

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

УДК 37–378

О. А. Плаксина,
Т. А. Матвеева

К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ВУЗА

Аннотация. В статье рассматривается методическая составляющая организации вузовского обучения. Авторами проведены исследование и анализ существующих в вузах страны методических систем. Показано, что их преимущества и недостатки связаны с типом системообразующего элемента в организационной структуре методической системы. На основе уточнения и расширения совокупности основополагающих принципов проектирования любой системы управления построена оптимальная схема организации методической работы вуза в условиях реформирования профессионального образования.

Следование предложенным организационным установкам способствует созданию условий для самосовершенствования и квалификационного роста преподавателя. Методология подхода к рассматриваемому вопросу позволяет использовать предложенную структуру в любом высшем учебном заведении, обеспечивая переход системы от простого функционирования в режим устойчивого развития.

Ключевые слова: учебный процесс, методическая работа, профессорско-преподавательский состав, методический совет, организация методической работы.

Abstract. The paper considers the methodology components of organizing the higher school training. The research and analysis of the existing methodology systems carried out by the authors reveals that their advantages and disadvantages are related to the type of the system creating element of the methodology system organizational structure. The optimal scheme of such system has been developed in the context of Vocational School Reorganization implying the specification and expansion of the set of basic design principles of any control system.

Following the suggested organizational approach provides the grounds for teachers' self development and professional growth. The methodology of the approach allows using the given structure in any higher educational institution, providing the system transition from its simple functioning to the sustainable development mode.

Index terms: educational process, methodology work, professorial and teaching staff, methodology council, organization of methodology work.

Внедрение компетентного подхода в высшем профессиональном образовании, обусловленное социально-экономическими, политическими, духовно-нравственными изменениями современного общества, предусматривает достижение нового качества обучения – формирование профессиональной компетентности. Последнее невозможно без непрерывного совершенствования содержания образовательных программ, эффективной организации учебного процесса, широкого внедрения передовых образовательных технологий, т. е. системной организации методической работы вуза на всех уровнях (преподаватель – кафедра – факультет – университет).

Дополнительные предпосылки для активизации методической составляющей создаются необходимостью перехода высшего профессионального образования к новым федеральным стандартам, изменением статуса многих университетов, их интеграцией в открытое информационно-образовательное пространство. Однако в последние годы наблюдается явное ослабление методической работы, особенно в непедагогических вузах. Общая теория вопроса проработана не в должной мере, практически отсутствует современное действенное нормативно-правовое обеспечение управления методической деятельностью, вследствие чего вузы, зачастую методом проб и ошибок, ведут самостоятельный поиск принципов и механизмов ее эффективной организации [3, с. 45].

Выполненное нами исследование методического аспекта функционирования 25 вузов страны показало, что наряду с многообразием способов построения методической работы существуют и общие векторы ее развития, прежде всего стремление к системной организации.

Исторически сложилось, что деятельность вузовской методической службы обеспечивают организационные структуры двух типов: нештатный коллегиальный постоянно действующий орган, создаваемый из числа наиболее квалифицированных преподавателей и других работников вуза (методический совет, научно-методические и методические комиссии факультетов, редакционно-издательский совет) и штатное подразделение (учебно-методическое управление, методический отдел, информационный центр и др.).

Нештатный коллегиальный орган выполняет в основном экспертную и проектирующую функции, штатное подразделение – организационно-методические и контролирующие функции. Если ролевая значимость этих подразделений в системе методической работы вуза характеризуется существенно разными весовыми коэффициентами, то подразделение, играющее определяющую роль, становится системообразующим.

В большинстве проанализированных нами случаев системообразующим элементом организации методической работы выступает нештатный коллегиальный орган. Лишь в некоторых вузах таковым является штатное подразделение. Рассмотрим соответствующие типичные схемы организационной структуры системы методической работы высшего учебного заведения.

Первая схема – без специального штатного подразделения – представлена на рис. 1.

