

ти личности будущего учителя математики и информатики, выступают содержательная непрерывность и непрерывное развитие педагогического самосознания. В основе организации учебной деятельности предусмотрены: 1) диалогическое взаимодействие основных субъектов этой деятельности, 2) личностный и деятельностный подходы (с использованием активных, творческих, проблемных методов обучения), 3) непрерывная обучающая диагностика усвоения содержания, развития положительной мотивации учебной деятельности и формирования педагогического самосознания как основных факторов развития профессиональной направленности, а также некоторых сопутствующих элементов развития личности будущего учителя.

**ЛИТЕРАТУРА:**

1. Гребенюк О.С. Формирование интереса к учебной и трудовой деятельности у учащихся средних профтехучилищ. – М.: Высшая школа, 1986. – 48 с.
2. Лукьянова М.И. Развитие психолого-педагогической компетентности учителя: автореф. дисс. ...д-ра психол. наук. – М., 1995.
3. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. – М.: «Академия», 2004. – 320 с.
4. Реан А.А. Проблемы и перспективы развития, концепции локуса контроля // Психологический журнал. –1998 . – №4. – С.43-52.
5. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С.14 – 19.
6. Rotter J.B. Social learning and clinical psychology. – New York: Prentice-Hall, 1954.

УДК 371

**Воронина О.А.**

Московский гуманитарный  
педагогический институт

## **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА\***

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы построения системы управления качеством взаимодействия специалистов в условиях научно-методического центра, анализируется роль субъектов и объектов управления в этом процессе, исследуется социально-психологический аспект проблемы педагогического менеджмента. Особое внимание уделено анализу критериев оценки качества управленческого воздействия и основным направлениям взаимодействия руководителей и подчиненных. Также в статье исследуются закономерности и принципы построения системы управления качеством взаимодействия специалистов.

**Ключевые слова:** управление, качество, взаимодействие, субъект, специалист.

О. Воронина  
Moscow Humanitarian Pedagogical Institute

THE STRUCTURE AND CONTENT OF  
QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF IN-

TERACTION BETWEEN EXPERTS IN SCI-  
ENTIFIC AND METHODOLOGICAL CENTER  
ENVIRONMENT

**Abstract.** The article discusses how to build a quality management system of interaction between experts in scientific and methodological center environment, it also examines the role of subjects and objects of control in this process, investigates the socio-psychological aspect of the problem of teacher management. Special attention is paid to the analysis of criteria for evaluating the quality of managerial influence and the main directions of interaction between managers and subordinates. The article also investigates the laws and principles of quality management system interaction of specialists.

**Key words:** management, quality, interaction, subject, specialist.

Управленческое взаимодействие является одной из форм осуществления деятельности по реализации основных управленческих функций и предполагает активность как со стороны субъекта, так и со стороны объекта

\* © Воронина О.А.

управления, является ли объект управления отдельной личностью или представляет коллектив [2].

Рассматривая социально-психологические проблемы руководства и управления, Л.И. Уманский считает, что в зависимости от субъекта и объекта управления разрабатываются содержание, формы и методы управленческого воздействия. В системе управления «организатор» (субъект) – «группа» (объект) может быть несколько уровней развития: на низком уровне управленческое воздействие носит характер единоначалия, на высоком – коллегиальности. Субъект управления должен осуществлять определённую деятельность для обеспечения положительных внутригрупповых коммуникаций и противодействия отрицательных. Для этого необходимо, с точки зрения Л.И. Уманского, проводить диагностику и самодиагностику группы. Автор видит механизм максимального развития способностей каждого члена группы в группах высокого уровня, в лидерстве организационном, интеллектуальном, эмоциональном [5].

От того, кто является субъектом и объектом взаимодействия и на каком уровне осуществляется этот процесс, зависит результат. Результат взаимодействия будет охватывать изменения субъектов взаимодействия и динамику отношений между ними. Субъектом управленческого взаимодействия может быть руководитель, группа специалистов службы сопровождения, педагогический коллектив; в роли объекта может выступать личность ребёнка, специалиста или отношения между ними.

Средства взаимодействия субъекта и объекта управления могут быть внешними и внутренними. Внешние средства определяются оптимальным вариантом «содержание – форма – метод» и зависят от реальных возможностей технологизации управления современным образовательным учреждением. Внутренние средства взаимодействия определяются, прежде всего, соотнесенностью современных требований и технологий управления с особенностями конкретной управленческой системы, с особенностями и возможностями субъекта и объекта управления и зависят от степени организации субъекта, объекта управления, индивидуального обеспечения, условий в соответствии с поставленной целью. Профессионализм субъекта управления должен быть дополнен знанием способностей, интересов, потребностей, стремлений объекта.

