

УДК 371

Воронина О.А.

Московский гуманитарный педагогический институт

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ СПЕЦИАЛИСТОВ
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОКРУЖНОГО
МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА**

O. Voronina

Moscow Humanitarian Pedagogical Institute

**CONCEPTUAL BASES OF BUILDING SPECIALISTS INTERACTION
MANAGEMENT SYSTEM**

Аннотация. В статье представлены основные тенденции исследования категории «взаимодействие» в таких науках, как социология, психология, педагогика. Доказана взаимосвязь данных областей знания применительно к исследованию взаимодействия в педагогической науке. Раскрыто авторское представление об управлении взаимодействием специалистов на основе понимания данного процесса как налаживания руководителем и подчиненными отношений субординации и координации в коллективе, способствующих качественному выполнению работы.

Ключевые слова: управление, взаимодействие, субъект, специалист, координация, руководитель.

Abstract. The article presents the main tendencies in the research of “interaction” category by sociology, psychology, pedagogy. The interdependence of the given spheres of science is proved in connection with the research of interaction in pedagogics. The author states idea of managing the interaction among specialists by means of establishing subordination and coordination of the team work.

Key words: management, interaction, subject, coordination, specialist, leader.

Взаимодействие относится к такой общенаучной категории, которую в различной мере изучают все научные направления. С каждым годом возрастает интенсивность процесса междисциплинарной интеграции. В связи с этим необходимо выделить в гуманитарных науках те сферы, которые, будучи сопряженными с педагогикой, не просто повторяют, но расширяют и углубляют сущность взаимодействия. В связи с этим требуется проанализировать сферы интеграции педагогики с другими гуманитарными дисциплинами. Не вызывает сомнения, что таким ближайшим окружением педагогики являются психология и социология.

В психологических трудах изучается именно взаимодействие, в то время как в социологических исследованиях взаимодействие заменяется понятием «социальная интеракция» (от лат. *inter* – между и *actio* — действие) – 1. Процесс, при котором индивиды и группы в ходе коммуникации своим поведением влияют на других индивидов и другие группы, вызывая ответные реакции. 2. Процесс взаимообусловленного влияния индивидов, групп, социальных систем, обществ друг на друга [6, 108]. Тем самым подчеркивается значимость социального контекста, в котором происходят те или иные контакты между индивидами или группами людей. Взаимодействие в психологии обычно трактуется как «процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь» (Ю.С. Головин, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский и др.) и изучается в двух основных направлениях: взаимодействие групповое и взаимодействие межличностное [3; 5].

Взаимодействие в социологии трактуется через теорию социального обмена, которая исходит из того, что человеческим поведением управляет функция «платежа» (в широком понимании),

или соотношение затрат и вознаграждения. Всего выделяется шесть обобщенных вариантов стратегий межличностного взаимодействия:

- кооперация (максимизация общего выигрыша);
- индивидуализм (максимизация собственного выигрыша);
- конкуренция (максимизация относительного выигрыша);
- альтруизм (максимизация выигрыша другого);
- агрессия (минимизация выигрыша другого);
- равенство (минимизация различий в выигрыше).

В итоге взаимодействие в социологии рассматривается как «процесс, в котором люди действуют и испытывают воздействие друг на друга. Механизм социального взаимодействия включает индивидов, совершающих те или иные действия, изменения в социальной общности или обществе в целом, вызываемые этими действиями, влияние этих перемен на других индивидов, составляющих социальную общность, и, наконец, обратную реакцию индивидов. Взаимодействие приводит к становлению новых социальных отношений. Социальные отношения – это относительно устойчивые и самостоятельные связи между индивидами и социальными группами» [4, 42-43].

Взаимосвязь операций, действий, деятельности отражает внешний план взаимодействия, реальное овладение предметом. Этому внешнему структурному ряду взаимодействия соответствует внутренний, в который входят условия, мотивы, цель. Таким образом, к характеристикам человеческого взаимодействия относятся целенаправленность и наличие общественных форм деятельности.