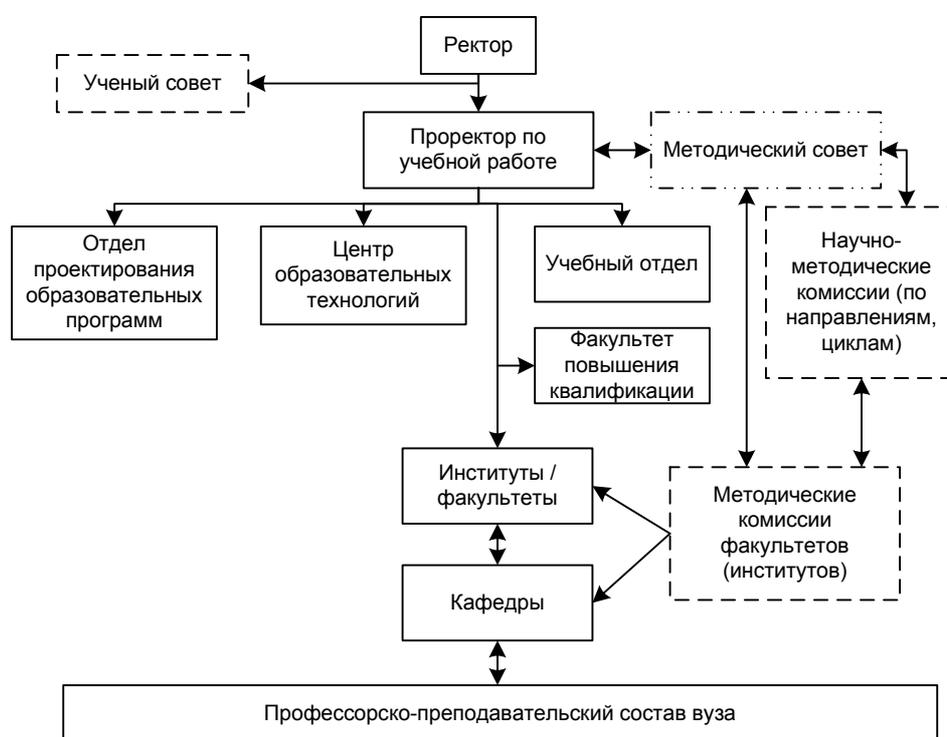


Рис. 1. Организационная структура системы методической работы без специального штатного подразделения:

[] – нештатные коллегиальные органы, □ – штатные подразделения, [] – системообразующие элементы, носящие общественно-консультационный статус

Для данного варианта организации методической работы характерно следующее:

- системообразующим элементом является подразделение, имеющее общественно-консультационный статус: его исходящие решения и документы носят рекомендательный, но не обязательный для исполнения характер. Отсюда – слабость реального влияния на развитие системы методической работы;

- отсутствие прямых связей коллегиального органа со штатными подразделениями вуза влечет за собой нарушение полновесного функционирования системы;

- многочисленность штатных подразделений, отвечающих за одно и то же направление решаемых задач, приводит к увеличению времени движения, сроков рассмотрения и, в конечном счете, к снижению качества распорядительной документации, регулирующей методическую работу вуза.

Во второй схеме (рис. 2) системообразующим элементом является штатное подразделение – методический отдел, который может входить, например, в состав учебно-методического управления.

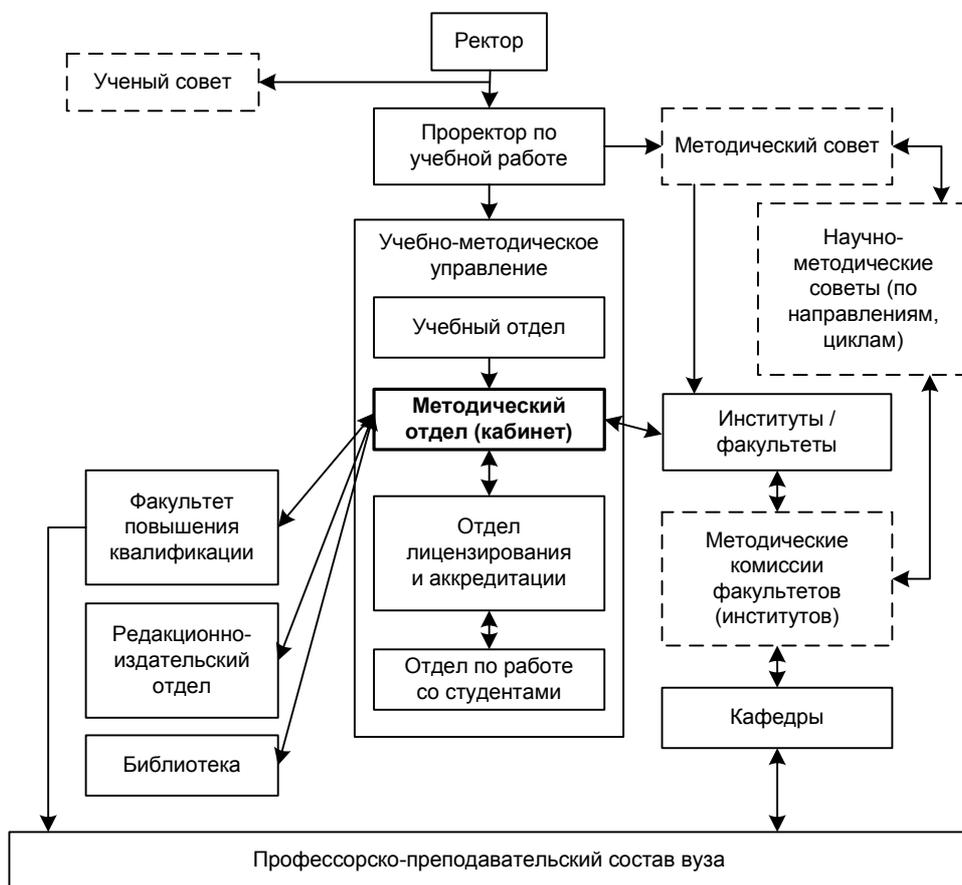


Рис. 2. Система вузовской методической работы со штатным системообразующим подразделением:

