

ИННОВАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ БЕСПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ

Мельникова И.Н.

**Институт высшего образования НАПН Украины,
Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова,
г. Киев, Украина**

Управленческая деятельность в современных очень не простых социально-экономических условиях с приоритетными установками на демократизацию требует развития лидерских способностей руководителей всех уровней и рангов, в том числе и заведующих кафедрами. Именно лидерство в последние годы рассматривается как наиболее значимое качество любого профессионала с высшим образованием и является одной из кардинальных проблем психологии управления.

При рассмотрении проблемы лидерства следует отметить, что в зарубежной психологии понятие «лидер» и «руководитель» отождествляются. Отечественные ученые эти понятия различают.

Учитывая, что руководство – это процесс правового воздействия, а лидерство – психологического влияния, то социально приемлемым и наиболее эффективным в соответствии с современными требованиями является руководство, осуществляемое в форме лидерства.

В идеале эти две роли должен выполнять один и тот же человек, но на практике, как показывает наше исследование, это довольно-таки редкое явление.

«Руководитель кафедрой – это не значит лишь отдавать приказы, контролировать их выполнение, давать указания, поощрять и наказывать подчиненных, – отмечает в своем интервью один из опытных заведующих, известный ученый, доктор психологических наук, профессор Бондаренко О.Ф. – возглавлять профессорско-преподавательский коллектив – это создавать такие условия, при которых каждый стремится и может наилучшим образом, с большим желанием, увлеченно заниматься своей любимой преподавательской деятельностью, а общение с «кафедрами» приносит эмоциональное удовлетворение и заряд вдохновляющей энергии.

Уильям Артур Уорд афористически охарактеризовал учителя следующим образом:

Посредственный учитель излагает.

Хороший учитель объясняет.

Выдающийся учитель показывает.

Великий учитель вдохновляет.

Этот афоризм в полной мере можно отнести к личности заведующего кафедрой и, разумеется, заведующий-лидер – вдохновляет.

Понятие «лидер» и «руководитель» (в нашем контексте – «заведующий кафедрой») по анализу смыслового содержания имеют много

общего, т.к. характеризуют членов коллектива или группы, которые организуют остальных на выполнение определенных задач, достижение поставленных целей и т.п. Но значительная разница заключается в выборе способов организации, т.е. руководства.

Традиционный администратор – заведующий кафедрой, на него официально возложены функции управления коллективом кафедры.

Лидер, как известно, выдвигается и признается окружением как наиболее авторитетная личность. Официальная должность заведующего формально создает необходимые условия лидерства, но автоматически в этот ранг не возводит.

К основным различиям между руководителем-заведующим и лидером следует отнести следующие:

Заведывание кафедрой – закономерный и официальный процесс деятельности профессорско-преподавательского коллектива кафедры, его деятельность регламентируется соответствующими нормативными документами и основана на принципах правовых отношений, социального контроля и дисциплинарной практики. Заведующий, как правило, назначается и выбирается. Лидер выдвигается стихийно, его деятельность зависит от морально-психологических настроений и интересов коллектива (группы), ограничивается внутренними отношениями. Лидерство – это чисто психологический процесс, не зависит от официальных полномочий, считается, что это искусство, мастерство, талант – т.е. харизма – и некоторые люди обладают им от рождения, другие – учатся, третьи – никогда не постигнут.

Особое внимание развитию лидерских качеств и формированию лидерских умений уделяют американские исследователи, обеспокоенные недостатком лидерского потенциала и зарождением лидерского кризиса в американском обществе [1, 2].

Анализ исследований показывает, что образование и развитие студентов как лидеров давно считается основной задачей высшей школы, об этом свидетельствуют не только заявленные цели, но и все большее использование аудиторных и внеаудиторных программ лидерского развития [3].

Также научные исследования свидетельствуют о том, что целенаправленное развитие лидерских качеств успешно достигается даже студентами колледжей [4,5] и характеризуют высокую результативность формирования лидерства как важный итог обучения в вузе [6].