В педагогическом плане «взаимодействие» определяет само существование образовательного процесса, с ним связаны цели и содержание, методы и формы педагогической деятельности, мотивы поведения и движущие силы педагогического процесса [2]. Обращая внимание на динамичный характер взаимодействия, мы выделяем следующие особенности, присущие развитию этого процесса:

- постепенное углубление содержания взаимодействия,

- взаимопроникновение интересов,
- повышение интенсивности общения,
- оптимизация эмоционально-нравственной стороны взаимодействия.

Таким образом, процесс педагогического взаимодействия направлен на развитие социально активной личности, подразумевает взаимовлияние сторон и может осуществляться на различных уровнях управления: «Деятельность людей, материальное, духовное производство, распределение и потребление невозможны без определенной организации порядка, разделения труда, установления функций человека в коллективе, отношений между людьми, осуществляемых посредством управления» [1, 43].

Взаимодействие в управлении имеет экономическую, организационную, правовую и социально-психологическую основу. Психологическую основу эффективного взаимодействия составляют общность интересов, единство целей и действий субъектов. Каждая из сторон взаимодействия имеет свою совокупность интересов, состоящую из ряда элементов. Чем большее количество элементов совокупности интересов совпадает у сторон взаимодействия, тем более высоким будет уровень общности интересов. Общность интересов является основой для общности целей и служит фундаментом для единства действий. Единство действий приводит к достижению результата взаимодействия при наличии общего объекта действий и координации усилий взаимодействующих сторон.

Для руководителя наиболее оптимально иметь двойную направленность: на задачу и на взаимодействие с людьми, когда в коллективе создаются отношения, помогающие максимальной реализации способностей каждого, и поставленная цель достигается вместе с подчиненными. В процессе взаимодействия осуществляются постоянные контакты руководителя с подчиненными для совместного рассмотрения, обсуждения и решения проблем, задач, вопросов. Задача руководителя заключается в том, чтобы на уровне непосредственного общения организовать успешное взаимодействие. Для решения этой задачи используются различные формы взаимодействия: планерка, летучка, оперативка, совет, совещание, заседание, кото-

рые могут проходить в диалоге как групповое обсуждение или дискуссия. В диалоге между участниками взаимодействия происходит согласование действий при выполнении деятельности, обучение, воспитание, контроль. Это позволяет осуществить сближение позиций и статусов при решении проблем, сформировать сходные установки при возникновении различных ситуаций.

Основные задачи управления взаимодействием заключаются в следующем:

- установление между компонентами системы отношений субординации, координации, связей специализации и сотрудничества, кооперирования, согласованности и слаженности, обратной связи; преобразование прямых управленческих воздействий в кооперационную систему связей по долгосрочным интересам;

- учет уровня развития коллектива при использовании различных способов управленческого воздействия для реализации поставленных целей и задач;

- установление и закрепление за людьми определенных функциональных обязанностей, создание единого статуса, регулирование соответствия прав и обязанностей содержанию деятельности и индивидуальным возможностям личности;

- использование линейного, штабного, функционального, матричного типа взаимосвязи или их сочетания;

- рациональная организация труда с ориентацией на качество;

- формирование организационных способностей у объекта управления;

- предупреждение возможных негативных последствий при взаимодействии управляемой и управляющей систем.

Теоретическое исследование проблемы взаимодействия в управленческой деятельности руководителя позволило сформулировать основные пути её решения.

Нами подтверждено, что руководитель структурного подразделения окружного методического центра (ОМЦ) должен обладать «административной» установкой (А. Файоль), быть компетентным не только в области управления, но и в области педагогики, методики для успешной организации взаимодействия

специалистов друг с другом и участниками образовательного процесса.

Таким образом, *управление взаимодействием специалистов в деятельности руководителя ОМЦ* представляется нам как процесс влияния руководителя на отношения специалистов друг с другом при организации научно-методической деятельности, в процессе которого происходит обучение субъектов взаимодействия с различным уровнем профессиональной компетентности.