[] – нештатные коллегиальные органы, □ – штатные подразделения,
 □ – системообразующие элементы, обладающие значительными административными ресурсами

Особенностью представленной структуры является наличие у системообразующего элемента значительных административных ресурсов, воспользовавшись которыми можно систематизировать и конкретизировать методическую работу для повышения эффективности управления учебным процессом вуза.

Однако, как и в предыдущем случае, отсутствие прямой связи между методическим отделом и методическим советом порождает волокиту и перекладывание ответственности при решении проблем, требующих участия нескольких подразделений.

Кроме того, обращают на себя внимание два момента:

- как правило, штатное расписание подразделения, являющегося системообразующим элементом, характеризуется минимальным количеством штатных единиц, в результате чего имеет место большая загруженность сотрудников, и, как следствие, слабая проработка задач;

- все штатные единицы этого подразделения относятся к категории учебно-вспомогательного персонала, что влечет за собой недостаточную компетентность сотрудников отдела в повышении методической культуры профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза.

Очевидно, что построение организационной структуры методической службы вузов неотделимо от учета ее функций.

Перечислим наиболее общие из них, фигурирующие в положениях о соответствующих структурных подразделениях:

- сбор, систематизация, анализ методических материалов и нормативных документов по вопросам организации и обеспечения учебного процесса;

- обобщение и распространение опыта учебно-методической работы отдельных преподавателей, кафедр, факультетов университета и других учебных заведений, а также зарубежных вузов;

- мониторинг методического обеспечения учебного процесса;

- формирование фонда учебно-методической документации;

- разработка нормативно-методических документов и материалов по организации учебно-методической работы в университете;

- участие в разработке и совершенствовании основных образовательных программ и программ дисциплин.

Следует заметить, что на практике некоторые из этих функций носят скорее декларативный характер. Реализация остальных имеет крен в сторону статистической обработки данных по формализованным показателям

без должного внимания к глубокому содержанию учебно-методической работы, использованию оптимизационных возможностей информационно-коммуникационных технологий, что особенно ощутимо в настоящее время – при переходе к компетентностной парадигме высшего образования. Постоянное возвращение сотрудников вуза к выполнению многочисленных итераций приводит к тому, что огромное количество усилий активного профессорско-преподавательского состава тратится впустую.

Решение современных управленческих задач требует иных подходов к выстраиванию функционалов подразделений. Сегодня считается наиболее разумным раграничивать подразделения в соответствии с уникальными наборами компетенций, наиболее полно отражающих цели и задачи определенной деятельности [2].

Первоочередными задачами оптимизации управления методической работой вуза являются, по нашему мнению:

- организация упорядоченных линий взаимодействия как между структурными подразделениями вуза, так и между сотрудниками отдельного подразделения;
- централизация и реальная подконтрольность ответственности ППС за качество учебного процесса и его результата;
- ликвидация ресурсного неравенства ППС: предоставление аудиторий, лабораторий, программно-методическое обеспечение;
- организация взаимодействия с научными и учебно-методическими учреждениями региона и методическими объединениями страны;
- организация непрерывной подготовки преподавателей, постоянное повышение их методической компетентности для овладения новыми технологиями обучения и их использования;
- своевременное освоение и внедрение инноваций, апробаций и полученных экспериментальным путем достижений в образовательный процесс;
- создание условий для использования результатов исследований в области образования, в том числе возможностей для масштабного, синхронного внедрения передовых образовательных технологий (интерактивных обучающих платформ, телеконференций, интерактивных систем тестирования и т. п.).

Многие современные организационные структуры управления основаны на принципах, установленных еще в начале XX в. Наиболее полную их формулировку дал немецкий социолог Макс Вебер, автор концепции рациональной бюрократии [1, с. 260].

