



Алексей Поздняков,
*первый проректор Тамбовского
государственного университета
им. Г.Р. Державина, профессор кафедры
социальной экологии, председатель
Комитета по образованию и науке
Тамбовской областной Думы*

Культура управления как ресурс оптимизации педагогического образования

Современное образование требует эффективного управления, основанного на глубоких знаниях, — прежде всего образовательного права, менеджмента образовательных учреждений, образовательного маркетинга и т.д. Сегодня управленец вынужден решать проблемы, связанные с неопределённостью ситуации в образовании вообще, ростом конкуренции со стороны новых частных и зарубежных школ, объективным включением образовательных учреждений в рыночные отношения, расширением самостоятельности школы как субъекта финансово-хозяйственной деятельности, сохранением жёстких бюджетных ограничений.

В широком смысле термин «управленческая культура» употребляется для характеристики организационно-технических условий и традиций управления, профессионального и нравственного развития руководителя. Управленческая

культура специалиста представляет собой теоретическую, психологическую и технологическую готовность и способность личности компетентно реализовать в конкретных ситуациях практической деятельности свои знания об эффективном управлении обществом и сферой образования, проявлять гибкость профессионального мышления при решении управленческих задач, проектировать инновационные продукты управления образовательным процессом.

Управленческая культура педагога — это целостное личностное образование, которое выражается в развитости основных его компонентов (аксиологического, гносеологического и технологического) и проявляется в своеобразии профессионально-педагогического имиджа, в способности педагога на определённом уровне творческой самореализации осуществлять педагогическое управление.

Управленческая культура людей, занятых в сфере образования, — часть их профессионально-педагогической культуры. До недавнего времени представление о профессионально-педагогической культуре связывалось в основном с выделением норм, правил педагогической деятельности, педагогической техники и мастерства. Но исследования проблем педагогической культуры последних лет раскрывают её в категориях педагогических ценностей, **педагогических технологий и педагогического творчества.**

Формирование управленческой культуры — процесс столь же необходимый, сколько сложный и противоречивый. И связано это с множеством



объективных и субъективных, порой разнонаправленных факторов, влияющих на него, в частности уровнем культурного развития общества, уровнем развития профессиональной культуры (на всех уровнях управления), культурно-историческими особенностями социума, своеобразием субъектов непрерывного педагогического образования.

Большинство специалистов, получивших диплом Тамбовского государственного университета, имеют вторую специальность «учитель», поэтому большое значение при обучении придаётся формированию управленческой культуры, подготовке к управленческой деятельности.

К сожалению, сегодня в учительской среде практически отсутствуют современные эффективные управленцы, владеющие тактическими приёмами, которые могут обеспечить успех стратегии любого уровня, имеющие позитивный опыт управления, доказавшие на практике свою конкурентоспособность. Как правило, учителя незнакомы с технологиями улучшения качества образовательных услуг, адекватного требованиям всех сообществ школьной системы — педагогического, административного, родительского, ученического, спонсорского и т.д. Противоречат позициям современного менеджмента и методы обучения в школе: они не имеют практической ориентации, не включают интерактивные формы, тренинги, формирующие основы управленческой культуры, лидерства, умения работать в команде, коммуникационного поведения.

В настоящее время меняется место педагога как ведущего субъекта образо-

вательного процесса: с позиции «транслятора» знаний на позицию педагога-«организатора», призванного создавать условия для самореализации личности ребёнка. Возник новый тип педагога — менеджер образовательного процесса, который, кроме знаний в области педагогики и психологии, должен быть профессионально подготовлен к управленческой деятельности. По мнению В.П. Симонова, «любой педагог, по сути, является менеджером воспитательно-познавательного процесса (как субъект управления им), а руководитель учебного заведения — менеджером учебно-воспитательного процесса в целом (как субъект управления этим процессом)».

Первый этап формирования управленческой культуры будущего специалиста в области педагогического образования в Тамбовском государственном университете (1–2 курсы) связан с социогуманитарным инвариантным блоком учебных дисциплин, нацеленных на формирование общей культуры личности.

Второй этап (2–3 курсы) связан с общепрофессиональным блоком учебных дисциплин. Содержание этих дисциплин направлено на становление профессиональной культурой специалиста и отражает особенности социальной сферы, ведущие тенденции социальной практики и социального знания. Актуальным проявлением профессиональной культуры специалиста в области педагогики в современных социально-экономических условиях становится не только способность к поисковой, творческой активности, но и потребность в такой активности.



Третий этап формирования управленческой культуры будущего специалиста (4–5 курсы) базируется на специальных учебных дисциплинах. Он обеспечивает компетентность будущего специалиста в управленческих технологиях. Этому способствует также такой курс, как «Управление систем педагогического образования», цель которого — вооружить студентов знаниями, умениями, навыками в области управления образовательными учреждениями разных уровней. Студенты получают знания в области управленческой педагогики, психологии, конфликтологии. Курс лекций включает основные положения теории управления, основ управления образовательными учреждениями. Теоретические курсы дополняют семинарские, практические, лабораторные занятия.

Для более эффективного процесса формирования управленческой культуры специалиста мы используем активные методы и приёмы обучения, такие как моделирование ситуаций, деловая игра, «мозговой штурм», дискуссия, изучение конкретных ситуаций. Когда занятия проходят в форме дискуссии, преподаватель выступает в роли ведущего. Он помогает учащимся разобраться во всех аспектах

ситуации или проблемы, изменить существующее мнение и представление, развить новые идеи или по-новому взглянуть на старые. В ходе дискуссии студенты вырабатывают навыки и умения эффективной межличностной и групповой коммуникации. Наиболее распространённые формы дискуссии при обучении менеджменту — собрание, регламентированное обсуждение, свободный обмен мнениями, обсуждение в малых группах и тренинги.

Часто широко используется метод конкретных учебных ситуаций (своеобразное «case studies»). Этот метод обучения строится на воссоздании реальной деловой ситуации, эпизода из жизни организации. Он помогает учащимся понять процессы, происходящие в управлении, вырабатывать смысловые установки в рамках реальных событий. При этом развиваются способность к планированию, логическое мышление, навыки работы с информацией.

Благородные идеи и смыслы, являясь ядром педагогического образования, способствуют формированию управленческой культуры как системообразующей в профессиональной культуре личности будущего специалиста.