

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ ИНФОРМАЦИОННО-ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. С. Мартюкова

*ГБОУ Школа № 1353 города Москвы, Берёзовая аллея, 8А, 124498,
Зеленоград, г. Москва, Россия, MartyukovaAnastasiya@yandex.ru*

В связи с преобразованиями в сфере педагогических систем возникает потребность в формировании менеджеров в образовании, обладающих высоким уровнем профессиональной культуры. В данной статье анализируется понятие информационно-деловой культуры будущего руководителя образовательной организации как важной составляющей профессиональной культуры, обозначаются основные проблемы её формирования у будущих руководителей, а также предлагаются методы для развития и оценки.

Ключевые слова: информационно-деловая культура; управленческая культура; культура личности; профессиональная культура руководителя; оценка уровня культуры.

FORMATION AND EVALUATION PROBLEMS OF THE INFORMATION AND BUSINESS CULTURE OF THE FUTURE HEAD OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

A. S. Martyukova

*School No. 1353 of the city of Moscow, Berezovaya All., 8A, 124498,
Zelenograd, Moscow, Russia, MartyukovaAnastasiya@yandex.ru*

Due to the transformations in the field of pedagogical systems, there is a need for training managers in the field of education with a high level of professional culture. This article will consider the concept of information and business culture of a future manager as an important component of professional culture, identify the main problems in its formation among future managers, as well as propose methods for development and evaluation.

Keywords: information and business culture; managerial culture; personal culture; a manager's professional culture; evaluation of the level of culture.

Интенсивные изменения педагогических систем и процессов, происходящие в образовательных учреждениях, диктуют необходимость в высоком уровне подготовки руководителя к управленческой деятельности, а возрастающие требования к уровню профессионального менеджера

в образовании создают необходимость в формировании эффективного руководителя с высоким уровнем информационно-деловой культуры. Информационно-деловая культура педагога базируется на высоком философско-этическом фундаменте – гуманной парадигме развития и управления образованием. Ученые зафиксировали вызревшую потребность в гуманизации всей школьной жизни и, естественно, системы управления образованием [1, с. 7].

В данной статье рассмотрено своеобразие понятия «информационно-деловая культура», а также основные проблемы её формирования и оценки при обучении будущих руководителей образовательных организаций. В Беларуси проблемы формирования информационной и деловой культуры, а так же в целом управленческой культуры будущих руководителей рассматриваются в диссертациях Политевич Е. Э. «Формирование информационной культуры учащихся колледжа» (2017), Кошман Д. М. «Формирование акмеологической компетентности будущего руководителя» (2017), статьях Малостевой Т. Н., Дубинко Н. А., Козлович А. В.

Понятие «культура» является крайне многогранным, в данной статье мы будем рассматривать непосредственно культуру личности, так как именно этот аспект нам важен для анализа проблемы формирования информационно-деловой культуры будущего руководителя образовательной организации.

Понятия «информационная культура» и «деловая культура» чаще всего осмысляются отдельно, однако для ведения эффективной деятельности руководителя, а, следовательно, и для подготовки будущих руководителей, важны комплексные свойства личности. Посредством анализа социологической, психолого-педагогической и другой литературы нами было выявлено, что информационная и деловая культура содержат наиболее ценные общие структурные элементы, такие как:

- получение, обработка и передача информации;
- выстраивание коммуникации с целью ведения эффективной деятельности в рамках деловой среды и, в частности, управления образовательным учреждением.

Так, под информационно-деловой культурой личности мы будем понимать вслед за И. Ф. Исаевым интегративное свойство личности, включающее в себя высокий уровень развития самосознания, знаний, умений, навыков, [3] связанных с обработкой информации и выстраиванием коммуникаций, их совокупность и взаимодействие для эффективной деятельности личности в рамках деловой среды.

