

ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА КУРАТОРСТВА В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

Леонтенко Т. А.

Институт государственного и муниципального управления ФГАОУ ВПО НИУ «Белгородский государственный университет», Белгород, Россия (308015, Белгород, ул. Победы, 85), e-mail: super.ma54@yandex.ru

В статье обоснована позиция о необходимости совершенствования института кураторства с помощью технологического управления институционализацией рассматриваемого института. Актуальность темы исследования определяется: во-первых, высоким регулятивным, воспитывающим, формирующим потенциалом института кураторства, поиском механизмов его оптимизации и модернизации, возможностью расширения границы социального восприятия корпоративной культуры данного института; во-вторых, необходимостью эффективного управления институционализацией кураторства посредством оптимизации нормативных, контрольных, организационных функций и их социальной технологизации. Приведены данные авторского социологического исследования. Исследование было проведено в 2010 и 2012 годах по одним и тем же показателям. Это дало автору возможность проследить тенденции развития института кураторства. Проведённое исследование позволило выделить проблемные зоны деятельности данного института, связанные прежде всего с несовершенной системой оценки работы кураторов, личностными качествами куратора, недостаточной мотивацией кураторов. Автором предложены социальные технологии, содержащие десять компонентов: 1) организационный; 2) технологический; 3) кадровый; 4) коммуникативный; 5) научно-методический; 6) информационно-аналитический; 7) педагогический; 8) психологический; 9) мотивационный; 10) оценочный. Автором рекомендовано использовать Динамику становления социально-нравственной зрелости куратора студенческой группы для измерения готовности куратора к работе со студентами.

Ключевые слова: институт кураторства, организационно-технологическое обеспечение, социальные технологии, компоненты, личность куратора.

ORGANIZATIONAL-TECHNOLOGICAL PROVIDING OF THE EFFECTIVE FUNCTIONING OF THE INSTITUTION OF TUTORSHIP IN RUSSIAN UNIVERSITIES

Leontenko T. A.

National Research University «Belgorod State University», Belgorod, Russia (308015, Belgorod, Pobeyst. 85), e-mail: super.ma54@yandex.ru

The article proves the position about the necessity of improvement of the Institution of tutorship with the help of technological management of institutionalization of the Institute. The theme of the research is determined by: firstly, high regulatory raising, forming potential of the Institution of tutorship, the search for mechanisms of its optimization and modernization, the possibility of expansion of the social perception of the corporate culture of the institution; secondly, the need for effective management of the institutionalization of coaching through the optimization of the regulatory, Supervisory, organizational functions and their social technology. Are the data of the author's sociological research. The study was conducted in 2010 and 2012, according to one and the same indicators. This gave the author an opportunity to trace the development trends of the Institution of tutorship. The conducted research made it possible to outline the problem areas of activity of the Institute, associated first of all with the imperfect system of evaluation of work of curators, the personal qualities of the curator, lack of motivation curators. The author offers social technologies, containing ten components: 1) organization; 2) technology; 3) personnel; 4) communication; 5) the scientific-methodical; 6) information-analytical; 7) teacher training; 8) psychological; 9) motivational; 10) the evaluation. The author is recommended for use by the Dynamics of formation of the socio-moral maturity of the curator of the student group to measure the readiness of the curator to work with students.

Key words: institution of tutorship, organizational-technological security, social technologies, components, personality curator.

Развитие современного российского общества связано с процессами глобализации, информатизации, модернизации, развития рыночных отношений. Данные процессы не проходят бесследно и для российского высшего профессионального образования.

Вопрос качества отечественного образования, его эффективность и ключевая роль в развитии страны является важнейшим в современных условиях, поскольку в эпоху информатизации и высоких технологий место страны в мире определяется уровнем ее образования и культуры [8].

Сегодня в высшей школе назрел ряд противоречий, на которые следует обратить особое внимание. Во-первых, между объективной необходимостью применения современных инновационных технологий в процессе подготовки специалистов и определённым консерватизмом в подходах профессорско-преподавательского состава к процессу обучения и воспитания. Во-вторых, противоречие между субъектами преподавания и обучения, взаимодействующих в едином образовательном пространстве, связанные с формированием личности нового социокультурного типа. Формирование у студентов профессиональных компетенций, в основном, происходит под контролем преподавателей, в то время как формирование общекультурных компетенций – при участии института кураторства.

В период перехода системы российского высшего профессионального образования на двухуровневую систему «бакалавриат – магистратура» большое внимание уделяется обновлению программ обучения. Возникает необходимость и в новых подходах к технологии управления процессом воспитания, отвечающего современным требованиям российской высшей школы.

