

Б.О. Гасанов (студ.),  
А.М. Кулаков (студ.),  
В.А. Нечаев (асп.), Н.К. Чапаев

## **ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ**

Воспитательные отношения, складывающиеся на современном производстве, должны регулироваться не только экономическими и социальными требованиями, но и функциональными методами педагогики. В основе воспитательного воздействия лежат педагогические знания и умения, включающие в себя интегративные способы организации и управления людьми, производственными и социально-экономическими процессами, в которые включены воспитательные отношения.

Производственные отношения наряду с другими все более педагогизируются, так как педагогические знания включают в себя интегративные, деятельностные, коммуникативные и стимулирующие компоненты. Педагогические знания и педагогические умения направлены на оптимизацию воспитательных отношений, складывающихся объективно в ходе производственных отношений. Субъективно руководитель производства управляет воспитательными отношениями, организовывая и оптимизируя их.

В июне 1991 г. в Екатеринбурге на заводе транспортного машиностроения им. Я.М. Свердлова было проведено обследование мастеров, старших мастеров, начальников участков (10 человек). Цель обследования – вычленив педагогический компонент управления и проанализировать уровень актуальной потребности в педагогическом знании руководящего персонала.

Опросный лист включал в себя следующие вопросы:

1. Нужна ли педагогическая подготовка для осуществления воспитательного воздействия на рабочих?
2. Какие из перечисленных качеств необходимы для деятельности инженерных работников и в какой степени: профессиональная компетентность, требовательность к подчиненным, общая культура, педагогические знания, педагогические умения, общественная активность?
3. Какие из следующих функций реализуются по отношению к выпускникам ПТУ и в какой степени: обучающая, воспитательная, развивающая?
4. Нужны ли психолого-педагогические знания о возрастных и индивидуальных особенностях подчиненных?

5. Считаете ли Вы достаточным свой уровень образования и как его определяете: общий уровень, специально-педагогический?

6. Испытываете ли Вы трудности с подчиненными и при каких обстоятельствах: в установлении контактов, в разрешении конфликтных ситуаций, в общении?

7. Какие из перечисленных способов воздействия Вы используете и в какой степени: поощрение, просьбу, доверие, одобрение, совет, угрозу, наказание?

8. Осознаете ли Вы (и в какой степени) свой рост в качестве педагога, воспитателя?

Таким образом, выявлялись реальные трудности деятельности, объективно и субъективно связанные с процессами обучения, воспитания, развития работающих. Это и характеризовало функционирование педагогического знания в производственной деятельности. Ответы респондентов почти всегда предполагали выбор одного из следующих вариантов: «нет», «скорее нет, чем да», «скорее да, чем нет», «да».

Опросный лист предполагал ответы на вопросы 8 позиций:  $V_1, V_2, V_3, \dots, V_8$ .

Для удобства интерпретации результатов представим их на шкале отношений в процентах, разделив все поле возможных ответов на 100 интервалов и приняв за значимую нулевую точку нейтральный ответ на вопрос, располагающийся посередине между вариантами ответа «скорее нет, чем да» и «скорее да, чем нет». Таким образом, положительные численные значения характеризуют позитивный ответ респондентов, а отрицательные - указывают на негативный ответ, причем в обоих случаях они распределяются в интервале от 0 до 50 (по абсолютной величине).

Обратимся к результатам обследования. Среднее значение, вычисленное по ответам на первый вопрос, оказалось равным 20%. Обращает на себя внимание тенденция негативной оценки необходимости педагогической подготовки руководящего персонала. Более того, ни один из респондентов не ответил на этот вопрос «да», т.е. выражено положительное отношение отсутствует.

Далее анализ престижности качеств, необходимых современному инженеру-руководителю, показывает, что педагогические умения и педагогические знания оценены наиболее низко и преобладает негативное отношение (отрицательные значения), тогда как к другим качествам респонденты относятся положительно (табл. 1). Примечателен факт более высокой оценки требовательности к подчиненным, чем оценки профессиональной компетентности, что в

дальнейшем может привести к излишней межличностной напряженности, конфликтности взаимоотношений в системе «руководитель-подчиненный». Можно отметить тяготение к административно-командному стилю руководства, для которого как раз характерен недостаток компетентности при категоричности требований.

Анализ ответов на третий вопрос позволяет сделать вывод о том, что в процессе обучения учащихся ПТУ преимущественно реализуется обучающая функция (47%), тогда как развивающая и воспитательная осуществляются, по мнению респондентов, явно недостаточно (-7%, -10% соответственно). Вероятно, это объясняется преобладанием функционального типа отношений на производстве, вследствие чего доминирует операционная (информационная) сторона во взаимодействии людей.

