

Подготовка магистров-менеджеров в сфере дошкольного образования*

С.А. Белоусова

В статье рассказывается о работе со студентами магистерского уровня для системы дошкольного образования. Они осваивают новую научную область – субъектно-образующий менеджмент, предполагающий реализацию механизмов актуализации субъектного потенциала личности.

Ключевые слова: субъектно-образующий менеджмент, магистерский уровень профессиональной подготовки.

Система многоуровневого высшего профессионального образования предоставляет вузам возможность готовить студентов к решению особо актуальных профессиональных задач, предполагающих наличие у обучающихся основ высшего образования и исследовательских навыков. На базе факультета дошкольного образования Челябинского государственного педагогического университета при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации была проведена разработка научно-методического обеспечения совершенствования структуры и содержания высшего образования по направлению «Педагогика. Менеджмент в сфере дошкольного образования». В данной статье представлены первые результаты работы над отбором содержания и методы подготовки студентов магистерского уровня к исследованию возможностей моделирования процессов внедрения в сферу дошкольного образования ресурсного подхода к кадровой работе.

Концепция ресурсного управления в сфере дошкольного образования потребовала проведения исследова-

* Тема диссертации – «Психологические условия управленческого содействия руководителя педагогам в актуализации их субъектного потенциала». Научный консультант – заведующий кафедрой психологии труда и эргономики ГОУ ВПО МГУ, доктор психологических наук, профессор Ю.К. Стрелков.

ний особенностей педагогического и административного персонала современных дошкольных образовательных учреждений. Выявленные эмпирическим путём [1] проблемы поставили перед нами задачу найти способы повышения эффективности образовательных учреждений за счёт внутренних резервов, в том числе развития кадрового менеджмента.

Концепция ресурсного управления персоналом основывается на том, что сегодня от каждого педагога требуется повышение осознанной активности, активизация смыслопорождения, преодоление натуральных форм проживания себя в профессии, в т.ч. осознание и принятие противоречий хода (этапа) своей профессионализации в современных социально-экономических условиях как специфической задачи, для разрешения которой необходимо инициировать и реализовать процессы профессионально-личностного саморазвития. При этом предполагается серьёзная работа самосознания по согласованию «внешнего-внутреннего» (поскольку внешняя среда интенсивно меняется), а затем всё большая обращённость самосознания к согласованию «внутреннего-внутреннего», то есть привлечение собственного профессионально-психологического потенциала для выбора и принятия новых норм и ценностей, решения проблем универсализации и специализации в труде в новых условиях. Современному педагогу также требуются навыки освоения проектирования идеальных форм совместной деятельности [3], уменьшения неопределённости ситуации за счёт структурирования её элементов путём своеобразной постановки себя в психологический центр ситуации [2] и др.

В ходе исследований нам удалось:

- выявить продуктивные *теоретико-методологические подходы* к осмыслению субъектно-образующего менеджмента (среди которых особое место заняли: метасистемный принцип и субъектный подход к пониманию управленческой деятельности);

- разработать *модель субъектно-образующего менеджмента* в образовании, отражающую совокупность внешних и внутренних механиз-

мов актуализации руководителем субъектного потенциала педагогического персонала;

- открыть эмпирическим путём *своеобразие актуализации субъектного потенциала* педагогического персонала в зависимости от разного уровня проявленности внешних и внутренних механизмов в менеджменте [1].

Всё это позволило нам перейти к моделированию содержания и методов подготовки студентов магистерского уровня к реализации субъектно-образующего кадрового менеджмента в сфере дошкольного образования.

Прежде всего хотелось бы отметить тот факт, что студенты приобщаются к анализу современной управленческой, психологической литературы. Это позволяет, с одной стороны, констатировать увеличивающийся в последние годы исследовательский интерес к проблеме развития ресурса педагогического персонала, в том числе в связи с реализующимися модернизационными процессами, с другой стороны, отсутствие исследований, рассматривающих вопросы о самой сущности, технологии построения ресурсного подхода в управлении персоналом. Фиксирование этого противоречия приводит к тому, что у обучающихся возникает чувство ответственности за освоение способов решения особо актуальных профессиональных задач, что помогает им формировать план дальнейшей самостоятельной образовательной деятельности.

