

Априщенко Лариса Игоревна

старший преподаватель

Институт военного обучения

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

г. Таганрог, Ростовская область

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ДИДАКТИЧЕСКИМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ

Аннотация: статья посвящена анализу современных требований к коммуникациям, формирующим творческое поведение студентов в обучающей организации. В качестве исследовательской задачи автором включены проблемы перцептивного опыта общения в рамках образовательного учреждения. Основное внимание уделено возможностям мобилизации ресурсов и управления коммуникациями для обеспечения положительной рефлексии и необходимого творческого уровня студентов в обучающей среде. В статье рассмотрены методы дидактического управления и управления взаимодействием студентов, а также особенности адаптивных структур как инструментов, использование которых позволяет рационально сочетать студенческий труд с материальными элементами и техническими возможностями дидактики.

Ключевые слова: образовательное учреждение, культура, коммуникации, рефлексия, управление, мобилизация ресурсов.

Люди разных индивидуальных культур имеют разный перцептивный опыт. Налаживая контакты друг с другом, в своём общении студенты используют собственные навыки, не задумываясь о том, действует ли их «устав» в учебной организации с давно принятыми и устоявшимися базовыми ценностями и культурными традициями или нет. В случае, оставляя за собой право со своим уставом входить в «чужой монастырь», в студенческом коллективе возникает взаимное непонимание, что, во многом, искажает взаимодействие в группе и осложняет учебную кооперацию. В принимающей стороне студент сталкивается с проявлениями уже сформированных базовых ценностей и традиций пове-

дения – с той средой, в которой, возможно, люди ведут себя не так, как он привык. И это неизменно порождает и разную по знаку рефлексию личности при формирующихся коммуникациях в дидактических звеньях «студент-группа», «студент-преподаватель», и кооперативную рефлексию в звене «преподаватель-группа» [1]. Управление процессами дидактики предполагает следование узаконенным нормативными документами высшей школы нормам и правилам формирования технологических функций взаимодействия – эффективной системы коммуникаций, используя инструменты общих функций управления и необходимые действия по установлению устойчивых информационных связей между участниками учебного процесса. Тем самым формируя взаимосвязь между элементами процесса дидактики – обучением, воспитанием и управлением. Коммуникации служат базой по обмену необходимой информацией. Обеспечить эффективное взаимодействие – означает оптимально организовать информационные потоки в обучающей организации. При этом основная цель управления коммуникациями в учебной организации – это создание внешней и внутренней социально-психологической среды, благоприятствующей успеху, обеспечению положительной кооперативной рефлексии и необходимого творческого подъёма и активного социального поведения [3]. Современные требования к коммуникациям, формирующим кооперативную рефлексию и творческое поведение студента представляются нам связанными процессами социального партнерства (при этом учитываются внутренние условия при выборе типа и стиля коммуникации), и построением системы социально-психологических рефлексов и отношений, согласно требованиям внешней среды, связанных с соблюдением интересов студента и студенческого сообщества. Эффективное творческое взаимодействие требует ответной реакции и определенных условий работы вуза и обучения студентов, при отсутствии которых организационные коммуникации и взаимодействие с внешней средой слабеют и угасают. Таким образом, при отсутствии обратной связи можно зафиксировать незавершённость процесса эффективного управления коллективом. В этом случае процесс коллективного взаимодействия следует признать неуправляемым. Правила и

процедуры, следование которым и выполнение которых позволяет преподавателю добиваться основной цели дидактики включают различные методы управления студентами и группой. Условно их можно разделить на распорядительное воздействие, включающее приказы и распоряжения; организационные – нормы и нормативы; стабилизирующие – объяснение, предостережение от нарушения; дисциплинарное воздействие в виде наказаний; методы творческого и нематериального стимулирования, которые предполагают привлечение к участию в НИРС, предоставление студентам научно-исследовательской и творческой самостоятельности, похвалу или присвоение неформального статуса студенческим группам. Кроме того, что также очень важно, в комплекс методов дидактики обязательно включаются процедуры формирования сильной корпоративной культуры, предполагающие установление социально-психологической гармонии между интересами студентов, студенческой группы и учебной организации [4]. То есть методы и модели дидактики подразделяются на административные, дисциплинарные, организационно-стабилизирующие и социально-психологические. Учебные подразделения и студенты по-разному приспособляются к главенствующей культуре университета. Это напрямую зависит от индивидуальной и кооперативной рефлексии личности и группы и имеющегося опыта их взаимодействия с внешним окружением. На основании анализа специализированной литературы можно выделить основные факторы культурных коммуникаций, которые необходимо учитывать при взаимодействии [5]: изменчивость коммуникаций, их непостоянство; сложность и контекстуальность культур; враждебность среды; культурная разнородность; взаимозависимость культур и взаимосвязь. Определимся и подчеркнём, что первые три фактора относятся к внутригрупповым и проявляются в сформированных установках группы, а последующие два мы находим в макрокультуре организации. В межкультурных коммуникациях отражаются различные аспекты кооперативной рефлексии с присущим ей общественным, правовым и психологическим климатом. И, конечно, каждая личность и группа стремится к формированию собственной, уникальной системы взаимоотношений и деловых коммуни-

