль;

- знать профессиональную этику, соблюдать этические принципы и нормы профессионального поведения в деятельности;

- уметь доказать свою конкурентоспособность как претендента на должность;

- обладать мотивацией к повышению научного уровня;

- иметь стремление к непрерывному образованию.

Как мы видим и убеждаемся, любая система, в том числе система образования, имеет свой кодекс чести, которого обязаны придерживаться профессионалы, подчиняясь его внутренней логике. Вместе с тем развитие личности педагога процесс как динамичный, так и бесконечный; обогащение, обновление его профессиональной компетенции может быть обеспечено в тех формах, стратегиях и тактиках обучения и воспитания, которые характеризуют полнота, глубина, логичность этапов обучения, их последовательность и взаимосвязь.

Одной из таких традиционных ступеней в совершенствовании профессиональной подготовки педагога высшей школы, начиная с 20-х гг. прошлого столетия стало повышение квалификации, т.е., во-первых, дополнительное обучение, связанное с изменениями в специфике и содержании работы специалиста на определенной должности, моральным устареванием знаний; а во-вторых, — постоянное расширение, обновление, дополнение знаний в той или иной научной или профессиональной сфере деятельности. Успешность проводимых в образовательной системе преобразований во многом обусловлена уровнем компетентности педагога, содержанием программ дополнительного профессионального образования. Формирование содержания обучения осуществляется через органичное соединение прикладных, фундаментальных и методических знаний, которые лежат в основе профессионализма педагога.

Вместе с тем повышение квалификации представляет собой один из компонентов непрерывного образования человека, в том числе педагога. Поэтому считаем необходимым рассмотреть особенности этого феномена.

Мировая педагогика связывает понятие непрерывного образования с некоторыми терминами, такими как «продолжающееся (continuing) образование», «по-

жизненное (lifelong) образование», «перманентное (permanent) образование», «дальнейшее (further) образование», «образование взрослых» (adult education) и др. С понятием непрерывного образования непосредственно связано «возобновляющееся образование» (recurrent education), т.е. процесс получения образования в течение всей жизни «по частям», что противопоставляется практике длительного образования в учебном заведении, вне трудовой деятельности, когда образование чередуется с иной деятельностью, в частности, с практикой и профессиональной деятельностью.

В философии и педагогике идея непрерывного образования основана на религиозно-философских теориях учениям о непрерывном духовном развитии личности. В европейской педагогической традиции понятие непрерывного образования соотносится с теориями Платона и Аристотеля о воспитании человека как гражданина и члена общества.

Эти идеи получили развитие в философско-педагогической концепции непрерывного образования Яна Амоса Коменского, называвшего «всеобщее воспитание», приобщение к культуре всех членов общества («пампедию») средством достижения социальной гармонии, «всеобщего исправления дел человеческих». В учении Коменского представлена целостная система воспитания и самосовершенствования человека в течение всей жизни — от «школы рождения» до «школы смерти».

В настоящее время непрерывное образование является средством связи элементов современной системы образования, обуславливающим организационную перестройку звеньев образования. При этом основополагающими принципами непрерывного образования выступают: гуманистический характер, демократизм, всеобщность, интеграция структур традиционного и нового образования, гибкость учебных программ, планов, стратегий обучения, типов организации процесса обучения, релевантность.

Не случайно современными учащимися приветствуются формы занятий, известные и популярные с древнейших времен: квестии, беседа и диспут, способствующие развитию самостоятельного мышления. Их освоение возможно педагогом также через систему постоянного повышения профессионально-управленческой квалификации и коммуникативной, социокультурной, этнопедагогической компетенции.

Разрабатываемые гибкие программы в обозначенном направлении включают сосредоточение внимания на следующих компетенциях преподавателя высшей школы: предметная, концептуальная, социальная, коммуникационная, стратегическая, компенсаторная и прикладная.

Проходят времена, когда в постоянный штат преподаватели зачислялись только за выслугу лет. Наступает время, когда признание заслуживают работой и научным авторитетом. Следовательно, появляется необходимость качественного и количественного регулирования преподавательского состава и стимулирования интереса преподавателей к повышению, обогащению, обновлению квалификации. Нами понимается важность обеспечения организационной среды для обучения педагогов в течение всего периода работы в вузе.

Эта проблема решается посредством стажировок в другие вузы, за счет организации краткосрочных курсов, так называемых летних школ. Практикуются программы обмена специалистами между вузами. Эффективной формой повышения квалификации является также участие преподавателей в международных научных проектах, работе научных фондов; зарубежные стажировки.

В качестве основополагающих задач системы повышения квалификации выступают:

- многоуровневое, разнопрофильное, вариативное повышение квалификации; его интегративность и индивидуальность;
- системный, личностно-ориентированный и деятельностный подходы к обучению;
- проблемность, развитие творческого профессионально-педагогического мышления;
- диалогичность и человекоцентристский подход к обучению

Задачи повышения квалификации связаны с функциями этого этапа постградуального обучения:

- познавательной, состоящей в удовлетворении интеллектуальных, профессиональных, информационных потребностей личности;
- компенсаторной, заключающейся в получении недополученных знаний, необходимых для глубокого овладения предметными и педагогическими знаниями и умениями;
- диагностической для выявления склонностей и способностей учащихся;
- проективно-прогностической;
- адаптационной.

