

ФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВА КАФЕДРЫ ВУЗА НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ СИНЕРГЕТИКИ

© 2011 Л.В.Вершинина, И.В.Данилова

Поволжская государственная социально-гуманитарная академия

Статья поступила в редакцию 29.08.2011

В статье рассмотрено формирование коллектива кафедры вуза на основе синергетических принципов. На протяжении последних десятилетий актуальность проблемы формирования сплоченного коллектива остается неизменной, а в связи с переходом на двухступенчатую систему высшего образования становится еще более актуальной. Формирование коллектива кафедры с помощью традиционного системного подхода не представляется возможным в связи с нелинейностью современного мира.

Ключевые слова: кафедра, коллектив кафедры вуза, синергетика, принципы синергетики.

В настоящее время российская система высшего профессионального образования находится на этапе вхождения в общее академическое европейское пространство. Одной из основных задач закона Российской Федерации «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» является обеспечение качества образования, что предполагает модернизацию и демократизацию вузовской системы и подходов к управлению ею. В условиях модернизации образования и введения Федеральных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения (ФГОС ВПО) особую значимость приобретает формирование педагогических коллективов, способных решать задачи по внедрению инноваций. В широком смысле все российское педагогическое сообщество должно представлять собой такой коллектив, в узком – это, в частности, кафедра вуза.

Согласно Большой советской энциклопедии, «Кафедра в вузе (от греч. *kathedra* – сидение, стул) – основное учебно-научное подразделение, осуществляющее учебную, методическую и научно-исследовательскую работу по одной или нескольким родственным дисциплинам, воспитательную работу среди студентов, а также подготовку научно-педагогических кадров, повышение квалификации специалистов»¹. Кафедра является структурной единицей факультета, осуществляет учебную, методическую и научно-исследовательскую деятельность; совместно с другими подразделениями вуза кафедра ведет подготовку студентов, аспирантов и докторан-

тов, участвует в переподготовке и повышении квалификации работников других предприятий и организаций².

В вузе кафедра ориентирована на решение следующих задач: 1) создание условий для удовлетворения потребностей студентов в повышении уровня профессиональных знаний; подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих глубокими теоретическими и необходимыми практическими знаниями; повышение квалификации персонала кафедры; 2) методическое обеспечение учебного процесса; разработка и использование новых технологий обучения; организация и проведение по заказам предприятий и организаций научных исследований и выполнение опытно-конструкторских работ (НИОКР); распространение научных, технических и культурных знаний среди населения³. Независимо от отраслевой принадлежности вуза и многообразия специальностей, коллективы кафедр сочетают решение учебно-воспитательных и научных задач, в силу чего могут быть названы педагогическими. С.Л.Фоменко определяет педагогический коллектив как группу, «организованную для совместной деятельности, объединенную духовными и социальными ценностями, где межличностные отношения опосредуются гуманными, общественно и личностно значимыми целями, способную к качественному выполнению профессиональной деятельности, предоставляющую каждому члену возможности профессионального развития»⁴.

¹ Вершинина Лидия Васильевна, доктор педагогических наук. E-mail: lidver@yandex.ru
Данилова Ирина Вячеславовна, аспирант кафедры иностранных языков, ассистент.
E-mail: irina.v.danilova@gmail.com

¹ Большая советская энциклопедия. – Т. 11. – М.: 1973. – С. 546.

² Положение о кафедре Самарского государственного педагогического университета. – Самара: 2005.

³ Там же. – С.5 – 6.

⁴ Фоменко С.Л. Профессиональное становление педагогического коллектива как коллективного субъекта деятельности: методология, теория и практик: практико-ориентир. монография. – М.: 2009. – С.196.

Рассматривая проблемы формирования коллектива кафедры, в исследовании учитывался фактор влияния образовательного пространства вуза. С одной стороны, обращение к понятию А.Ф.Лосева⁵ «единораздельная целостность» позволяет единое пространство, в котором осуществляется образовательный процесс, представить разделенным на части. Взяв этот подход за основу, можно предположить, что образовательное пространство высшей педагогической школы включает следующие основные компоненты: искусственную рабочую (для преподавателей), образовательную (для студентов) среду, информационную среду, социальную среду, внутреннюю среду всех участников образовательного процесса, что определяет понятия «дискретность пространства», где отдельные его компоненты являются частично пересекающимися. С другой стороны, образовательное пространство есть структура определенных социальных позиций – внешние объекты, администрация вуза, педагогические коллективы, студенческий коллектив и другие, что в совокупности определяют социальные поля взаимодействия кафедры.