В процессе рассмотрения состояния института кураторства выявлена необходимость его дальнейшего совершенствования. Это связано с тем, что функции куратора недостаточно регламентированы нормативной документацией, и в большинстве случаев они регулируются локальными актами. В связи с этим существует необходимость в определении критериев эффективности управления институционализацией кураторства и его организационно-технологического обеспечения. В настоящее время в вузах страны накоплен уникальный, разнообразный и богатый опыт организации кураторской деятельности. Существует необходимость обобщения накопленного опыта работы кураторов, а также опыта организации кураторской деятельности в вузах с целью создания единой системы управления институтом кураторства.

Таким образом, актуальность темы исследования определяется: во-первых, высоким регулятивным, воспитывающим, формирующим потенциалом института кураторства, поиском механизмов его оптимизации и модернизации, возможностью расширения границы социального восприятия корпоративной культуры данного института; во-вторых, необходимостью эффективного управления институционализацией кураторства посредством

оптимизации нормативных, контрольных, организационных функций и их социальной технологизации.

Авторское исследование было проведено в 2010 и 2012 годах на базе БГТУ им В. Г. Шухова. Цель исследования: установить зависимость качества процесса воспитания в вузе от деятельности института кураторства. Как показывают результаты исследования в Белгородском государственном технологическом университете им. В. Г. Шухова в 2010 – 2012 годах, в большей степени и в первом, и во втором исследовании респонденты предпочитают надеяться на себя, друзей, одногруппников, родителей. Интересен тот факт, что респонденты, опрошенные в 2010 году, считают, что кураторы помогают редко (63.89 %) и не помогают совсем (20.19 %), в то время как выпускники (2012 г.) выразили противоположное мнение: кураторы не помогали совсем – 55.35 % ответивших на вопрос, кураторы помогали редко – 28.57 % респондентов. Респонденты 2012 года не считают, что кураторы помогали им часто (3.57 %), в то время как респонденты 2010 года пользовались помощью кураторов чаще (15.42 %). Выпускники оценивают оказанную им когда-то помощь кураторов как незначительную, редко оказываемую, в то время как респонденты 2010 года более высоко оценили уровень участия в их жизни кураторов. На наш взгляд, это может быть связано с тем, что студенты становятся более самостоятельными и уверенными в себе на пятом курсе.

Диагностика состояния институционализации кураторства в российских вузах, а также анализ данных социологических исследований позволяют выделить ряд проблем института кураторства: 1) проблема несоответствия ожиданий студентов и уровнем кураторской поддержки; 2) проблема профессионализма кураторов, а также его личностных качеств; 3) проблема неудовлетворённости кураторами условиями своего труда (небольшая доплата, отсутствие необходимых для повышения квалификации программ, недостаточно хороший уровень организации встреч со студентами, равнодушие администрации), а также отсутствие требований к себе как куратору; 4) проблема недостаточного разнообразия используемых кураторами методик.

Необходимость совершенствования института кураторства обусловила потребность в технологизации управления данным процессом. Нами предложено организационно-технологическое обеспечение повышения эффективности функционирования института кураторства в российских вузах. Выделены применяемые социальные технологии, включающие десять компонентов:

1. *Организационный компонент* предполагает наличие расписания кураторских часов и других основных мероприятий, проводимых куратором в студенческих группах с указанием аудиторий. Расписание проводимых куратором мероприятий должно быть

вывешено на стенде кафедры или деканата. Наличие такого расписания, с нашей точки зрения, повысит посещаемость мероприятий и облегчит работу контролирующих организаций вуза. Организационный компонент предполагает использование вузами модели структуры института кураторства. Выделены основные структурные единицы, необходимые для организации, контроля и коррекции культурно-воспитательной и кураторской деятельности в вузе: проректор по воспитательной работе, зам. декана по воспитательной работе, кураторов студенческих групп, Совет по воспитательной работе вуза, Совет по кураторской работе вуза, далее следуют Школа кураторов и Социологическая служба вуза. Приведён минимум, необходимый для организации воспитания и кураторства в вузе. В зависимости от специфики вуза, составляющие структуры могут варьироваться.

2. *Технологический компонент* предполагает наличие и предоставление всем членам института кураторства необходимых программ технологических разработок, обеспечивающих планирование, оценку и коррекцию проводимой деятельности. Мы рекомендуем примерную программу управленческого воздействия на формирование личностных качеств студента через институт кураторства с учётом социально-профессиональных компетенций. К таким технологиям относятся разработанные критерии кураторской деятельности, мониторинг деятельности института кураторства, коммуникативные технологии для кураторов, диагностические методики для формирования коллектива института кураторства. В том числе Программа управленческого воздействия на формирование личностных качеств студентов через институт кураторства. Программа содержит направляющее воздействие куратора на личность студента, мотивирующее, мобилизующее, корректирующее и аналитико-результатирующее воздействие.