Мы экспериментально подтвердили, что при организации взаимодействия специалистов наиболее актуальным мотивом для вступления во взаимодействие является четкая регламентация процесса, создание благоприятной атмосферы для его осуществления; условий, при которых каждое взаимодействие будет направлено на качественное выполнение работы и интересно для его субъектов. Важной причиной вступления специалистов во взаимодействие с участниками образовательного процесса является получение конкретного результата, интерес к содержанию работы.

Мы использовали результаты констатирующего эксперимента и выявленные факторы, влияющие на взаимодействие, для разработки и апробации специальной программы управления взаимодействием специалистов, направленной на достижение согласования научно-методических и управленческих действий при организации взаимодействия специалистов со всеми участниками образовательного процесса для решения профессиональных задач.

Программа управления взаимодействием включала как формы обучения специалистов, так и организацию практических действий: сочетание лекционных, практических занятий, совещаний при заместителе директора, индивидуальных бесед, различных форм взаимодействия между специалистами и участниками образовательного процесса (тематических и индивидуальных встреч, консультаций, обследований, бесед, тренингов и т. д.).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. М., 1977. 382с.
2. Заир-Бек Е.С. Основы педагогического проектирования: Учеб. пособие для студентов педа-

- гогического бакалавриата, педагогов-практиков. СПб., 1995. 234 с.
3. Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М., 1990. 494 с.
 4. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология: Курс лекций. М., 1995. 192 с.
 5. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. Минск, 1997. 800 с.
 6. Социологический энциклопедический словарь / Под ред. Г.В. Осипова. М., 1998. 480 с.

УДК 372.02

Вьюнова Д.С.

Московский государственный областной университет

ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГА-ЛИДЕРА

D. Vyunova

Moscow State Regional University

THE PEDAGOGIC UNIVERSITY EDUCATIONAL ENVIRONMENT AS CONDITION OF FORMING TEACHER LEADER

Аннотация. В статье раскрыта проблема профессиональной подготовки студентов педагогического вуза, показана актуальность формирования у них таких качеств лидера, как уверенность в себе и своей компетентности, коммуникативные и организаторские умения. В результате проведенного среди молодых учителей исследования были выявлены некоторые трудности в их взаимоотношениях с учебным коллективом. Анализ современной теории и практики позволил использовать для решения данной проблемы средовой подход и понятие «воспитательное пространство».

Ключевые слова: педагогическое образование, профессиональная подготовка, качества лидера, воспитательная среда, воспитательное пространство.

Abstract. This article deals with the problem of teacher training and the formation of such qualities of a leader as self-confidence, confidence in professional competence, communicative and organizational skills. The conducted research of young teachers reveals some difficulties in teacher-class relationships. The analysis of modern theory and practice enabled us to use a milieu approach and the concept of "educational environment" to solve this problem.

Key words: pedagogic education, professional training, leader's qualities, educational environment, educational space.

Первое десятилетие XXI в. характеризуется многими изменениями во всех сферах жизни. Исключением не стала и область образования, а именно – профессиональная подготовка будущих учителей. В настоящее время становление специалистов в любой области должно осуществляться на новой концептуальной основе в рамках компетентностного подхода (И.Г. Агапов, Л.К. Гейхман, В. Гутмахер, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.В. Краевский, А.К. Маркова, Д. Мертенс, Б. Оскарсон, Л.А. Петровская, Дж. Равен, М.Н. Скаткин, Ю.Г. Татур, Р. Уайт, А.В. Хуторской, С.Е. Шишов, Г.П. Щедровицкий и др.). Понятие «компетентность», под которым подразумеваются знания, умения и личностные качества, становится самым точным определением уровня готовности специалиста к профессиональной деятельности. Компетентностный подход есть не что иное, как попытка привести в соответствие образование и потребности рынка, сгладить противоречие между учебной подготовкой и профессиональной деятельностью. Компетентность рассматривают как свойство личности, потенциальную способность индивида справляться с различными задачами, как совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для успеш-