Эффективность функционирования любого коллектива в первую очередь зависит от эффективности его менеджмента, и несомненно, что эффективность функционирования коллектива кафедры вуза зависит от успешности деятельности ее заведующего. Оценка деятельности руководителя кафедры определяется рядом критериев («остепенённость», возраст, стаж работы в должности, личностные и профессиональные качества, социально-профессиональные характеристики).

«Характеризуя статус заведующего кафедрой, следует особо отметить, что это, прежде всего человек, имеющий способности к данного рода деятельности. Эффективность деятельности руководителя кафедры на три четверти зависит от его личностных качеств, на одну четверть – от профессиональных. Научить человека заведовать кафедрой нельзя, должен быть талант. Толковый заведующий кафедрой, который может управлять ею эффективно, получается примерно из 10 – 15 докторов наук»⁶.

Выделим группы качеств, которыми должен обладать руководитель кафедры: *1-я группа*: ум, интеллект, широкий кругозор и эрудиция, высокий культурный уровень, соответствующая научно-теоретическая подготовка. *2-я группа*: лидерство, харизма, инициативность, решительность, чувство нового, умение работать в

команде, быть на шаг впереди всех, служить личным примером, правильно распределять обязанности в коллективе в зависимости от возможностей и способностей его членов, организовать общение в коллективе и найти индивидуальный подход к каждому из его членов, умение выращивать и продвигать кадры, желание и умение работать с людьми, требовательность, личный вклад не только в управление коллективом, но и в то дело, которым занят коллектив. *3-я группа*: способности к административной, финансовой, хозяйственной деятельности, делопроизводству, умение прогнозировать развитие своего коллектива. Выделенные качества руководителя кафедры могут служить своего рода критериями профпригодности возможного кандидата на должность заведующего.

Исходя из содержания деятельности, выделим основные функции заведующего кафедрой: 1) Подбор преподавателей, способных эффективно выполнять свои обязанности по подготовке специалистов соответственно профилю. Успешность исполнения этой функции зависит, в частности, от умения заметить студентов, перспективных как с академической точки зрения, так и с позиции их потенциальных педагогических качеств. 2) Формирование коллектива единомышленников. Это сложный процесс, требующий долгой целенаправленной работы. Руководитель должен способствовать повышению научно-педагогической квалификации отдельных сотрудников, а также формированию оптимального психологического климата коллектива. 3) Подготовка научно-педагогических кадров. Как правило, руководитель кафедры является руководителем и консультантом аспирантов и докторантов кафедры, содействует стабильной работе аспирантуры при кафедре. 4) Организация научно-методической работы профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала. С ней согласуется организация научно-исследовательской работы на кафедре – не только преподавателей, но и студентов. 5) Учет многообразных социальных позиций в образовательном пространстве кафедры, уделяя особенное внимание студенческому коллективу. Качество подготовки студентов определяет суть содержания Федеральных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения. В условиях динамично меняющегося мира студенчество является фактором бесконечной изменчивости. Учитывая современные реалии, коллективу кафедры необходимо постоянно соответствовать новым условиям, что, несомненно, определит высокую результатив-

⁵ Лосев А.Ф. Самое само. Сочинения. – М.: 1999.

⁶ Бусыгина А.Л. Профессор – профессия: Теория проектирования содержания образования преподавателя вуза. – Самара: 2003. – С.114.

ность профессиональной деятельности всего педагогического коллектива.