управления. Процесс управления, его результат зависят от средств, форм и методов воздействия на объект управления [4].

Педагогический результат может быть индивидуальным, групповым, коллективным, интегральным. Групповой и коллективный результаты взаимодействия отличаются от индивидуального наличием специфического качества, которое приобретается за счёт: 1) согласования целей людей, входящих в группу; 2) наличия и согласования педагогических средств, с помощью которых цель реализуется в группе; 3) определённой культуры групповой коммуникации, существования специфических форм синтеза групповой деятельности, обмена профессиональными ценностями, групповой рефлексии. В связи с этим мы выявили следующие закономерности: чем выше уровень развития коллектива, тем глубже и шире зона положительного влияния коллектива на личность; чем ниже уровень развития группы, тем более возможно отрицательное влияние на личность. При формировании коллективного управляющего воздействия важно соблюдение принципа «параллельного действия», а именно: каждое воздействие на личность должно быть и воздействием на коллектив, – а также принципа «перспективных линий», требующего постановки перед коллективом не только текущих, но и перспективных задач, решая которые коллектив будет двигаться от одной задачи к другой.

К.А. Абульханова-Славская в своей работе «Совместная деятельность: методология, теория, практика» рассматривает свойства коллективного субъекта деятельности, параметры этих свойств и их эмпирические показатели. К основным свойствам коллективного субъекта деятельности автор относит: целенаправленность, мотивированность, целостность (интегрированность), структурированность, согласованность, организованность, результативность [1]. Разделяя точку зрения К.А. Абульхановой-Славской, мы полагаем, что согласованность коллективного субъекта деятельности представляет гармоничное сочетание его членов, взаимную обусловленность их действий. Это свойство характеризует сочетание основных структурных элементов совместной деятельности: целей и задач, мотивов, действий и операций, промежуточных и конечных результатов. Тип согласования действий членов коллектива – параметр этого свойства – может оцениваться по следующим показателям: доминирующий способ

разрешения противоречий, ведущая «зона» согласования действий членов коллектива, уровень конфликтности и типичные способы поведения его членов в конфликтных ситуациях.

*Организованность* означает упорядоченность, собранность, подчинённость определённому порядку выполнения совместной деятельности, способность действовать точно в соответствии с заранее установленным планом. Выделяются два аспекта: исполнительность, которая характеризует коллектив как объект управления по отношению к управленческим органам; и способность самоорганизовываться и управлять своей деятельностью. Организованность – это структура организационных свойств коллектива: его направленности, активности, самоуправляемости, лидерства, единства действий, стрессоустойчивости, межгруппового единства, являющихся системообразующими факторами. Уровень исполнительности и уровень самоуправляемости могут рассматриваться в качестве параметров этого свойства. Стиль исполнения, частота следования внешним управляющим воздействиям, активность членов коллектива в управлении своей деятельностью, потенциал лидерства, способы включения его членов в управление и т. д.

*Результативность* – способность достигать положительных результатов. Основанием для выделения параметров результативности является выделение двух блоков выполняемых задач: производственных и социальных. Таким образом, субъект и объект в управленческом взаимодействии относительны, от них зависит уровень осуществления взаимодействия и результат – функционирование и развитие организации.

*Организация* рассматривается нами, впервых, как система, имеющая определённую структуру, статус; во-вторых, как способ соединения частей в целое, состояние упорядоченности; в-третьих, как деятельность человека по формированию целостной системы, создание необходимых при этом организационных отношений. В содержание организационно-педагогической деятельности руководителя входят следующие направления деятельности:

- воспитательное,
- общественно-организационное,
- инструктивно-методическое,
- педагогическое,
- административно-распорядительное,
- финансово-хозяйственное.

Целостная система действий руководителя включает в себя: проектирование целей и задач в работе с коллективом и отдельными его членами, определение основных направлений их реализации; развитие демократических начал в организации каждого дела, определение содержания индивидуального и коллективного труда и характера его выполнения; показ образцов организации и выполнения различных видов деятельности, выбор методов управленческого воздействия на коллектив и его членов, создание необходимых организационных отношений, условий для успешного осуществления труда.