Исследования известных украинских ученых Авдеевой И.Н., Астаховой Е.В., Гуры Л.И., Калашниковой С.А. и др. также подтверждают возможность успешного развития лидерских качеств. Однако, изучая учебные планы и программы отечественных высших учебных заведений, мы, к сожалению, вынуждены констатировать как факт недостаточное внимание проблеме формирования лидерского потенциала даже у специалистов и магистрантов с квалификацией «Менеджер», «Педагогика высшей школы», «Руководитель предприятий, учреждений, организаций (в сфере образования и производственного обучения)».

Учитывая, что профессиональный труд, в том числе и заведующего

кафедрой, конкретен и состоит из конкретных функций и обязанностей, поэтому подготовка к нему требует не только специальных управленческих знаний, но и практических умений их применения.

Изменившаяся парадигма высшего профессионального образования, основываясь на компетентном подходе, требует внедрения практико-ориентированного обучения. Современная тенденция трансформирования академического образования как раз и создает возможности формирования лидерских компетенций у будущих менеджеров высшего образования, в том числе и заведующих кафедр с помощью практико-ориентированной подготовки.

Профессиональная практико-ориентирующая подготовка в современной высшей школе рассматривается как «подготовка, интегрирующая в себе фундаментальность знания с использованием оптимального сочетания профессионально-ориентированных технологий, форм и методов обучения, обеспечивающая не только формирование универсальных и профессиональных компетенций, профессиональной мобильности, но и способности к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию, а также новаторству и творчеству» [8].

Следует учесть, что профессиональная практико-ориентированная подготовка требует активного использования принципа оптимизации, т.е. использования разнообразных дидактических форм, средств и методов обучения с учетом специфики образовательной ситуации (формы получения образования, психологических и возрастных особенностей, профессионального опыта, социально-культурной зрелости, интеллектуальных возможностей, психологических особенностей и т.п.).

Например, магистранты-заочники обладают отличительными качествами такими, как осознание себя самостоятельной состоявшейся личностью, наличием достаточно большого жизненного, профессионального и социального опыта; их учебная деятельность в значительной мере мотивирована стремлением успешно решить как свои профессиональные, так и социально-психологические проблемы и пр.

В практико-ориентированном обучении широчайшее распространение получили интерактивные формы такие, как тренинг, коучинг, имитационное обучение, анализ конкретной ситуации, решение квазипрофессиональных ситуаций; деловые игры, кейс-study, action learning (обучение действиям), тайм-менеджмент и др. В дистанционные режимы работы активно включаются консультации.

Развитие личности заведующего кафедрой рассматривается нами как сложный процесс прогрессивного формирования его как профессионального руководителя-лидера социальных отношений и мастера управленческой деятельности.

Несомненно, статус должности «заведующего» говорит сама за себя и уже является индикатором достигнувшего профессионализма. Но, на наше радостное удивление, несмотря на существенные возрастные показатели, а также особенности и специфику социального опыта, большинство наших

респондентов (62,3 %) с интересом и доброжелательностью отнеслись к идеи повышения управленческого мастерства не только своих коллег, а всей собственной.

Целевая подготовка современного заведующего кафедрой обязывает помочь ему успешно обеспечивать опережающий, инновационный характер высшего образования, проектировать и реализовывать актуальные и перспективные задания.

Динамичность общественного и профессионального развития и изменений в сфере высшего образования не позволяет определить весь спектр компетенций заведующего в период его управления кафедрой. Все чаще необходимы знания, которые опережают уровень стандартной подготовки. Но в квалификационной характеристике должны быть закреплены хотя бы базовые компетенции руководителя кафедры.

Анализ содержания учебных программ – «специфические категории» свидетельствует о недостаточном внимании к вопросу менеджмента, формированию лидерских качеств, технологий управления, проектирования коллективной работы и самого менеджмента финансовой и правовой грамотности заведующего.