Формирование информационно-деловой культуры возможно лишь при наличии соответствующих условий. Одним из центральных является осознание ценности информационно-деловой культуры руководителя. На практике в требованиях, предъявляемых к руководителю образовательного учреждения и закреплённых в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», в целом отсутствует слово «культура», поднятие её уровня или игнорирование остаётся в рамках индивидуального подхода самого руководителя и полученного им образования.

На основании научных трудов педагогической и социологической направленности (В. Н. Акименко, Н. С. Речкина, И. Ф. Исаева, В. А. Сластенина и др.), в которых производится анализ роли личности в управлении и факторов, определяющих эффективность её деятельности в управленческой сфере, мы можем выявить несколько проблем, наиболее часто упоминающихся в исследованиях:

- отсутствие системного подхода в формировании профессиональной культуры будущего руководителя, в том числе информационно-деловой культуры как её составляющей;
- слабая ориентированность системы вузовской подготовки к формированию личности руководителя при возрастающих требованиях к менеджеру в сфере образования;
- преобладание теоретической базы знаний над формированием практических навыков и умений в сфере деловой коммуникации в профессиональной деятельности руководителя при необходимости реализации данных знаний на практике;
- отсутствие педагогических практик в формировании информационно-деловой культуры будущего руководителя и условий для их реализации;
- отсутствие общепринятой системы оценивания уровня информационно-деловой культуры личности.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что формирование информационно-деловой культуры у будущих специалистов возможно, если:

- будет осознан смысл и ценность информационно-деловой культуры в будущей профессиональной деятельности;
- будет сформирована учебная модель с учётом необходимости системного и комплексного формирования практических навыков и умений, а также иных факторов, влияющих на становление личности будущего руководителя;

- в учебном процессе созданы условия для формирования информационно-деловой культуры (сформирован теоретический материал по данному вопросу, организованы практические занятия и возможность участия в проектах, воркшопах, мастер-классах)

- будет разработана система оценки результатов обучения по формированию информационно-деловой культуры.

Для формирования учебной модели в первую очередь необходимо выявить структурные компоненты информационно-деловой культуры, а так же показатели её уровня для оценки результативности данной модели.

В ходе анализа исследований информационной и деловой культур руководителей образовательных учреждений, нами были отобраны следующие критерии:

- работа с информацией (оценивается умение находить, грамотно обрабатывать и применять информацию в деятельности);

- уровень развитости системы коммуникации: внутренней (оценивается уровень взаимодействия между руководителем и сотрудниками, коммуникации между сотрудниками) и внешней (оценивается уровень взаимодействия между руководителем и получателем образовательной услуги, его законным представителем, взаимодействие с другими учреждениями и органами власти);

- системность деятельности (оценивается системный подход к ведению организационной деятельности);

- стремление к саморазвитию и познанию нового в сфере деятельности.

Для формирования информационно-деловой культуры в рамках обучения (получения высшего образования/курсов повышения квалификации) требуется выявить тенденции развития информационно-деловой культуры во взаимосвязи учебной и досуговой деятельности в системе непрерывного образования; определить педагогические принципы её формирования у обучающихся, разработать научно-методические рекомендации по формированию информационно-деловой культуры.

Среди методов, обеспечивающих адекватное освоение учебной деятельности, проектный метод сегодня рассматривается как наиболее перспективный, поскольку позволяет решать сразу несколько задач: создавать условия для усвоения учебного материала, формировать навыки толерантной коммуникации и одновременно осваивать навыки исследовательской деятельности, составляющей основу дальнейшей самостоятельной деятельности и творчества [4].

Особым вопросом является оценка результатов каждого конкретного учащегося в проектной деятельности, так как при данной методике

привычные системы оценки (тест на знание фактов, теорий, понятий, контрольные вопросы и т. д.) не будут полноценно отражать результат обучения.