Оценивая стратегическую важность деятельности коллектива кафедры вуза, необходимо остановиться на рассмотрении ряда противоречий, которые предстоит разрешать современному руководителю: 1) противоречие между принципом системного подхода к обучению, воспитанию студента и формой организации этого процесса. По мнению А.Г.Бусыгина, учебный план, с его дробностью и изменчивостью, не только узаконил разделение преподавательского труда, но и способствовал росту обособленности преподавателей, изменяя характер взаимодействия, нарушая систему преемственных влияний на конкретного студента, обучающегося с I по V курс⁷; 2) поскольку начиная с некоторого, вполне определенного предела повышение качества преподавания отдельных дисциплин не приводит к общему повышению качества подготовки специалистов, возникает необходимость целостной перестройки процесса обучения, что сложно сделать в силу затрудненности взаимодействия между кафедрами вуза; 3) в преподавательской среде, включающей в основном состоявших специалистов, выработавших свои научные и методические концепции, естественно возникает сопротивление коренной ломке наработанного, которое, тем не менее, необходимо преодолеть⁸; 4) работники вузов, долгое время работавшие в режиме самооценки, в настоящее время не всегда готовы к объективному оцениванию эффективности профессиональной деятельности, особенно если оно имеет новые формы компьютерного тестирования и т.п.

Полифункциональность задач и острота означенных выше противоречий ведут к тому, что деятельность кафедры как профессионального объединения в постоянно изменяющихся общественных системах приобретает характер неустойчивого, нелинейного процесса. В подобной ситуации представляется обоснованным и эффективным применение в процессе осмысления сущности и особенностей формирования коллектива кафедры вуза синергетического подхода. Толчком к формированию синергетики как науки послужило открытие эффекта нелинейности, когда малые изменения или флуктуации ряда параметров системы приводили к её качественному изменению. В синергетическом подходе важен синтез естественнонаучных и гуманитарных наук, превращающий синергетику в своего рода

метанауку. Синергетические знания – это не просто информация, но новый способ мышления и видения мира. Синергетическая парадигма влечет за собой, как показывают И.Пригожин и И.Стенгерс, новый диалог человека с природой, самим собой и с другими людьми.

Принципиальное отличие синергетики от других наук, изучающих системы, в идее самоорганизации как имманентном свойстве сложных систем. Самоорганизация – «самопроизвольное (не требующее внешних организующих воздействий) образование упорядоченных пространственных или временных структур в сильно неравновесных открытых системах (физических, химических, биологических и др.). Непрерывные потоки энергии или вещества, поступающие в систему, поддерживают ее в состоянии, далеком от равновесия. При таких условиях в системе развиваются собственные (внутренние) неустойчивости (области неустойчивого поведения), развитием которых является синергетика»⁹. В науке и человеческой деятельности часто приходится встречаться с самоорганизацией – появлением порядка из хаоса, рождением структур, их усложнением и развитием. В этом плане психология, социология, педагогика допускают выявление сходных черт, достойных выработки общего подхода, который и называется синергетическим.

Функциональной сутью самоорганизованных процессов является самосоздание, самосохранение, самосовершенствование и самовоспроизведение порядка в структуре и функционировании системы. Одним из условий построения самоорганизации в коллективе является отсутствие внешних упорядочивающих воздействий. Целью управления становится стимулирование самоорганизующихся сил и свойств социальных систем. Руководитель занимает позицию фасилитатора, помощника, преподаватели трудятся коллективно благодаря взаимопониманию, которое должно быть установлено между ними, причем каждый преподаватель выполняет только свои функции.

Основными понятиями синергетики являются: открытость, неравновесность, нелинейность. Наше исследование показало, что коллектив кафедры является: 1) открытой системой, так как происходит постоянный обмен энергией, информацией с окружающей средой; 2) неравновесной системой, поскольку включает компоненты, постоянно изменяющиеся и меняющие свой статус в системе. 3) нелинейной системой, т.е. такой, в которой многовариантность (нели-

⁷ Бусыгина А.Л. Профессор – профессия:.... – С.154.

⁸ Бусыгин А.Г. Десмоэкология или теория образования для устойчивого развития. – Книга первая. – 2 изд. – Ульяновск: 2003. – С.154.

⁹ Большой энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М.Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.; СПб.: 1998. – С. 1043.

нейность) означает создание условий выбора и предоставление каждому субъекту шанса индивидуального движения к успеху, стимулирование самостоятельности выбора и принятия ответственного решения, обеспечение развития альтернативного и самостоятельного пути.

Применение синергетического подхода к изучению данного феномена открывает возможности для анализа воздействия внешних факторов на развитие коллектива кафедры. Применение синергетического подхода строится на реализации принципов бытия (гомеостатичность, иерархичность) и принципов становления (нелинейность, незамкнутость, неустойчивость, динамическая иерархичность, наблюдаемость)¹⁰.

