

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ В ВУЗЕ

И.Ф.Фильченкова

*Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина*

Переход на уровневую систему образования ставит перед вузами задачи реорганизации управления учебным процессом. В условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов необходимы ежегодное обновление образовательных программ, их ориентация на запросы динамичного рынка труда, необходимость научно-исследовательского сопровождения, что делает образовательную программу главным объектом управления в вузе. Потребностью ресурсного обеспечения разработки и реализации программ в условиях жесткого ограничения кадровыми, материально-техническими и финансовыми возможностями объясняется создание некоторыми вузами новой структуры – «Управление образовательными программами».

К основным принципам управления образовательных программ Громова Л. А. [1] относит:

1) принципы адекватного реагирования вуза и его структурных подразделений на внешние вызовы, требующие гибкости, адаптивности и прозрачности образовательной программы;

2) принципы сетевого взаимодействия в стратегическом и оперативном управлении внутренними ресурсами кафедр, факультетов и вуза.

Соглашаясь с данными принципами, опыт собственной практической деятельности позволяет нам выделить несколько принципов управления образовательными программами:

1) принцип диверсификации при создании образовательных программ, который предполагает создание условий для расширения спектра образовательного контента профессорско-преподавательским составом вуза;

2) принцип инклюзивности, необходимый для *вовлечения* преподавателей в процесс федерального регулирования образовательными программами;

3) принцип формирования «пирамиды ответственности», который создаёт условия для мотивирования сотрудников структурных подразделений образовательного учреждения.

Система управления образовательными программами включает в себя:

1) *Управление учебным планом*. Предусматривает ежегодное обновление содержания с учетом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы. Этот процесс предполагает включение работодателей в непривычную для них деятельность по проектированию образовательных программ. На наш взгляд, процесс управления учебным планом будет более эффективным, если предусматривает модульное обучение. В модульном учебном плане программы учебных дисциплин и курсов объединены в содержательные блоки – модули. Модуль рассматривается нами как **завершенный фрагмент** образовательной программы. При успешной аттестации по модулю у студентов появляется возможность выдачи сертификата. Преимуществами модульной системы обучения являются:

– уменьшение форм отчетности и оптимизация учебно-методического обеспечения (одна рабочая программа, один УМК, один фонд оценочных средств);

– укрупнение содержания образования и усиление междисциплинарной интеграции между курсами;

– использование разработанных модулей в системе повышения квалификации и переподготовки работников образования;

– возможность повышения квалификации преподавателей в процессе работы над модулем и обеспечение их взаимозаменяемости.

Модульная система предусматривает мобильное и гибкое содержание образования, ставит перед необходимостью привлечения «актуальных» специалистов, предоставляет возможности создания программ разного уровня для разных целевых групп

2) *Управление расписанием.* Модульный учебный план предоставляет возможность проектирования индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся. Здесь на первый план выходят потребности и интересы студентов. Проектирование индивидуального расписания предусматривает изменения в традиционной структуре деканатов. Возникает необходимость в непрерывном сопровождении образовательного маршрута студента.

3) *Управление командами и проектными группами преподавателей* на основе общих ценностей университета и сетевого взаимодействия в обмене ресурсами.

Управление образовательной программой повышает не только статус, но и ответственность руководителя программы за содержание программы и за профессиональный уровень приглашаемых на программу преподавателей.

Важным является создание общего мониторинга (измерение, экспертиза, анализ, самоанализ как продуктов управленческой деятельности) профессиональной деятельности педагога. Профессиональный стандарт педагога должен включать в себя ряд инвариантных и вариативных компетенций, который позволит отслеживать общий «климат» образовательного учреждения.

Уровневое образование предполагает динамичный характер развития образовательных программ, зависимость спроса на них от рынка труда и тенденций развития научного знания. Традиционные кафедры, в большинстве случаев формировавшиеся по принципу соответствия специальностям или базовым дисциплинам, не смогут обеспечить эффективное управление междисциплинарными

образовательными программами. Необходимость реструктуризации управления кафедрами, факультетами, университетами в отдельных случаях очевидна. Уже существует успешный опыт вузов, реализующих ту или иную модель управления: это — ликвидация кафедр, слияние и поглощение кафедр и факультетов, создание департаментов образовательных программ и научно-образовательных центров.

В любом случае управление образовательными программами — это комплексный, системный процесс, требующий прояснения смысла перемен, обучения всего профессорско-преподавательского состава работе в новых условиях, создание гибкой системы мотивации, побуждающий инициативу изменений.

Без «вовлечения» педагогов в процесс преобразования реализация концептуальных положений новых федеральных государственных образовательных стандартов не представляется возможным.