Определение уровня владения культурой может проводиться на основании количественных, качественных или комбинированных систем оценки. Наиболее объективным методом, позволяющим оценить уровень информационно-деловой культуры руководителя с учётом уровня владения её составными компонентами, является комбинированный метод, который был разработан на основании модели оценки, сформированной Т. О. Соломанидиной. Она предлагает рассматривать «культурное поле» организации, расположив внутри окружности 4 сектора, характеризующих организационную культуру [5]. По мнению пользователей методики, изучение удовлетворенности по секторам, позволяет выявить сильные и слабые стороны в уровне владения культурой, определить направления её совершенствования. В нашей работе мы предлагаем использовать данную форму для определения информационно-деловой культуры личности, расположив в 4 секторах следующие критерии: 1) работа с информацией, 2) выстраивание коммуникации, 3) системный подход к организации деятельности, 4) стремление к профессиональному развитию (см.: рисунок).

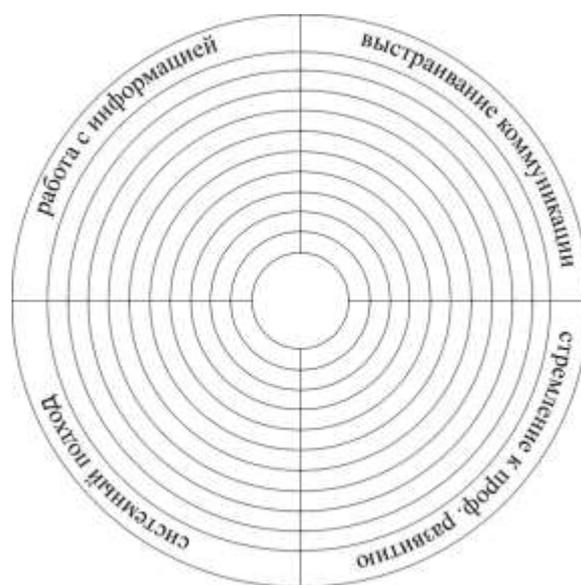


Рисунок. Измерение уровня владения информационно-деловой культурой руководителем посредством культурного поля

Для заполнения каждого сектора была разработана анкета из пяти закрытых вопросов. Положительный ответ на вопрос приравнивается к 2 баллам, нейтральный – к 1 баллу, отрицательный – к 0. По количеству

баллов, набранных при ответе на вопросы, в каждом секторе заштриховывается соответствующее количество ячеек, ближайших к центральному кругу, так по совокупности заштрихованная область отображает уровень владения информационно-деловой культурой.

При проведении обучения по формированию информационно-деловой культуры по его окончанию на основании участия в проектной деятельности для каждого обучающегося проводится тестирование в соответствии с анкетой. При оценке результатов учитываются:

- ответы самого учащегося о себе;
- ответы рабочей группы, с которой он взаимодействовал в проектах;
- ответы педагога об этом учащемся.

Такой многосторонний подход особенно важен при оценке деятельности будущих руководителей, так как в последующей их профессиональной деятельности важное значение будут иметь взаимодействие с сотрудниками организации и получателями образовательных услуг.

На основании данных критериев и системы оценивания может быть разработан учебный курс по формированию информационно-деловой культуры у будущих специалистов, который учитывает необходимые для формирования условия и будет способствовать решению проблем формирования информационно-деловой культуры будущего руководителя образовательной организации.

Библиографические ссылки

1. *Арапова П. И., Илюшина Н. Н.* Реализация идей гуманной педагогики в международном образовательном пространстве // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2019. Т. 284. № 3. С. 6–9.

2. *Водопьянова Н. А.* Информационная культура как фактор взаимодействия общественного и индивидуального : дисс. ... канд. филос. наук. Ставрополь, 2001.

3. *Исаев И. Ф.* Профессионально-педагогическая культура преподавателя : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. М.: Изд. центр «Академия», 2002.

4. *Сластенин В. А.* Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы как объект теоретического исследования // Теория и практика высшего педагогического образования : межвуз. сб. науч. тр. / под ред. В. А. Сластенина. М. : Прометей, 1993.

5. *Соломанидина Т. О.* Организационная культура компании : учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Инфра-М, 2013.