Принцип гомеостатичности. Гомеостаз – это поддержание программы функционирования системы в некоторых рамках, позволяющих ей следовать к своей цели. Согласно Н. Винеру, всякая система имеет цель существования. При этом от цели-эталона-идеала система получает корректирующие сигналы, позволяющие ей не сбиться с пути. Главной целью (аттрактором) формирования коллектива кафедры вуза является социальный заказ общества на подготовку молодого специалиста. Коллектив кафедры вуза должен достичь основной цели по всем основным направлениям деятельности (учебная, нравственно-гуманистическая, воспитательная, организационно-управленческая, учебно-методическая, научно-исследовательская, информационно-коммуникативная).

Принцип иерархичности. Основой структурной иерархии является составная природа вышестоящих уровней по отношению к нижестоящим. То, что для низшего уровня есть структура-порядок, для высшего есть бесструктурный элемент хаоса, строительный материал. Принцип иерархичности обеспечивает структурную иерархию коллектива кафедры вуза. Если посмотреть на коллектив как бы издали, то мы увидим «форму», целостность коллектива с определенным набором признаков, если посмотреть ближе, то увидим отдельных преподавателей, обладающих элементами общих признаков коллектива. Можно сказать, что каждое из явлений не представляет из себя ничего нового. Новое возникает во взаимодействии, все взаимосвязано, ничто не самодостаточно.

Принцип нелинейности. Нелинейность означает следующее: непропорционален усилиям, неадекватен усилиям; игра не стоит свеч; целое не есть сумма его частей и т.д. Коллективные

действия не сводятся к простой сумме индивидуальных независимых действий. Таким образом, подбор высококвалифицированного персонала коллектива еще не гарантирует успех. Принцип нелинейности характеризует обновление системы, последовательно путем гибели старого порядка, хаоса и рождения нового. Поведение руководителя нелинейно, а также поведение преподавателей нелинейно. Коллектив кафедры – сложная нелинейная система. Между преподавателями этой системы, а также между преподавателями и руководителем происходят нелинейные взаимодействия. Эта нелинейность обусловлена субъективными факторами, связанными с особенностями восприятия преподавателей и руководителя.

Принцип незамкнутости (открытости) означает, что иерархический уровень может развиваться, усложняться только при обмене веществом, энергией, информацией с другими уровнями. Коллектив кафедры должен выстраивать отношения с другими кафедрами внутри вуза и с другими вузами. Организация взаимодействия кафедр, то есть создание «единого» мозга, монолитного учебного процесса – едва ли не самая сложная управленческая задача в вузе. Конструктивный подход к разработке и оценке коллективного взаимодействия кафедр продемонстрирован профессором А.Г.Бусыгиным: «Идея активного взаимодействия кафедр нам здесь представляется настолько плодотворной, что со временем может привести к практическому спиральному построению учебного процесса, сокращению сроков подготовки специалистов при одновременном повышении качества или, вернее сказать – через повышение качества»¹¹.

Принцип неустойчивости. Состояния неустойчивости принято называть точками бифуркации. Они неперемещены в любой ситуации рождения нового качества и характеризуют рубеж между новым и старым. Значимость точек бифуркации в том, что только в них можно не силовым, а сколько угодно слабым воздействием повлиять на выбор поведения системы, на ее структуру. В настоящее время в связи с переходом на двухуровневый стандарт обучения всех вузов страны коллектив кафедры находится в состоянии неустойчивости, в точке бифуркации, так как момент бифуркации – это момент проблемной ситуации. Именно в данный момент, момент неустойчивости можно даже самым незначительным воздействием изменить всю судьбу кафедры, даже самое незначительное воздействие может дать хорошие результаты.

Неустойчивость системы проявляется также в негативных ситуациях, вызванных конфлик-

¹⁰ Буданов В.Г. Синергетика: история, принципы, современность // [Электронный ресурс] Режим доступа: URL:www.spkurdyumov.narod.ru (Дата обращения 23.08.2011).

¹¹ Бусыгин А.Г. Десмоэкология или теория образования для устойчивого развития... – С. 154.