Формой повышения квалификации педагога является самообразование, т.е. целенаправленная познавательная деятельность, которая управляется самой личностью. В качестве основной формы самообразования выступает анализ необходимой литературы, лекции, доклады, консультации других ученых, эксперименты, экспедиции и т.д.

Самообразование предполагает в том числе развитие и углубление общепрофессиональной, собственно-профессиональной компетенций, в том числе культуроведческой компетенции, формирующейся на основе изучения особенностей национальных традиций, культуры, быта народов, представители которых обучаются в конкретном учебном заведении, а также интерес к развитию культуры своей страны, города, вуза.

Процесс самообразования, как и весь образовательный процесс, — это непрерывное формирование культуры личности, социально значимых качеств, которые находят отражение в индивидуальной и коллективной профессиональной деятельности.

Культура деятельности университетского педагога состоит из четырех компонентов.

Первым компонентом являются разнообразные профессиональные знания, включающие информацию о статусе деятельности, ее месте и роли в системе образования, условиях этой деятельности, умение планировать свой труд, осознавать цель деятельности, пути, способы и средства достижения цели.

Второй компонент представляет собой устойчивую мотивацию, желание достичь в своей профессиональной филологической деятельности высокого уровня самосовершенствования. Мотивация специалиста-филолога, как правило, опережает профессиональные требования.

Третий компонент — это эмоциональное отношение специалиста к условиям, процессу, результату своей деятельности, радость удачи, уважительное отношение к коллегам и учащимся.

Четвертый компонент культуры деятельности заключается в собственно-профессиональной деятельности, под которой понимается система мыслительно-интеллектуальных и практических действий и умение выделить из них личностно-оптимальные.

Компоненты культуры деятельности тесно взаимосвязаны между собой и функционируют в неразделенном виде.

Формой культуры личности является также самоменеджмент, состоящий из самоуправления, самоорганизации, саморегуляции и самовоспитания. Самоменеджмент состоит в преобразовании личности, максимальном использовании своих возможностей, проектирование деятельности, анализ ошибок.

Повышение квалификации является важным способом борьбы с профессиональной пассивностью, которая может быть ситуативной и устойчивой. Причинами профессиональной пассивности выступают биографические кризисы профессионала — кризис нереализованности, кризис бесперспективности и др. Такие ситуации требуют мобилизации сил профессионалов и активизации жизненной и профессиональной позиции.

Типами жизненных и профессиональных позиций являются:

- традиционализм — принятие доминирующих в обществе, профессии ценностей, следование устоявшимся традициям;
- конформизм — некритическое принятие норм и ценностей близкого социального и профессионального окружения;
- новаторство — новые идеи, связанные с воплощением социальных и профессиональных идеалов;
- ритуализм — подчинение существующим нормам и стандартам без их разделения;
- ретретизм — абсолютное неприятие норм и ценностей социальной среды и профессии.

Устранению профессиональной пассивности, как правило, способствуют новаторство и здоровый традиционализм, а также обогащение деятельности — один из составных элементов мотивационной теории Ф. Герцберга. Это система мероприятий, направленных на расширение предметной области деятельности, увеличение доли творческих функций.

Дистанционное повышение квалификации осуществляется в разных формах. Это могут быть электронные журналы, посредством которых организуется обмен актуальной научно-педагогической и филологической информацией; «виртуальные библиотеки», помогающие получить новую информацию, восстановить знания, организовать самообразование; толковые словари по различным областям лингвистического и методического знания (лингводидактике, языкознанию, ли-

тературоведению и др.), которые постоянно пополняются новыми терминами и понятиями из переводной и отечественной литературы (статьи словаря могут содержать ссылки на источники таких терминов); деловые и практические игры, позволяющие моделировать реальную ситуацию урока, сборник задач (вопросов) и ответов. Следовательно, дистанционное обучение предоставляет множество разных возможностей для повышения квалификации преподавателей-филологов.

На ступени магистратуры для студентов-гуманитариев вводится программа «Лидер в системе высшего образования». Лидер в профессии способен воздействовать на окружающих для интеграции совместной деятельности. Профессиональный лидер регулирует отношения в коллективе, определяет ценности профессиональной группы в общении, влияет на их формирование. Американские исследователи следующие типы лидерства в профессии: деловое; интеллектуальное; лидерство общения.

Главное качество лидера в профессии — четкое видение цели и умение конкретно ее ставить в зависимости от профессиональной, ситуации и с учетом профессиональной перспективы.

TEACHING MANAGEMENT, OR LEADERSHIP IN PROFESSION OF A UNIVERSITY TEACHER

M.G. Balykhin

The Chair of Economic Theory
FGBOU VPO «Moscow State University of Design and Technology»
Sadovnicheskaya str., 33b1, Moscow, Russia, 115035

The article is about professional leadership, modern ways of influence aimed to integrate professional cooperation. There are three types of professional leadership determined: business, intellectual, communicational. Professional leader characteristics are studied.

Key words: leadership, innovations, profession, training, innovational ways, professional studies