Государственный заказ нового качества высшего образования и новых завышенных требований, которые выдвигаются в связи с этим к профессорско-преподавательскому коллективу высшей школы, в том числе к руководителям кафедр, ориентированы на увеличение результативности их труда, деловой инициативы и компетентности, наиболее полного использования их профессионального и творческого потенциала, на рациональную организацию труда и увеличение ее результативности.

Под компетентностью заведующего кафедрой нами подразумевается качество его профессиональных решений и действий, которые обеспечивают адекватное и эффективное исполнение профессиональных проблем и управленческих задач, а также готовность взять на себя ответственность. К основным составляющим компетентности заведующие и преподаватели кафедр, как показали результаты интервью и анкетирования, относят управленческую, коммуникативную, психолого-педагогическую, информационную, правовую и финансово-экономическую компетентности.

Подготовка к руководству коллективом кафедры, осуществляясь в рамках инновационного развития высшего образования, должна отвечать его основным требованиям:

- построение модели целевой подготовки заведующих кафедрой должно строиться с учетом требований, которые постоянно увеличиваются и обновляются на основе мониторинга и формирования социального/государственного профессионально-управленческого заказа;
- обеспечение профессионально-ориентированной парадигмы индивидуализации процесса управленческой подготовки на основе дифференцированного принципа построения учебной программы; реализация образовательного заказа разных целевых групп, гибкость и разнообразие форм и методов обучения;

- обеспечение многоуровневых условий для самореализации от постановки дидактических задач и целей, выбора форм обучения, выбора адекватных технологий диагностики и самооценки развития (уровней) профессиональной компетенции;

- внедрение принципа конкурентности, самопрезентации профессиональных возможностей и достижений;

- прохождения квалификационных испытаний и квалификационной сертификации;

- внедрение компетентно-деятельностного подхода, организация и сопровождение проектной и управленческой деятельности, в том числе и на дистанционной основе с помощью тьюторства, супервизии, каскадных форм трансляции инновационного опыта.

Ожидающие результаты реализации предложенной модели подготовки заведующих кафедрами социально-гуманитарных дисциплин к управленческой деятельности ориентированы на оптимизацию данного процесса, развитие способностей проектирования и самопроектирования управленческой деятельности, увеличение мотивации успеха совершенствования управленческого мастерства, а также формирования организационно-методической и управленческо-лидерской ресурсной базы функционирования данной модели.

Одной из сложных проблем создания модели является разработка учебных программ с учетом кадрового потенциала и его дифференциации с учетом уровней профессионализма и категорий, стажа работы, возрастными и гендерными особенностями, социальным и профессиональным опытом и др.

По мере возможностей, нам удалось выяснить советы и пожелания к разработке учебного плана и программ. И, не смотря на отличие респондентов, их пожелания и советы фактически мало отличались. Также беря во внимание острый дефицит времени наших респондентов, ослабленную мотивацию к академическому обучению и другие возрастные и психологические особенности, мы сделали вывод: основным методом развивающего обучения для этой категории должны быть методы активного обучения и в первую очередь, дидактические игры и тренинги.

Так, например, апробация социально-педагогического учебного тренинга на базе Институт магистратуры, аспирантуры и докторантуры Национального педагогического университета имени М.П. Драгоманова позволяет сделать вывод о высоком уровне его результативности.

Общая цель тренинга: развитие базовых профессиональных компетенций.

Совокупные цели:

- повышение социально-психологической управленческой компетенции и развитие способности взаимодействовать с окружающими;

- развитие адекватного восприятия себя и других;

- диагностика и коррекция личностных качеств, снятие барьеров, которые мешают реальным продуктивным действиям;

- владение управленческими приемами для использования их в

профессионально-управленческой работе;

- формирование мотивации к личностному и профессиональному росту, повышение управленческого мастерства.