тами сотрудников на профессиональной и личной почве, принятием нестандартных решений членами коллектива, обновляемостью кадрового потенциала и текучестью кадров, возрастной структуры сотрудников и т.д. С точки зрения синергетики, в этих ситуациях необходимо воздействовать на процесс формирования резонансным образом. Это воздействие должно быть направлено на корректировку мотивов преподавателей, «выравнивание» психологического климата в группе, сплоченности и т.д.

Принцип динамической иерархичности (эмерджентность). Принцип динамической иерархичности проявляется в коллективе кафедры вуза в том, что при решении определенной задачи, например, при написании методической разработки, коллектив кафедры сам организуется, преподаватели сами выбирают себе роль. Может выделиться неформальный лидер, который будет заниматься организацией данного процесса. При решении другой задачи роли могут поменяться. Может выделиться другой лидер и т.д. Происходит вечное «варево» в коллективе. Роли постоянно меняются.

Принцип наблюдаемости. Сами понятия порядка и хаоса, бытия и становления относительно к масштабу – окну наблюдений. Так, то, что было хаосом с точки зрения макроуровня, превращается в структуру при переходе к масштабам микроуровня. Наблюдать за формированием коллектива кафедры можно с позиции руководителя, с позиции преподавателя и с позиции стороннего наблюдателя. Наблюдая с разных позиций, прийти к разным выводам. Только коммуникация между наблюдающими позволяет представить целостность коллектива кафедры. В этом состоит реализация принципа наблюдаемости.

Любая система успешно функционирует и развивается при соблюдении определенных условий. Формирование коллектива кафедры вуза также будет проходить более эффективно при создании специального комплекса условий, сформулированных на основе рассмотренных выше принципов синергетики. К таким условиям мы относим: открытость, активность, реальный «энергетический выход», нелинейный стиль мышления, направленность на формирование ценностных ориентаций, благоприятный социально-психологический климат, высокий уровень сплоченности, осознание общей цели, удовлетворение совместной деятельностью труда, смена позиции руководителя на роль помощника, фасилитатора. Подробное описание данных условий формирования коллектива кафедры дано в статьях И.В. Даниловой¹². Необходимо отметить, что выделенные условия являются необходимыми, но не

достаточными. К сожалению, определить достаточные условия в работе с людьми не представляется возможным. Но, необходимо отметить, что при невыполнении хотя бы одного из выделенных нами условий снижает процент достижения успеха в формировании коллектива кафедры вуза.

Таким образом, синергетический подход в формировании коллектива кафедры, способствующий расширению и углублению «поля педагогического процесса» с неизбежностью приводит к новому представлению о самом образовательном пространстве, для которого характерно формирование положительного отношения преподавателей к нестабильности, нелинейности современного мира, повышение уровня сплоченности и ценностно-ориентационного единства, удовлетворенности от работы в данном коллективе, принятие руководителем роли фасилитатора. Плодотворность синергетического подхода в формировании коллектива кафедр вуза, в управлении образовательной деятельностью, во многом определяет эффективность системы образования. Переход к открытому демократическому обществу требует адекватных изменений в управлении образованием.

¹² Данилова И.В. Педагогические условия становления коллектива кафедры высшей школы // Актуальные проблемы современного социально-экономического развития: тезисы докладов V международной научно-практической конференции. – Вып. 5. – Самара: 2010. – С. 222 – 223; Она же. Становление педагогического коллектива кафедры высшей школы (синергетический подход) // Актуальные вопросы современной науки и образования. – Красноярск: 2010. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <http://e-conf.nkras.ru/konferencii/econf/pedagog3.html> (15.02.2010).

DEPARTMENT STAFF FORMATION BASED ON SYNERGETIC PRINCIPALS

© 2011 L.V.Vershynina, I.V.Danilova[°]

Samara State Academy of Social Sciences and Humanities

In this article we describe synergetic principals in a university department staff formation. During last decades, the problem of the university department staff formation is very important, especially in connection with a transition to a two-level system of higher education. The synergetics offers some decisions of this problem. It's impossible to form the university department staff with a traditional systems approach because of the world nonlinearity.

Key words: synergetic principals, university department staff, synergy.

[°]*Lidiya Vasilyevna Vershinina, Doctor of Pedagogy.*

E-mail: lidver@yandex.ru

*Danilova Irina Vyacheslavovna, a post-graduate student,
chair of foreign languages, an assistant.*

E-mail: irina.v.danilova@gmail.com