каций. Одним из важных этапов исследования психологии взаимоотношений и системы коммуникаций, определяющей формирование эффективной творческой кооперативной рефлексии личности и студенческой группы – является определение и пробуждение индивидуального потенциала и групповых возможностей развития [2]. А для побуждения к развитию, для повышения лояльности и качественных характеристик системы взаимоотношений творческого коллектива, – преподавателям и деканату необходимо использовать различные приёмы стимулирования наиболее благоприятных условий деятельности каждого из участников управляемого процесса дидактики. Создание необходимых условий, мотивирующих студентов к получению высоких результатов обучения, означает действие, направленное на достижение личных и уставных целей обучающей организации, на побуждение участников, всего состава учебной организации к эффективной деятельности. Взаимоотношения ролей и полномочий, как и структура организации, являются инструментами дидактики, использование которых позволяет рационально сочетать студенческий труд с материальными элементами и техническими возможностями учебной организации. Для более эффективного управления взаимодействием в высших учебных заведениях предлагается формировать адаптивные структуры управления, основанные на иных принципах, чем бюрократические. Они более органичны в потоках дидактики, потому что адаптируются к внешним изменениям подобно живому организму [6]. Анализ применяемых структурных моделей и методов дидактики дает возможность установить динамику творческого прироста деятельности студентов или уменьшения их активности. Интенсификация социальной и интеллектуальной деятельности свидетельствует о приросте. Уменьшение активности свидетельствует об ослаблении, сужении направления творческой деятельности коллектива и личности. Необходимо отметить, что в каждом случае имеется возможность приведения элементов структуры управления ВУЗом и процессов дидактики, выполняющих ту или иную конкретную функцию к наиболее оптимальной деятельности. Это объясняется тем, что каждая из дидактических функций использует определенного рода ресурсы. И потому моби-

лизацию неиспользованных ресурсов, потенциала и возможностей нами можно и нужно рассматривать, как процесс привлечения дополнительных источников повышения эффективности обучения и роста творческого взаимодействия, положительных знаков рефлексии личности и группы. В этом случае мобилизация дополнительных возможностей предстаёт в виде эффективного инструмента, с помощью которого учебное заведение может поддержать и повысить не только эффективность коммуникационных взаимодействий при формировании кооперативной рефлексии личности и группы. Мобилизация незадействованного потенциала способна повысить и социальную востребованность, конкурентоспособность, рейтинг учебного предприятия, которое использует в своей работе максимально привлечённое количество ресурсов и разнообразный инструментарий дидактики [4].

Список литературы

1. Априщенко Л.И. Проблемы эффективности образования и усвоения знаний / Л.И. Априщенко, Л.Ф. Безверхая // Педагогика, психология, общество: актуальные вопросы. – Чебоксары: ЧРИО, 2020. – С. 38–42.
2. Безверхая Л.Ф. Ролевая рефлексия личности студента в условиях различных культурно-психологических моделей формирования дидактического звена «личность-группа» // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – №1 (74). – С. 120–121.
3. Болотова А.К. Психология коммуникаций / А.К. Болотова, Ю.М. Жуков. – М.: НИУ ВШЭ, 2015.
4. Саратовцев Ю.И. Формирование культуры организации как методологической основы управления социально-экономической системой: дис. ... д-ра экон. наук. – СПб.: СПбГИЭУ, 2006.
5. Терпстра Верн. Культурная среда международного бизнеса. – South-Western Pub. Co., 1978.
6. Цветков А.Н. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2010.