Во время создания программы тренинга, направленного на развитие профессионально-управленческой компетенции и успешной адаптации к работе заведующим кафедрой, мы учитывали принцип поэтапного развития не только отдельных участников тренинга, но и группы в целом, как важного условия глубокого понимания личного «Я» и партнеров по общению.

Тематика: содержание тренингов определяется соответственно к учебному плану, особенности группы (уровень подготовки, компетенция группы, коммуникативная компетенция, психологический климат в группе), а также возможностям тренера.

В процессе исследования нами разработаны несколько учебных программ тренингов. Ориентировочная тематика одной из них:

Тема: Профессиональное самосознание.

Цель: Создать условия для развития базовых составляющих профессионального самосознания.

Содержание: Участники группы анализируют цели, задания профессии, трудности будущей работы, личностные ресурсы, которые позволяют преодолевать эти трудности.

Тема: Имидж заведующего кафедрой.

Цель: Сформировать представление об имидже заведующего кафедрой, стимулировать желание внести коррективы в собственный имидж.

Содержание: В процессе тренинга анализируется понятие «имидж заведующего кафедрой» и его составляющие компоненты. Тренер мотивирует участников оценить собственный имидж и имидж своих партнеров. Разрабатывают и укрепляются техники и приемы экспрессивного влияния.

Тема: Роль психологической установки в профессиональной деятельности заведующего кафедрой.

Цель: Проанализировать значимость разных установок в административной деятельности и жизни человека.

Содержание: С помощью упражнений и экспериментов демонстрируется стереотипность нашего мышления, зависимость нашего восприятия от установок. Тренер знакомит участников группы с возможностью изменения жизненного сценария. В группе обсуждаются механизмы и условия формирования позитивных установок, например на продуктивное взаимодействие.

Тема: Саморегуляция как важная составляющая управленческого мастерства заведующего кафедрой.

Цель: Актуализировать проблему саморегуляции и самоконтроля. Создать условия для развития навыков саморегуляции.

Содержание: В группе обсуждается роль эмоций и чувств в жизни человека. Тренер раскрывает понятие «саморегуляция», информирует об уровнях саморегуляции на основе регуляторных механизмов. Участники группы осваивают простые техники саморегуляции.

Тема: Факторы, которые определяют успех публичного выступления.

Цель: Ознакомить с разными стратегиями публичного выступления и актуализировать важные составляющие успеха оратора.

Содержание: В группе обсуждается успешный опыт публичного выступления участников, анализируются основные закономерности грамотного построения выступления, в непринужденной обстановке отрабатываются приемы ораторского мастерства.

Более детальная разработка содержания и организации подготовки заведующих кафедр на основе компетентностного подхода поможет более эффективному их обучению как лидеров профессорско-преподавательского коллектива.

Список литературы

- 1. Ehrlich T. Civic engagement and moral learning // About Campus 1999. Vol. 4., P. 5–9.*
- 2. Korten D.C. Globalizing civil society: Rec aiming our right to power. New York: Seven Stories Press, 1998.*
- 3. Zimmerman-Oster K. & Burkhardt J.C. Leadership in the making: Impact and insights from leadership development programs in U.S. colleges and universities. Battle Creek, M.I.: W.K. Kellogg Foundation, 1999.*
- 4. Pascarella E.I., Terenzini P.I. How college affects students: a third decade of research. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.*
- 5. Benson P., Saito R. The scientific foundations of youth development. Minneapolis: Search Institute, 2000.*
- 6. U.S. Department of Education. A test of leadership: Charting the future of U.S. higher education. Washington, DC: Author, 2006.*
- 7. Калашикова С.А. Основы проектного менеджмента для руководителей учебных заведений / С.А. Калашикова. – К.: КМПУ, 2009. – 444 с.*
- 8. Копьева С.Г., Питюков В.Ю. Современная научная трактовка понятия «профессиональная практико-ориентированная подготовка» / С.Г.Копьева, В.Ю.Питюков // Образование. Наука. Научные кадры, 2012. – №7. – С. 97–100.*