Таблица 1

### Престижность качеств

№ п/п	Показатель	Общая средняя оценка, %
1	Требовательность к подчиненным	43
2	Профессиональная компетентность	37
3	Общественная активность	35
4	Общая культура	13
5	Педагогическое знание	- 20
6	Педагогическое умение	- 27

Несмотря на отрицание большей частью респондентов необходимости педагогической подготовки, большинство обследуемых все же усматривают необходимость в психолого-педагогическом знании: средний показатель ответа на четвертый вопрос составляет 7%.

Свой общий уровень образования для работы с подчиненными считают достаточным все! Это свидетельствует о некритической оценке себя и, как следствие, о необъективном ответе на вопрос. В противоположность общему (50%) свой и специально-педагогический уровень образования респонденты оценивают как недостаточный (- 30%). Здесь чрезвычайно важно изучить причины, по которым руководящий состав, осознавая недостаточность педагогической подготовки, тем не менее, негативно относится к ее приобретению.

Наибольшие трудности наши респонденты испытывают в общении с подчиненными (43%), в разрешении конфликтных ситуаций (37%), в установлении контактов с подчиненными (23%). Анализ ответов на шестой вопрос показыва-

ет, что руководителям остро необходимы знания и умения, способствующие оптимизации процессов общения, предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций. Очень важны для них профессиональные умения устанавливать и поддерживать стабильные контакты между руководителями и подчиненными, умения создавать деловой творческий нормально-психологический климат, максимально используя резервы межличностного общения.

Определяя способы воздействия, которым отдают предпочтение руководители, можно сделать вывод о том, что в основном они используют мягкие способы воздействия (табл.2). Их общее отношение к принудительным методам (наказанию, угрозе) скорее негативное (отрицательные значения величин).

Таблица 2

**Оценка руководителями  
употребляемых способов воздействия на подчиненных**

№ п/п	Способ воздействия	Общая средняя оценка, %
1	Совет	37
2	Поощрение	30
3	Одобрение	27
4	Доверие	23
5	Просьба	10
6	Наказание	-10
7	Угроза	-17

Наконец, из ответов на последний восьмой вопрос стало известно, что только половина руководителей совершенствуются как педагоги и воспитатели. В целом обследуемые не ищут путей профессионального роста, показатель равен -7%, что, по-видимому, напрямую связано с определенной установкой на приобретение педагогического знания, о чем говорилось выше. Очевидно занижение значимости педагогического компонента производственного процесса, даже, несмотря на явные трудности в общении, видна недостаточность развивающей и воспитательной функции на производстве.

Дополнительные исследования позволили классифицировать руководителей по ряду позиций, выявить некоторые типичные черты стилей руководства и дать педагогическую интерпретацию. Представляется возможным выделить две крайние группы, а реального руководителя характеризовать как осуществляющего преимущественно тот или иной способ руководства.

1. *Максималисты* выражают негативное отношение к педагогической подготовке, считая ее необязательной, переоценивают такие качества, как требовательность к подчиненным и общественная активность, предъявляя недостаточные требования к себе, довольно равномерно используют все способы воздействия на подчиненных (кроме наказания и угрозы), не считают, что растут как педагоги.

2. *Оптимисты* считают педагогическую подготовку важной составляющей производственного управления (положительно к ней относятся), ценят как требовательность к подчиненным, так и профессиональную компетентность, в большей мере используют демократические методы воздействия, отмечают свой рост как педагогов и воспитателей.

Таким образом, не случайна взаимосвязь понимания значимости педагогического знания и стремления активно овладеть им, а также способом (стилем) руководства.

Приведенные результаты исследования являются оценкой ситуации владения педагогическим материалом руководителями производственного процесса. Однако более точные данные могут быть получены в ходе комплексного исследования (педагогического, социологического, психологического и т.д.).

С.В. Иванова,  
О.А. Аликина (студ.),  
В.С. Тренин (студ.)

## **СТУДЕНТЫ УРАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПЕДАГОГЕ**

В свете концепции организационно-экономической реформы системы образования России профессиональная подготовка должна претерпевать немалые изменения. Через 4 – 5 лет должны вступить в действие новые принципы, измениться подходы к обучению и воспитанию специалистов, что, естественно, скажется и на конечных результатах работы учебных заведений. Однако, чтобы осуществить все эти преобразования, нужно иметь хорошие педагогические кадры. Подготовка тех, кто будет осуществлять реформы, ведется уже сейчас.

Уральский государственный профессионально-педагогический университет (УГППУ) занимается подготовкой профессиональных педагогов. Широкий спектр преподаваемых предметов, многообразна подготовка студентов различ-