В ходе теоретических исследований студенты убеждаются в том, что сегодня человеческий фактор признается разномасштабной и многоуровневой реальностью. В качестве предмета обсуждения мы используем стержневое образование личности педагога – его субъектный потенциал, представляющий собой сложную целостность, синтез и интеграцию психических процессов, свойств в ресурс, обеспечивающий активность человека как субъекта, имеющий две формы существования – актуальную и потенциальную, возможную при определённых условиях. В образовательном процессе формируется установка на построение субъектно-обра-

зующего менеджмента с опорой на объяснительные принципы и категории психологии, обеспечивающие развитие представлений теории управления и управленческой практики о способах наращивания управляющей системой субъектных свойств работников, занятых в субъектно-субъектном виде труда, а также о методах изучения подобной разновидности управленческой деятельности. Студенты подводятся к выводу о том, что субъектно-образующий подход в управлении персоналом имеет в качестве своего предмета механизмы субъектогенеза, целенаправленное воздействие на которые позволяет достичь позитивного изменения реальных объектов через актуализацию их субъектного потенциала.

Важным считаем усвоение студентами идеи о субъектно-образующем менеджменте как части целостной системы управленческого воздействия, «строящегося» с максимальной степенью адекватности закономерностям и механизмам регулятивной и саморегулятивной функции психики, а также о соответствии конкретных методов субъектно-образующего менеджмента этическим требованиям преднамеренного изменения, гуманности.

В общем виде содержание субъектно-образующего менеджмента в кадровой работе ДОУ рассматривается в образовательном процессе как теория и практика решения задач развития ресурсов персонала на основе:

- применения функций управления, включающих развитие организационной культуры со свойствами, отражающими принципы субъектогенеза, создание рефлексивных структур объекта управления и исполнение руководителем психотехнологической функции. Данные функции рассматриваются как продукт взаимодействия системы индивидуальной управленческой деятельности с другими управленческими деятельностями многих иных субъектов в структуре совместной деятельности. В результате реализации этих функций традиционная управляющая программа обогащается инновационными составляющими (про-

явление субъектности у работников как стратегический ориентир управляющей системы; уточнение с позиций механизмов актуализации субъектного потенциала как горизонтальной (разделение функций), так и вертикальной (разделение ролей) структуры организации; соотносённость управленческих практик с современными образовательными технологиями; с механизмами актуализации субъектного потенциала и др.);

- применения методов и средств, обеспечивающих реализацию функций, направленных на содействие субъектам в становлении их субъектного потенциала, и предполагающих актуализацию механизмов субъектогенеза;

- проявления руководителем необходимых для успешного осуществления субъектно-образующего менеджмента особенностей ценностно-смысловой сферы, выступающих внутренними механизмами актуализации субъектного потенциала персонала.

Итак, важным фактором качественной подготовки магистров является полноценная проработка ими указанного выше, сложного по своей природе функционального состава управленческой деятельности. Рассмотрим **некоторые из применяемых нами в образовательном процессе технологий.**



Организация *опытной* проработки материала позволяет студентам освоить операционально-технологические характеристики каждой функции. Так, создание рефлексивных структур объекта управления представлено организационно-психологическими механизмами, направленными на исполнение руководителем демаскировочной, инверсионной, смыслообразующей задачи.

Практические занятия ориентированы на выработку у студентов:

- опыта преобразования прямых управленческих воздействий в кооперационно-партнёрскую систему обратных связей;

- опыта перевоплощения студента как будущего руководителя, а также его «сотрудников» в роли, расширяющие и обогащающие внешние и внутренние контакты и создающие возможности для осмысления себя в новых персонализациях;

- опыта организации переоценки на этой основе обязанностей, возможностей, желаний и стремлений в меняющихся ситуациях партнёрского взаимодействия;

- опыта переструктурирования управленческих отношений участников совместной деятельности по долговременным интересам и конечным результатам с делегированием полномочий «сверху вниз» и «снизу вверх»;

- переакцентировку «руководителя» и «сотрудников» организации с одной системы управленческих ценностей на другую, которая закрепляет новый способ мышления и поведения в «коммуникативном пространстве».

Таким образом студенты убеждаются в том, что субъектный и деятельностный подход являются продуктивными методологическими основаниями для построения ресурсного управления.

Полноценная профессиональная подготовка магистерского уровня предполагает важность *подключения студентов к инновационным проектам* непосредственно в образовательной практике. В наших исследованиях студенты приняли участие в проведении экспериментальной верификации описанной выше

модели актуализации руководителем субъектного потенциала педагогического персонала дошкольных образовательных учреждений. В ходе развёрнутого в восьми образовательных организациях формирующего эксперимента была доказана обусловленность специфичности субъектного потенциала персонала уровнем проявления внешних и внутренних механизмов актуализации субъектного потенциала в профессионально-управленческой деятельности.