Именно в процессе организационной деятельности создаётся сеть организационных отношений, обеспечивающих состояние упорядоченности управляющей системы, органичное, наиболее эффективное взаимоотношение её компонентов. Любая социальная система, если её рассматривать с позиции управления, является сложной из-за множественности элементов и многообразия связей, возникающих между ними. Когда составляющие социальной системы существуют автономно, то есть имеют собственные цели и свободу поведения, то может появиться неопределенность. Для предотвращения этой проблемы необходима разработка нормативов служебного поведения, средств контроля стимулов, связей.

В формальную управленческую систему входят административно-правовое, экономическое, технологическое, логико-системное, оперативно-управленческое, социокультурное и психологическое направления. *Административно-правовое* направление определяет статус и компетентность системы и её частей; *экономическое* – средства финансирования и стимулирования; *технологическое* – последовательность и ритм трудового процесса; *логико-системное* – процессы принятия решений, информационные потоки; *оперативно-управленческое* – методы взаимодействия управляющей и управляющей систем; *социокультурное* – принятые в данной системе нормы поведения и взаимоотношений; *психологическое* направление отражает особенности мышления руководителя и подчинённых.

Между управляющей и управляющей системой существуют взаимосвязи, в том числе и взаимосвязи различных статусов, от которых зависит возникновение определённых внешних условий, влияющих на деятельность систем и их направленность, – это связи ко-

ординации (горизонтальные) и субординации (вертикальные) [3]. В процессе взаимодействия осуществляются постоянные контакты руководителя с подчинёнными для совместного рассмотрения, обсуждения и решения проблем, задач, вопросов. Задача руководителя заключается в том, чтобы на уровне непосредственного общения организовать успешное взаимодействие. Для решения этой задачи используются различные формы взаимодействия: планёрка, совет, совещание, заседание, «летучка», «оперативка», которые могут проходить в диалоге как групповое обсуждение или дискуссия.

В диалоге между участниками взаимодействия происходит согласование действий при выполнении деятельности, обучение, воспитание, контроль. Это позволяет осуществить сближение позиций и статусов при решении проблем, сформировать сходные установки при возникновении различных ситуаций. Использование дискуссии, группового обсуждения требует от участников определённого уровня профессионализма, делает их субъектами собственного образования. Успешность взаимодействия зависит от процедуры, заинтересованности участников обсуждаемой темой, проявления инициативы, увеличения в дальнейшем количества рабочих связей между участниками.

Системообразующим фактором управления является руководство на основе принятия общечеловеческих ценностей и направленность на человека. Содержанием и результатом взаимодействия может являться сильная внутрикорпоративная культура, хотя культура вообще и культура взаимодействия в частности относится к категории параметров, которые меняются чрезвычайно медленно. Признание работника как личности со стороны руководителя даёт возможность подчинённому проявить себя в различных видах деятельности, играет большую роль в саморазвитии личности, удовлетворённости работой.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Абульханова-Славская К.А. Совместная деятельность: методология, теория, практика. – М.: Наука, 1988. – 232 с.
2. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. – М.: Политиздат, 1977. – 382 с.
3. Недвецкая М.Н. Управление качеством педагогического взаимодействия школы и семьи: Монография. – М.: АПКиПРО, 2008. – 240 с.
4. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в области управления образовательным процессом: Учебн. пособие. – М., 1997. – 264 с.
5. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980.

УДК 37.033

**Данилина А.М.**

ГОУ СОШ "Школа Здоровья" №883 г. Москвы

## **ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ШКОЛЬНИКОВ СРЕДСТВАМИ ТУРИСТСКО-КРАЕВЕДЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ\***

**Аннотация.** В формировании экологической культуры школьников велик потенциал детско-юношеского туризма. В статье рассматриваются содержательные и организационно-методические принципы одной из форм туристско-краеведческой деятельности – учебно-исследовательского практикума ландшафтно-экологического содержания со школьниками на примере природных парков Москвы и их зонирование для разных видов рекреации. При этом школьники приобрели геоэкологические компетенции, важные с

точки зрения экологической целесообразности в разных социоприродных ситуациях.

**Ключевые слова:** экологическая культура, геоэкологическое краеведение, учебно-исследовательский практикум, рекреация, экологические компетенции, экологический тип сознания, личностно-ориентированный и деятельностный подходы.

A. Danilina

Moscow State School of Health №883

THE FORMING OF CHILDREN'S ECOLOGICAL CULTURE USING DIFFERENT AP-

---

\* © Данилина А.М.