Специфика организации методической работы вузов, выявленная в ходе проведенного анализа и обобщения собственного опыта, требует уточнения и расширения перечня основополагающих принципов ее проектирования и внедрения. Мы считаем необходимым включить в него следующие принципы:

- *взаимодействия и иерархии*: системообразующие элементы способны к организации и управлению горизонтальными и вертикальными связями между структурными подразделениями вуза, при этом каждый нижестоящий уровень контролируется вышестоящим и подчиняется ему;

- *целеполагания*: организационная структура отражает цели и задачи процесса, обеспечивая однородность и скоординированность выполнения сотрудниками их обязанностей;

- *соответствия*: в организационной структуре реализуется соответствие полномочий и ответственности, что обуславливает формы взаимодействия между структурными подразделениями, составляющими единое целое;

- *разделения труда*: проектирование организационной структуры обеспечивает оптимальное разделение труда между органами управления и объемом их полномочий, что приводит к появлению высококвалифицированных специалистов на всех уровнях;

- *централизации*: при проектировании структуры управления объединяются управленческие работы с повторяющимся характером операций;

- *адаптации*: быстроразвивающиеся технологии формируют готовность организационных структур к противостоянию любым непредвиденным сложностям на пути реализации стратегий развития.

Оптимизировать управление методической работой вуза, опираясь на выявленные принципы, можно при объединении системообразующих элементов рассмотренных схем (рис. 1, 2) в одну организационную структуру (рис. 3) с четким распределением функций и ответственности между штатным подразделением, занимающимся организацией методической работы, и нештатным коллегиальным органом.

Если методический отдел будет обеспечивать образовательный процесс по учебно-методическому и организационно-методическому направлениям, осуществляя своевременную полную аналитическую обработку информации для мониторинга ресурсного обеспечения образовательных программ, то методический совет, используя аналитические материалы методического отдела, выступит реальным и действенным координатором

научно- и экспертно-методической работы в вузе, обобщая опыт деятельности всех структурных подразделений по совершенствованию учебного процесса и повышению качества образования.

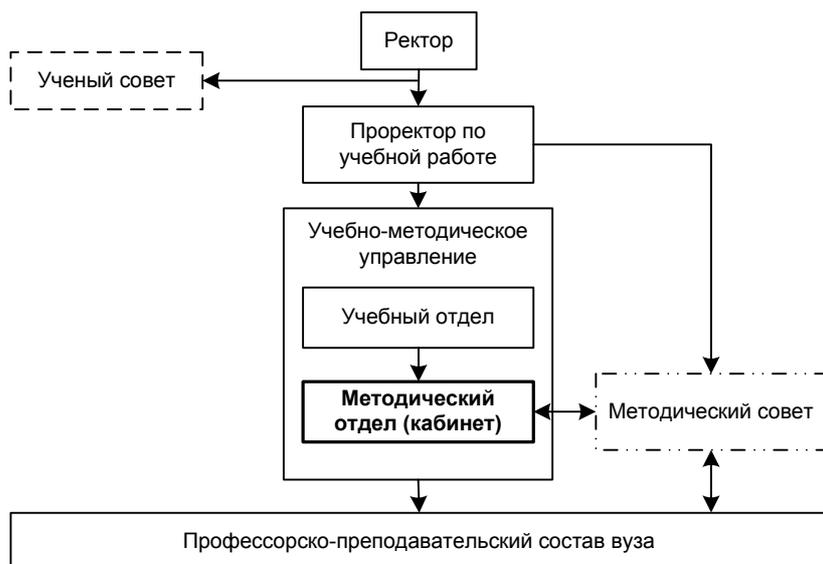


Рис. 3. Оптимальная организационная структура системы методической работы вуза:

[] – нештатные коллегиальные органы, □ – штатные подразделения, [] – системообразующие элементы, носящий общественно-консультационный статус, □ – системообразующие элементы, обладающие значительными административными ресурсами

Подчеркнем наиболее значимые возможности, создаваемые предложенной организационной структурой для преподавателя – ключевой фигуры системы методической работы в вузах:

- постоянная мотивация для совершенствования методической работы: посредством систематического сравнительного анализа оперативных данных о ресурсном, технологическом обеспечении образовательных программ, об учебных достижениях студентов формируется полная и открытая картина ближайших и перспективных направлений деятельности;
- реальная консультационная поддержка, обмен опытом путем использования информационно-компьютерных технологий.

Примером последнего является работа методической комиссии Уральского федерального университета по новым образовательным технологиям, выстроенная на основе сетевого общения широкого круга препо-

давателей через инструментарий Wiki. За короткий период членам комиссии удалось получить и обсудить полноценные материалы по проблематике предназначенных для реализации активных методов обучения в высшем профессиональном образовании.

Главный ожидаемый результат внедрения предлагаемой организационной структуры системы методической работы – переход системы от простого функционирования в режим устойчивого развития.

Литература

1. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 845 с.
2. Киселев А. Г. Базовые принципы для пересмотра организационной структуры. Москва. 2011. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://orgstructura.ru/?q=organizational-structure-principles>.
3. Краевский В. В., Хуторской А. В. Основы обучения: Дидактика и методика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд., стереотип. М.: Академия, 2008. 352 с.