Изначально понятие «вовлеченность» использовалось социальными психологами для оценки степени адаптации людей к общественной роли. В психологической энциклопедии Р. Корсини [6] вовлеченность представляет собой состояние, при котором «со стимулами окружающей среды обращаются осознанно, а индивид вовлечен в активное создание своей окружающей обстановки».

В политической деятельности [5] «вовлеченность» рассматривается как «зависимость личности от наличествующих социально-политических структур и окружающего их морально-психологического климата, одна из характеристик процесса осуществления политической, экономической, но в первую очередь художественной деятельности».

В толковых словарях «вовлечь» означает «побудить, привлечь к участию в чем-нибудь» (Толковый словарь русского языка С.И.Ожегова)[4]; «вовлекать» - «привлекать к участию в работе, деятельности» (Толковый словарь русского языка Д.Н.Ушакова) [7].

Термин «вовлеченность» в системе управленческой деятельности означает «эмоциональное и интеллектуальное

состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше» [2, с.52] .

В последние годы исследование вовлеченности персонала используется компаниями для диагностики отношения сотрудников к своей работе и к компании. Интересен подход Джима Хоудена, который выделяет несколько уровней приверженности сотрудников к организации[2]:

1. **Удовлетворенность.** Сотрудник удовлетворен определенными составляющими, например зарплатой, условиями труда, возможностями обучения и будет продолжать работать в организации, но не прикладывая особых усилий.

2. **Лояльность.** Сотруднику нравится организация, и он готов трудиться здесь ещё долгое время, оставаясь преданным работником, но по-прежнему не прилагая лишних усилий.

3. **Вовлечённость.** Считается наивысшим уровнем, когда сотрудник выкладывается и старается работать как можно лучше.

Многие исследователи сходятся во мнении о том, что педагогический процесс тождественен процессу управления. Как показывает анализ педагогического понятийно-категориального аппарата, термин «вовлеченность» используется редко и как атрибутивное понятие к профессиональной деятельности. Хотя парадигмальные изменения, происходящие в современном обществе, требуют от системы образования внедрения инновационных технологий и методик управленческой деятельности.

Острая конкуренция, с которой приходится сталкиваться практически каждому коллективу, оказывающему услуги в сфере образования, заставляет обращаться к инновационной деятельности. Профессионализация управленческой деятельности является одним из условий успешности и эффективности инновационных процессов в управлении образовательными программами.

Инновационный процесс протекает благодаря тому, что люди совершают определенную инновационную деятельность. Инновационная деятельность отличается от образовательной деятельности своей функцией. Если образовательная деятельность призвана развивать обучающегося, а инновационная – образовательные системы [3]. Назначение инновационной деятельности заключается в изменении в способах и содержании практики образования с целью повышения ее эффективности. Авторы работ по педагогической инноватике М.С. Бургин, В.И. Загвязинский, С.Д. Поляков, В.М. Полонский, М.М. Поташник, Н.Р. Юсуфбекова и другие понятие «новое в педагогике» соотносят с такими характеристиками, как *полезное, прогрессивное, положительное, современное, передовое.* В.С. Лазарев определяет инновационную деятельность «как целенаправленное преобразование практики образовательной деятельности за счет создания, распространения и освоения новых образовательных систем или каких-то их компонентов» [3, 55 с.].

Большое значение для успеха инновационной деятельности имеет вовлеченность педагогов. Исходя из опыта профессионалов в системе управления компаниями, можно выделить трех основных «китов» вовлеченности сотрудников: информированность, возможность влиять на развитие компании и участвовать в принятии решений. Проводя аналогию, в управлении образовательными программами можно определить следующие условия вовлеченности преподавателей: 1) информированность; 2) возможность влиять на развитие образовательной программы; 3) участие в принятии решения.

Вовлеченность преподавателей в инновационную деятельность выходит, таким образом, на первый план в управлении качеством образования в вузе.

Список литературы

1. Громова Л. А. Стратегические задачи управления образовательными программами на основе стандартов третьего поколения // Вестник Герценовского университета. 2010. №9.

2. Джим Хоуден. Искусство вовлечения. Как максимально полно раскрыть потенциал своих сотрудников - М.: «ЭКСМО», 2011.
3. Лазарев В.С. Управление инновациями в школе. Учебное пособие – М., Центр педагогического образования, 2008.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: ООО «А ТЕМП», 2006.
5. Политический глоссарий [conflicts.org](http://www.politike.ru/dictionary/527/word/vovlechenost)
[//http://www.politike.ru/dictionary/527/word/vovlechenost](http://www.politike.ru/dictionary/527/word/vovlechenost)
6. Р. Корсини, А. Ауэрбах. Психологическая энциклопедия.
<http://vocabulary.ru/dictionary/3/word/psihicheskaja-nevovlechenost-psihicheskaja-vovlechenost>
7. Толковый словарь русского языка Д.Н.Ушакова// <http://slovo.ru>