3. *Кадровый компонент* является одним из важнейших при организации работы института кураторства в современных вузах, так как именно подбор кадрового состава определяет успешность работы кураторства. Необходимо выбрать и утвердить кандидатуры кураторов, членов Совета по кураторской деятельности, а также лиц, оценивающих результаты работы института кураторства, используя собеседование и диагностическую методику. Диагностическая методика для отбора кураторов. Фомина Л. Л. охарактеризовала особенности психолого-андрагогической диагностики для личности взрослого обучающегося, являющегося одновременно членом организации, в которой проводятся обучение и диагностика. Автор утверждает, что «психолого-андрагогическая диагностика слушателей должна являться одним из важнейших этапов деятельности каждого организатора обучения, так как позволяет своевременно осуществить анализ основных характеристик группы...» [7]. Ильницкий В. Г. подчёркивал роль диагностики в системе социального управления трудовой организацией [4] и описывает компоненты эффективной

диагностики. Однако соблюдение всех этих этапов становится возможным при наличии разработанных или подобранных методик, которых довольно много. Они разработаны психологами и социологами. Исследователь личности во взаимодействии с окружающими Баязитов Р. Ф. разработал методику исследования авторитарности личности [1]. Используя исследования Баязитова Р. Ф., Оганесяна Н. Т., Батаршева А. В., при использовании тестовых методик Ряховского В. Ф., Ассигнера А., Томаса-Кильмена, Адорно Т., Мюррея Г., Лири Т., Алишева Б. С., предлагается *диагностическая методика кадрового отбора кураторов*: 1) методика оценки уровня общительности (В. Ф. Ряховского); 2) тест «Умеете ли вы слушать?»; 3) методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2); 4) оценка способности к эмпатии; 5) методика оценки агрессивности педагога А. Ассингера; 6) методика определения организаторских и коммуникативных способностей; 7) методика самооценки руководителем стиля управления; 8) методика определения особенностей реагирования в конфликтных ситуациях (тест Томаса – Кильмена); 9) тест «Управленческая ситуация и направленность руководителя»; 10) синдром «выгорания» в профессиях системы «человек – человек» для преподавателей; 11) методика определения силы воли; 12) методика определения уровня стрессоустойчивости; 13) диагностика удовлетворённости работой; 14) диагностика степени уверенности в себе; 15) оценка эффективности деятельности руководителя; 16) методика исследования авторитарности личности: F – шкала Т. Адорно; тематический апперцептивный тест (ТАТ) Г. Мюррея; тест «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири; методика изучения структуры ценностей личности Б. С. Алишева; 16) диагностика тревожности; 17) тест «определение профиля личностных свойств»; 18) тест «организаторские способности лидера».

Предложенная методика проводится с преподавателями вуза, пожелавшими стать кураторами студенческой группы. При проведении организаторами тестирования преподавателей необходимо соблюдение следующих принципов диагностики: желание самого преподавателя выполнять обязанности куратора студенческой группы; наличие понимания со стороны тестируемых необходимости применения диагностической методики; серьёзность и ответственность преподавателей.

4. *Коммуникативный компонент.* «Коммуникация – передача или обмен информацией. Коммуникация может быть вербальной или невербальной (звуковой – незвуковой), преднамеренной или непреднамеренной» [2].

Данакиным Н. С. выделено 10 технологий: технология организационной оптимизации коммуникационных процессов, взаимопонимания, интеграции, самопрезентации, посредничества, диалога, спора, переговоров, информационные, технология профилактики и нейтрализации слухов. Но нас интересуют следующие: *технология взаимопонимания,*

технология инградации («термин «инградация» используется для обозначения групповых приёмов, направленных на получение одобрения – на повышение межличностной привлекательности» [3]), технология самопрезентации, технология диалога.

Хрусталёв А. Н. [9] выделил методы коммуникативной оптимизации: метод гласного управления (принцип этого метода заключается в открытости и доступности необходимой сотруднику информации для дальнейшего её использования таким образом, как сочтёт нужным сотрудник организации); метод исключения коммуникативных перегрузок (информация, доходящая до сотрудника, должна быть качественной и дозированной для полного её осмысления); метод стимулирования; метод интенсификации контактов (этот метод говорит о том, как меняется отношение к человеку с момента первой встречи до того момента, когда много событий пройдено с ним, т.е. постоянное контактирование и взаимодействие сглаживает неприятное впечатление от внешнего вида человека или от его характера).

5. *Научно-методический компонент* отражает наличие материалов, разработанных кураторами вуза, а также собранными извне специально для обогащения содержательной части работы куратора.