Сложные практические задачи, с которыми магистры сталкиваются при реализации проектов, требуют от них серьёзной научной рефлексии хода и результатов проводимых исследований. Самостоятельно подобранные схемы исследования и полученные таким способом данные становятся не только самостоятельно добытым знанием, но и фактором развития у студентов широкой номенклатуры компетентностей.

Положительным образовательным опытом стало и участие студентов-магистров в разработке и реализации программы исследования успешности управленческой деятельности с помощью ассесмент-центра как одного из современных методов оценивания качества управленческой деятельности. Студенты в составе группы опытных руководителей образовательных учреждений выполняли роль наблюдателей, оценивающих результаты одного или нескольких участников – реальных руководителей образовательных учреждений – согласно установленным экспертами правилам и на основе предварительно определённых показателей (требований к управленческим кадрам).

Уже на этапе профессиональной подготовки студенты приобрели опыт участия в сложной диагностической работе, предполагающей комплексное использование нескольких современных оценочных процедур, которые имитируют реальную деятельность с целью максимального её воспроизведения; систематичность регистрации – оценку одних и тех же поведенческих признаков различными методами; разделение во времени процесса наблюдения и процесса вынесения оценочных суждений; неза-

висимость отдельных наблюдений друг от друга; предварительное обучение наблюдателей. Погружение в технологию ассесмент-центра с его высокой социальной и прогностической валидностью даёт возможность обучающимся значительно повысить свои квалификационные характеристики в области управления персоналом и исследования управленческих систем.

Результаты, полученные временными научно-исследовательскими коллективами, в состав которых вводятся и студенты, обсуждались на Международной научно-практической конференции «Профессиональная подготовка выпускников к рынку труда: проблемы и пути решения» (г. Тюмень, 2008 г.), III международной научно-практической конференции «Мир детства и образование» (г. Магнитогорск, 2009 г.). Некоторые результаты вошли в проект «Исследование механизмов снижения, компенсации и контроля модернизационных рисков в сфере образования», реализуемый при поддержке РГНФ. Таким образом, студенты-магистры уже на этапе профессиональной подготовки оказались причастными к определению ориентиров для совершенствования управленческой деятельности в сфере дошкольного образования на современном этапе общественного развития, а также к выбору маршрута, который был бы нацелен на увеличение ресурсов конкретных образовательных организаций.

Участие в реальной научно-исследовательской деятельности, с одной стороны, убеждает студентов в эффективности обсуждаемого состава управленческого содействия педагогам в актуализации их субъектного потенциала, с другой стороны, обеспечивает современную углубленную профессиональную подготовку в избранном направлении.

Таким образом, совершенствование высшего образования на многоуровневой основе предполагает постановку новых актуальных вопросов о профессиональной деятельности – предмете подготовки. И магистерская подготовка руководителей в сфере дошкольного образования

поднимает проблему менеджмента образовательной организации. В реализуемом на дошкольном факультете ЧГПУ проекте основой ресурсного управления педагогическим персоналом дошкольной образовательной организации признан субъектно-образующий менеджмент, предполагающий наращивание управляющей системой субъектных свойств работников посредством: 1) формирования организационной культуры с заданными свойствами, 2) создания рефлексивных структур объекта управления и 3) исполнения психотехнологической функции. Вместе с тем основные методы и средства реализации субъектно-образующего менеджмента предполагают актуализацию механизмов субъектогенеза. Качественную подготовку студентов магистерского уровня мы связываем с опорой в образовательном процессе на научную рефлексию как теоретической, так и опытно-экспериментальной проработки способов решения актуальных задач совершенствования управленческой практики в сфере дошкольного образования, в том числе в процессе подключения студентов к реализации процессов модернизации отрасли.

Литература

1. Белоусова, С.А. Психология субъектно-образующего менеджмента в образовании: методологические и теоретические основания исследования / С.А. Белоусова. – Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2008. – 288 с.
2. Сыромятников, И.В. Психология профессиональной субъектности офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации: дис. ... д-ра психол. наук / И.В. Сыромятников. – М., 2007. – 420 с.
3. Управление инновационными процессами в образовании : проблемы и подходы к решению / Под ред. Г.Н. Прокументовой. – Томск : Изд-во ТГУ, 2000. – 320 с.

Светлана Анатольевна Белоусова – канд. пед. наук, доцент кафедры дошкольного образования Челябинского государственного педагогического университета, доцент кафедры психологии развития Южно-Уральского государственного университета, г. Челябинск.