6. *Информационно-аналитический компонент* включает в себя наличие программ мониторинга, оснащённого инструментарием, и нормы проведения его (два раза в год). Также этот компонент отражает нормативные акты, документы, регулирующие работу института кураторства (положение о работе куратора, положение о работе Совета по кураторской деятельности; материалы, отражающие предпосылки возникновения института кураторства: документы федерального, регионального, местного значения).

7. *Педагогический компонент* предполагает обладание педагогическими навыками, педагогической культурой и мастерством преподавателей, желающих стать кураторами. Необходимость знания основ педагогической деятельности в работе куратора особенно актуально при организации работы института кураторства в технических вузах.

8. *Психологический компонент* необходимо учитывать наряду с педагогическим компонентом, так как обладание необходимыми знаниями в области психологии также важно для куратора. Без учёта психологических особенностей каждого студента сложно выполнять обязанности куратора удовлетворительно.

9. *Мотивационный компонент* предполагает наличие достойной оплаты труда куратора, дополнительных вознаграждений для талантливых кураторов, наличие электронной системы, которая отражает работу преподавателей, выполняющих обязанности куратора студенческой группы. Мотивационный компонент предполагает стимулирование кураторов к определённым достижениям: написание методических пособий и диссертаций,

участие в конкурсах кураторов, создание собственных программ, технологий и разработок оптимизации деятельности института кураторства.

10. *Оценочный компонент.* На основе разработанных Кошелевой А. О. [5] параметрах личностной зрелости личности в условиях высшего профессионального образования, нами предложена Динамика становления социально-нравственной зрелости куратора студенческой группы. Данная модель может использоваться членами Совета кураторской деятельности как основа для проведения экзамена кураторов по допуску к работе со студенческой группой. Динамика становления социально-нравственной зрелости куратора студенческой группы включает в себя параметры роста личностной зрелости куратора: *компонентные показатели* (когнитивный компонент: глубина, системность и интегрированность знаний куратора о воспитательной деятельности и институте кураторства; эмоционально-мотивированный компонент: позитивный характер переживаний; понимание важности деятельности института кураторства, сознательный выбор кураторских обязанностей; оценочный компонент: гибкость и обоснованность оценок, осознанность причин, позволяющих работать куратором; коммуникативно-поведенческий компонент: устойчивость, последовательность и ответственность поступков во взаимодействии со студентами; практико-поведенческий компонент: целенаправленность и интенсивность волевых устремлений куратора, контроль своего поведения. *Содержание социально-нравственной зрелости по качественным критериям* (заинтересованное стремление к анализу общественных явлений; мотивационно-когнитивный критерий; знание правового поля законов, норм, принципов, прав и обязанностей общего поведения человека (когнитивный критерий); стремление и активное практическое участие в деятельности общественных организаций (ценностно-мотивационный критерий; социально-политическая грамотность, знание и соблюдение нравственных норм поведения (социальный критерий); ответственное выполнение преподавательских обязанностей, соблюдение норм коллектива (социально-поведенческий критерий); интервальный контроль, отсутствие правонарушений (нравственно-поведенческий критерий).

Соблюдение всех предложенных компонентов позволит более качественно организовать работу института кураторства в вузе. В данной статье предложены технологии обеспечения деятельности института кураторства: организационный компонент, технологический компонент, кадровый компонент, коммуникативный компонент, научно-методический компонент, информационно-аналитический, педагогический, психологический, мотивационный и оценочный.

Список литературы

1. Баязитов Р. Ф. Авторитарный стереотип: сущность и проявления в социальных взаимодействиях. – Нижнекамск: Изд-во НМИ, 2006. – 175 с.
2. Джерри Дэвид, Джерри Джулия. Большой толковый социологический словарь. Т. 1. С.314.
3. Данакин Н. С. Коммуникативная технология: монография. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2007. – С. 131.
4. Ильницкий В. Г. Диагностика в системе социального управления трудовой организацией: монография. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2007. – 124с.
5. Кошелева А.О. Концептуальные подходы к подготовке личностно-зрелого специалиста в условиях вуза // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 3. – С. 71-73.
6. Сапрыка В. А., Шаповалова И. С., Шмигирилова Л. Н. Социологический мониторинг внутривузовской среды // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2; URL: www.science-education.ru/102-5966 (дата обращения: 01.03.2013).
7. Фомина Л. Л. Диагностика как элемент процесса обучения взрослых // Профессиональное образование. Столица. – 2009. – № 11. – С.28.
8. Хрусталёв А. Н. Социальные ресурсы управления производственной организацией: монография / под ред. проф. Н. С. Данакина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2007. – 124 с.

Рецензенты:

Волкова Ольга Александровна, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социальной работы, ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород.

Шаповалова Инна Сергеевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом, ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород.