

C- 770351

На правах рукописи

АЖИМОВ ЗАГИД РАШИДОВИЧ

**ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
У БУДУЩИХ ХУДОЖЕСТВЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ТВОРЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук**

Казань – 2008

Работа выполнена в ГОУ ВПО
«Казанский государственный технологический университет» и
ГОУ ВПО «Казанский государственный университет культуры и искусств»

Научный руководитель: доктор педагогических наук,
профессор Валесва Наиля Шаукатовна

Официальные оппоненты: доктор философских наук,
профессор Волонич Леонид Аркадьевич

доктор педагогических наук,
профессор Надежда Марина Иосифовна

Ведущая организация: ФГОУ ВПО «Челябинская государственная академия
культуры и искусств»

Защита состоится 2 июля 2008 г. в 14⁰⁰ на заседании диссертационного совета Д
212.080.04 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора педагогических
наук по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования при
ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет» по адресу: 420015,
Казань, ул. К. Маркса, 68.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет».

Автореферат разослан 30 мая 2008 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000437399

Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте ГОУ ВПО «Казанский государственный технологический университет» 26 мая 2008 г.

Режим доступа: <http://www.kstu.ru>

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат педагогических наук, доцент

Т.А. Старшинова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современном мире все большее значение приобретает коллективное творчество как проявление активности, создание нового, генерация идей и стимул деятельности. Художественное творчество превращается в важный фактор общественного развития, способствует реализации потенциала личности и социумов различного уровня. Создаваемые во всех сферах общественной жизни творческие коллективы приобретают ведущее значение, поскольку в рамках организованной коллективной деятельности решение творческих, социальных и экономических задач происходит эффективнее, быстрее и плодотворнее, чем индивидуально. Любая коллективная деятельность требует эффективного управления, а, следовательно, глубокого теоретического осмысления, поиска закономерностей этого процесса и актуализации в деятельности современных творческих коллективов. Эффективное управление требует учета специфики творческих коллективов, особенностей внешней среды, а, главное, предполагает социальную ориентированность управленческой деятельности, что означает необходимость согласования интересов творческих коллективов с интересами общества, государства и других субъектов общественной жизни. От уровня управленческой компетенции художественных руководителей творческих коллективов, от их умения оперативно выявлять проблемы и принимать эффективные управленческие решения зависит результативность работы творческих коллективов.

Таким образом, управление деятельностью творческих коллективов является актуальной, теоретически и практически значимой задачей, что обусловлено:

- низким уровнем теоретической разработанности проблемы;
- невысокой эффективностью реально существующих управленческих отношений в сфере народного художественного творчества;
- необходимостью разработки дидактической модели формирования управленческой компетенции художественных руководителей творческих коллективов.

Общетеоретические вопросы творчества, его роль и место в общественной жизни, воздействие на все сферы общественной жизни исследованы в трудах древних и современных, зарубежных и отечественных философов и социологов: А.Бергсона, Н.А. Бердяева, И.Канта, Платона, З.Фрейда, Ф.Энгельса, К. Юнга и др. Особую социальную значимость, а также прикладные аспекты творческой деятельности отмечали в своих работах М. Вебер, В.В. Давыдов, Э. Дюркгейм, К. Маркс, А. Маслоу, В.А. Сухомлинский.

Коллективному творчеству и творческим коллективам, социально-психологическим особенностям их функционирования посвящены исследования Ч.М. Гаджиева, Ч. Грина, Б.Ф. Ломова, В.В. Максимова, М. Мидлтона, Д. Пельца, Б.А. Фролова, Р.Х. Шакурова, Ф. Эндрюса, М.Г. Ярошевского и др.

Управленческие аспекты деятельности общества, коллективов и организаций освещены в работах Е.А. Ануфриева, О.М. Барбакова, О.С. Виханского, Э. Мэйо, А.И. Наумова, Г.В. Осипова, Т. Парсонаса, А.И. Пригожина, Д. Роби, Ф. Тейлора, Ж.Т. Тощенко, А. Файоля, Г.В. Щекина и др. В диссертационных исследованиях К.И. Вайсера, С.В. Евтушенко, В.В. Садовой нашли отражение экономические, психологические и организационные аспекты творчества, творческой деятельности и управления деятельностью воинских и школьных творческих коллективов.

Теоретические основы менеджмента как специфической профессиональной деятельности рассматривались как зарубежными авторами (М.Альберт, С.Андерсон, М.Вудкок, В. Зигерт, К.О'Доннел, Г.Кунц, Ф.Хедоури и др.), так и отечественными исследователями (Д.М.Гвишиани, В.И.Журавлев, Г.Х.Попов, Л.И.Уманский, Р.Х.Шакуров и др.).

Решение обозначенной проблемы в условиях высшего профессионального образования связано с более полным использованием его потенциала в формировании управленче-

ской компетентности руководителей творческих коллективов. В этой связи актуализируется педагогическая проблема поиска дидактической модели формирования названного феномена.

Учеными также ведутся поиски в области развития подходов к управленческой организационной структуре (М.И.Кондаков, Т.И.Шамова и др.); раскрытия психологических механизмов деятельности руководителя, становления профессионального и социального партнерства, менеджмента и самоменеджмента (А.А.Бодалев, Ф.В.Генов, А.И.Донцов, А.Л.Журавлев, Б.Ф.Ломов, В.М. Шепель и др.); исследования в области педагогических технологий, организации взаимодействия субъектов образовательного процесса (К.А.Абульханова-Славская, А.Г.Асмолов, Л.А.Венгер, В.А.Петровский, Г.П. Щедровицкий и др.).

Несмотря на высокую научную значимость упомянутых источников, в них недостаточно внимания уделено проблемам управления творческими коллективами.

Пристальное внимание ученых к изучению различных аспектов управленческой компетенции руководителей свидетельствует об увеличении интереса к данному вопросу в психолого-педагогической науке. Широко изучаются как компетентность в целом, так и ее отдельные виды. Авторы с разных позиций дают определение понятия «компетентность» (Л.И. Берестова, Л.Н. Боголюбов, В.А. Болотов, А.А. Деркач, И.А. Зимняя, В.В. Игнатова, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, О.А. Полищук, Дж. Равен, А.В. Хуторской и др.). Особое место занимают исследования разнообразных видов компетенции (Н.Е. Астафьева, И.Г. Бавшин, В.Н. Введенский, Э.Ф. Зеер, С.В. Зильберман, С.Н. Митин, В.М. Шепель, И.А. Яксина и др.), в том числе управленческой компетенции руководителя.

Однако, на наш взгляд, не получили достаточного научного обоснования вопросы, связанные с проблемой формирования управленческой компетенции художественных руководителей творческих коллективов в процессе их профессионального образования.

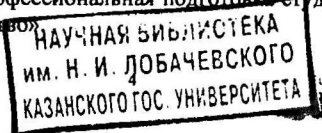
Анализ литературы по проблеме формирования управленческой компетенции художественных руководителей творческих коллективов позволяет выявить следующие **противоречия**:

- между требованиями, сформулированными в Концепции художественного образования в Российской Федерации к духовно-нравственным, личностным качествам и управленческой компетенции художественного руководителя, и реальным уровнем его управленческой компетенции;
- между требованиями, предъявляемыми к выпускнику вуза как к художественному руководителю творческого коллектива, и реальным уровнем решения проблемы его подготовки в условиях вуза;
- между накопленным теоретическим и практическим опытом управления творческим коллективом и недостаточной разработанностью теоретико-методологического обоснования по созданию модели формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей.

Указанные противоречия, недостаточная разработанность названной проблемы, а также ее практическая значимость обусловили выбор **тем** исследования: «Формирование управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов».

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и экспериментально апробировать дидактическую модель формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов.

Объект исследования: профессиональная подготовка студентов специальности «Народное художественное творчество».



Предмет исследования: дидактическая модель формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов в системе их профессионального образования.

Гипотеза исследования: формирование управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов будет эффективным, если:

- формирование управленческой компетенции у студентов осуществляется в условиях личностно-ориентированного подхода, способствующего проявлению у них позиции субъекта деятельности педагогического управления;

- обеспечение учебно-воспитательного процесса при овладении студентами управленческой компетенцией представлено целостным единством формирования основных ее компонентов: аксиологического, гносеологического и технологического;

- формирование готовности к управленческой деятельности рассматривать как поэтапный процесс реализации дидактической системы, предполагающий последовательное усложнение целей, содержания, средств развития управленческой компетенции художественного руководителя;

- реализация дидактической модели формирования управленческой компетенции осуществляется с помощью дисциплины «Основы управления творческим коллективом», в изучение которой будут включены ролевые и деловые игры, решение ситуационных задач, а также другие методы активного обучения, в которых студент может проявить себя как компетентный специалист.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой были определены следующие **задачи исследования:**

- 1) обосновать сущность понятия «управленческая компетенция художественного руководителя творческого коллектива» и определить ее содержательные характеристики;

- 2) изучить особенности управления творческим коллективом и разработать дидактическую модель формирования управленческой компетенции у художественных руководителей данных коллективов;

- 3) на основе анализа практической деятельности художественного руководителя и ГОС ВПО специальности «Народное художественное творчество» определить педагогические условия реализации дидактической модели;

- 4) экспериментально апробировать дидактическую модель формирования управленческой компетенции художественных руководителей и выявить ее эффективность на основе выделенных критериев и уровней развития данной компетенции.

Методологическую основу исследования составляет комплекс философских, педагогических и психологических представлений о современном образовании и управленческой деятельности; социокультурные и исторические подходы к организации образования: онтологический подход, отражающий современную гуманистическую парадигму философии образования, педагогики, психологии и теории управления (О.А.Абдуллина, Б.С.Гершунский, А.А.Касьян, И.А. Колесникова, М.М.Потапшик, В.А.Сластенин, В.М.Шепель и др.); интегративный подход, обеспечивающий исследование феномена профессиональной компетентности и формирования управленческой компетенции как целостности, отражающей внутреннее единство этих явлений: системность, структурность, устойчивость (А.В. Барабанщиков, С.Я.Батышев, А.А.Бодалев, Л.В.Загрекова, Н.М.Зверева, В.С. Пикельная, В.П.Симонов, Л.И.Уманский, Т.И.Шамова и др.); культурологический, компетентностный, аксиологический подходы к формированию управленческой компетентности (В.Р. Веснин, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.В. Краевский, А.К. Маркова, Дж. Равен, В.А. Сластенин, Е.А. Суслова, А.В. Хуторской, Г.И. Чижаква и др.).

Для решения поставленных задач применялся комплекс **методов исследования:** тео-

ретические – анализ философской, педагогической, психологической, методической литературы по проблеме исследования; изучение и анализ законодательной, нормативной базы и программной документации по вопросам управленческой компетентности руководителей, квалификационных характеристик, образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности «Народное художественное творчество»; анализ продуктов деятельности руководителей; педагогическое моделирование; эмпирические – педагогический эксперимент, наблюдение, анкетирование, беседа, самооценка, рефлексивно-оценочные процедуры; статистические – ранжирование; качественный, количественный анализы результатов исследования; методы математической статистики.

База исследования: государственное образовательное учреждение «Казанский государственный университет культуры и искусств». В опытно-экспериментальной работе приняли участие 139 студентов.

Личное участие соискателя заключается в осуществлении содержательного анализа и обобщении основных теоретических положений формирования управленческой компетенции художественных руководителей творческих коллективов; разработке критериев сформированности их управленческой компетенции; разработке и реализации в процессе опытно-экспериментальной работы дидактической модели формирования управленческой компетенции художественного руководителя.

Этапы исследования. Исследования проводились с 2005 по 2008 гг. в три этапа:

На первом этапе (2005 – 2006 гг.) – проводился анализ научной литературы по исследуемой проблеме с целью получения информации о сущности формирования управленческой компетенции художественных руководителей творческих коллективов, ее отличительных особенностей; формулировалась проблема исследования, обосновывались его цель, задачи, рабочая гипотеза; анализировался эмпирический материал о состоянии профессиональной подготовки студентов специальности «Народное художественное творчество» в контексте исследуемой проблемы.

На втором этапе (2006 – 2007 гг.) – конструировалась дидактическая модель образовательного процесса формирования управленческой компетенции будущих художественных руководителей на блочно-модульной основе; моделировались педагогические условия ее реализации; определялась их эффективность в процессе опытно-экспериментальной работы.

На третьем этапе (2007 – 2008 гг.) – обобщались и систематизировались результаты исследования, формулировались выводы, оформлялся текст диссертации.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

- обоснована сущность управленческой компетенции художественного руководителя творческого коллектива на основе интеграции философских, культурологических, социологических, педагогических и психологических подходов к проблеме коллектива, которая представляет собой меру и способ творческой самореализации личности специалиста в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении творческим коллективом; выделены ее основные компоненты, характеризующие личность художественного руководителя как целостное единство его гуманистических ценностей, когнитивного творчества, управленческих технологий, и обозначенные в исследовании как аксиологический, гносеологический и технологический;

- определено, что управленческая компетенция проявляется в различных феноменах, характеризующих тот или иной уровень ее развития (критический, допустимый, достаточный), и рассматривается в таких категориях, как дилетантство, житейские представления, управленческая компетентность, мастерство, профессионализм;

- разработана дидактическая модель формирования управленческой компетенции студентов специальности «Народное художественное творчество» в высшей школе, включающая в себя целевой, содержательный, деятельностный и оценочно-результативный блоки, а также выделены педагогические условия ее реализации (социальные; социально-педагогические, собственно педагогические, психолого-педагогические);

- разработан критериально-оценочный аппарат и показатели уровней сформированности управленческой компетенции у будущего художественного руководителя творческого коллектива: степень сформированности системы ценностей руководителя (аксиологический компонент управленческой компетенции); степень соответствия сформированных у студентов знаний и способов действий целям обучения (гносеологический и технологический компоненты управленческой компетенции).

Теоретическая значимость исследования состоит в разработке теоретико-методологических подходов к формированию управленческой компетенции будущих художественных руководителей творческих коллективов в вузе; в определении места управленческой компетенции художественных руководителей в структуре его профессиональной компетентности; в разработке критериев и показателей управленческой компетенции художественного руководителя.

Практическая значимость исследования: разработана дидактическая модель формирования управленческой компетенции художественных руководителей творческих коллективов, способствующая личностному развитию будущего специалиста; подготовлен и реализован учебно-методический комплекс учебного курса «Основы управления творческим коллективом»; материалы исследования могут быть использованы в практике работы высшей школы и найти применение в системе переподготовки и повышения квалификации художественных руководителей.

Достоверность и обоснованность результатов исследования достигалась: методологическим, общенаучным и технологическим обеспечением исследовательского процесса; количественным и качественным анализом теоретического и экспериментального материала по проблеме, а также совокупностью разнообразных методов, адекватных цели, задачам и предмету исследования; достоверность результатов обеспечивалась использованием методик статистической обработки экспериментальных данных, их воспроизводимостью в процессе опытно - экспериментальной работы, личным участием автора в разработке и апробации учебных программ по дисциплинам управленческого цикла.

Апробация и внедрение. Результаты исследования внедрены в практику образовательной деятельности Казанского государственного университета культуры и искусств. Результаты исследования нашли отражение в научных статьях, докладах и выступлениях, в том числе на Международной научно-методической конференции «Социокультурное образование и Болонский процесс: проблемы, тенденции, опыт» (Казань, 2007); Международном научном конгрессе «Человек в мире культуры: исследования, прогнозы» (Казань, 2007); отчетной научно-методической конференции «Актуальные проблемы профессионального образования: учебно-методическое обеспечение инновационного образовательного процесса» (Казань, 2007).

На защиту выносятся следующие положения:

1. Управленческая компетенция художественного руководителя есть целостное личностное образование, имеющее собственную структуру (аксиологический, гносеологический и технологический компоненты) и проявляющееся в способности данного специалиста на определенном уровне творческой самореализации осуществлять управление творческим коллективом.

2. Дидактическая модель формирования управленческой компетенции у будущих ху-

дожественных руководителей творческих коллективов характеризуется генетической связью структурных и функциональных компонентов, в основе которых лежат личностно-ориентированные отношения студентов и преподавателей.

3. Основными показателями сформированности управленческой компетенции у студентов являются: а) ценностные ориентации (понимание значимости управленческой компетенции в профессиональной деятельности; отношение к членам коллектива как к равноправным субъектам взаимодействия; ценностное отношение к собственной управленческой компетенции как к условию достижения вершин профессионализма); б) объем знаний о природе, сущности управления, культурных форм его осуществления; в) степень развития основных функций управления (коммуникативной и организационной).

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, включающего 251 наименование, 3 приложений. Работа изложена на 193 страницах текста и иллюстрирована 6 таблицами и 3 рисунками.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении дается обоснование выбора темы исследования, степени ее разработанности; определяется объект, предмет, цель исследования, его гипотеза, задачи; раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; представляются положения, выносимые на защиту.

В первой главе – «Теоретико-методологические основы формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов» – проанализированы теоретические предпосылки формирования профессиональной компетентности художественного руководителя творческого коллектива, рассмотрены содержательные характеристики управленческой компетенции художественного руководителя творческого коллектива: структура, уровни, критерии, разработана дидактическая модель формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов.

В педагогике термин «компетентность» используется для описания конечного результата обучения. Компетентность включает в себя такие характеристики, как интегральное соответствие личности решаемым задачам, количество и качество решенных задач, результативность и успех в проблемных ситуациях. Сюда добавляется и знание последствий применения конкретных способов воздействия и их эффективности.

Профессиональная компетентность специалиста представляет собой системную динамично развивающуюся характеристику личности (совокупность способностей, знаний, умений, деловых и личностных качеств), показывающую владение современными технологиями и методами решения профессиональных задач различного уровня сложности и позволяющую осуществлять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью.

Для выделения основных компонентов профессиональной компетентности художественного руководителя творческого коллектива был проведен системно-структурный анализ его профессиональной деятельности, а также Государственного образовательного стандарта подготовки соответствующих специалистов.

В ГОС ВПО специальности «Народное художественное творчество» говорится, что выпускник должен уметь решать, среди прочих, такие задачи, как: осуществлять руководство художественно-творческим коллективом; выявлять и анализировать различные формы и направления развития народного художественного творчества; устанавливать деловые контакты с партнерами, владеть навыками межличностного общения; владеть навыками и умениями речевой деятельности применительно к сфере бытовой и профессиональ-

ной коммуникации, основами публичной речи и другие.

Следовательно, одной из важнейших составляющих профессиональной компетентности художественного руководителя творческого коллектива является управленческая компетенция, которая представляет собой синтез психолого-педагогических убеждений и мастерства, общего развития и управленческо-организаторских качеств, управленческой этики и системы многогранных отношений, стиля деятельности и поведения.

Особенности содержания управленческой компетенции руководителя творческого коллектива определяются его (коллектива) спецификой. Творческий коллектив – организованная социальная группа, основой деятельности которой является творчество как создание новых по замыслу или интерпретация существующих духовных или материальных ценностей. Особенности творческих коллективов проявляются в трех наиболее значимых аспектах – творческом, социально-психологическом и организационно-управленческом. Первый аспект выражается в творческом саморазвитии, стремлении к тесному творческому общению, творческой согласованности действий и творческом взаимопонимании. Второй – в обостренном чувстве творческой индивидуальности, творческой состязательности и творческом лидерстве, высокой значимости эмоциональных факторов во внутригрупповом взаимодействии, референтности, коллективистской идентификации, надситуативной активности.

Таким образом, управленческая компетенция художественного руководителя творческого коллектива представляет собой меру и способ творческой самореализации личности специалиста в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении творческим коллективом. Установка специалиста воздействовать на объект управления заменяется на потребность во взаимодействии в процессе управления – это позволяет говорить о наличии определенного уровня управленческой компетенции: критического, допустимого, достаточно-го.

Учитывая, что компетентность включает в себя три взаимосвязанные подсистемы: интеллектуальную, эмоциональную и волевою, то управленческая компетенция художественного руководителя рассматривается нами как итог формирования управленческих знаний (гносеологический компонент), интересов, убеждений, ценностей (аксиологический компонент), норм управленческой деятельности и поведения, способностей (технологический компонент).

Для построения дидактической модели формирования управленческой культуры будущего художественного руководителя за основу были приняты данные компоненты, которые служили ориентиром для изучения уровня ее сформированности (рис.1).

Аксиологический компонент рассматривается в качестве той основы, на которой происходит целенаправленное формирование личностно-ценностного отношения будущего специалиста к управленческой деятельности, потребности овладения ею как важного средства организации и управления творческим процессом художественного коллектива. *Гносеологический компонент* направлен на обогащение у будущих специалистов психолого-педагогических знаний и представлений о сущности управленческой деятельности в целом и ее различных сфер, структурных компонентов, признаков и особенностей. Основную функцию *технологического компонента* в формировании управленческой компетенции мы рассматриваем в умении студентов пользоваться: определенным багажом специфических знаний, умений и владением эвристическими процедурами; технологией решения управленческих задач, сравнением и анализом выбранных технологий, их гуманистической направленностью.

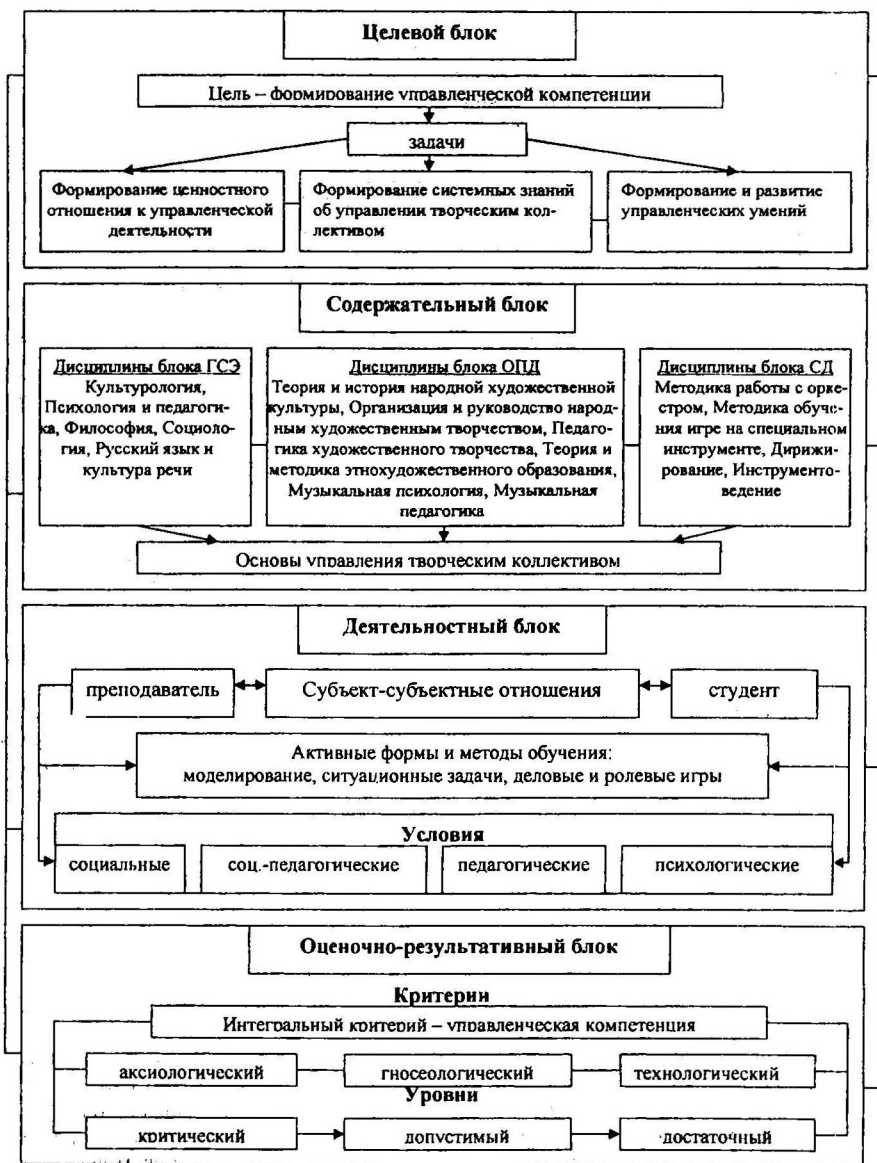


Рис. 1. Дидактическая модель формирования управленческой компетенции будущего художественного руководителя творческого коллектива

Следовательно, формирование управленческой компетенции будущих художественных руководителей творческого коллектива – процесс становления мотивационно-ценностного отношения к управленческой деятельности, усвоения системы знаний о ней, формирования управленческих умений и гуманистических навыков управления творческим коллективом, результатом которого является высокий уровень сформированности управленческой компетенции у специалиста.

В рамках целостного педагогического процесса вуза система формирования управленческой компетенции у студентов специальности «Народное художественное творчество» обладает всеми присущими ей признаками: целесообразностью, адекватностью процесса формирования будущей профессиональной деятельности, внутренней дифференцированностью, целостностью, последовательностью, поэтапной организацией.

Нами выделены условия, которые необходимо учитывать в процессе реализации дидактической модели. Социальные условия (внешние): среда, которая окружает будущих художественных руководителей вне вуза; условия, в которых осуществляется воспроизводство индивидов на правовой основе, регулирующей воспитание. Социально-педагогические условия: тип образовательного учреждения; требования, предъявляемые к подготовке; запросы рынка образовательных услуг; общественно-ценный характер продуктивной деятельности. Собственно-педагогические условия: творческая направленность образовательного процесса; характер взаимодействия педагогов – студентов – образовательного процесса; использование современных педагогических технологий, методики организации индивидуальной, групповой, коллективной деятельности; взаимодействие базового, допрофессионального и дополнительного образования. Психолого-педагогические условия (внутренние): самосознание субъектом воспитания ценностной сущности творческой деятельности, ее результатов; осознание педагогами и студентами потребности рынка в профессионалах, обладающих творческим стилем деятельности; формирование отношений и взаимоотношений как результат влияния внешних условий.

Во второй главе – «Реализация дидактической модели формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов» – проведен анализ практической деятельности художественного руководителя творческого коллектива и ГОСа специальности «Народное художественное творчество» в аспекте формирования управленческой компетенции, выявлены педагогические условия реализации дидактической модели формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей, описан педагогический эксперимент, имевший целью проверку эффективности разработанной модели.

Анализ ГОС ВПО специальности «Народное художественное творчество» показал, что в традиционной системе профессионального образования будущих художественных руководителей все знания, умения, навыки, необходимые для осуществления эффективно управления, даются разрозненно, и студентам приходится фрагменты знаний объединять в единое целое самостоятельно, как умеют. Соответственно, у них не формируется и целостное представление о будущей управленческой деятельности.

Процесс формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей имеет свою структуру и внутреннюю логику. Будучи целостным процессом, он развивается под влиянием целенаправленной организованной деятельности студентов. При этом формы и методы педагогической работы выступают в качестве дидактических средств управленческой подготовки, а динамика формирования компонентов управленческой компетенции в их взаимосвязи составляет сущность этого процесса.

Предлагаемый учебный курс «Основы управления творческим коллективом» базируется на программе перечисленных дисциплин с выделением управленческой составляющей в подготовке будущих специалистов.

Дисциплина состоит из следующих блоков. *Теоретико-методологический блок*: научные основы управления (идеология управленческой деятельности, ценностные приоритеты управления, эволюция управленческой мысли, человековедческая направленность управления). *Теоретико-прикладной блок*: основы управления творческим коллективом; управленческая психология (управленческое общение, управленческая конфликтология), управленческая педагогика (управленческая этика), управленческая социология (управленческая имиджология, управленческая валеология). *Технологический блок*: технологическая эффективность управления (технология принятия управленческого решения, технология индивидуальной работы с творческими личностями, технология «конструирования» творческого коллектива, убеждения и преодоления конфликта, технология повышения авторитета); технология выявления профессиональной пригодности художественного руководителя.

В процессе развития гносеологического компонента мы брали за основу этап формирования у студентов базовых знаний в области теории и технологии управления, а также умений применить теоретические знания на практике – в ответах, в решении управленческих задач, терминологических диктантах и пр. Отработка, анализ нового материала, полученного на лекции и в процессе самостоятельной работы студентов, происходит на практических занятиях. Реализация программы дисциплины «Основы управления творческим коллективом» осуществлялась с использованием таких активных форм обучения, как моделирование, создание проблемных ситуаций, ролевых и деловых игр по управлению коллективом.

При определении технологических критериев в контексте творческих показателей мы ориентировались на творческий подход к организации занятий; умение принять нестандартное решение в сложившейся ситуации; активизацию работы в микрогруппах.

Эффективной формой контроля и оценки знаний студентов в процессе формирования управленческой компетенции является использование тестовых заданий, цель которых – развитие интереса к теории и истории управления, потребности к самостоятельному освоению ценностей культуры управления – аксиологический компонент.

Экспериментальная работа заключалась во внедрении дидактической модели в учебный процесс Казанского государственного университета культуры и искусств. Поскольку внедрение разработанной дидактической модели началось в 2006 году, студентов, обучавшихся в данной системе, мы включили в экспериментальную группу (68 человек), а остальных, обучавшихся в традиционной системе управленческой подготовки, – в контрольную (71 человек).

Таким образом целью дидактической модели является формирование управленческой компетенции у будущих художественных руководителей, которая включает все сферы личности студента: ценностную, когнитивную, деятельностьную, в качестве критериев эффективности системы были взяты следующие факторы: степень сформированности системы ценностей руководителя (аксиологический компонент управленческой компетенции); степень соответствия сформированных у студентов знаний и способов действий целям обучения (гносеологический и технологический компоненты управленческой компетенции). При установлении критериев сформированности аксиологического, гносеологического и технологического компонентов управленческой компетенции мы использовали три уровня: критический, допустимый и достаточный.

Для того, чтобы иметь возможность оценить уровень сформированности аксиологического компонента управленческой компетенции у будущих художественных руководи-

телей, мы воспользовались модифицированной методикой М. Рокича «Ценностные ориентации». С помощью данной методики мы получили ранжированный перечень ценностей, присущих студентам, и выделили различия в ценностных ориентациях студентов контрольной и экспериментальной групп (Таблица 1).

Анализ показывает, что в исходной системе ценностей студентов экспериментальной и контрольной групп в начале 9 семестра отсутствуют различия.

Из таблицы 1 также видно, что после 9 семестра иерархия ценностей у студентов контрольной группы изменилась незначительно, однако видно значительное повышение у студентов экспериментальной группы рангов таких ценностей, как «самовыражение посредством реализации своего интеллектуального и профессионального потенциала», «активизация творческого потенциала подчиненных», «счастье других», «продуктивная жизнь». На более высокое место переместились и другие ценности: «общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)», «принятие самостоятельных решений».

Таблица 1

Оценка значимости терминальных ценностей студентов (в рангах)

Ценности	Ранг ценности			
	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Исходн.	Конечн.	Исходн.	Конечн.
Активизация творческого потенциала подчиненных	18	11	18	18
Активная деятельная жизнь	12	17	12	7
Внедрение инноваций	16	15	16	15
Жизненная мудрость	13	18	13	16
Забота о потребностях подчиненных	14	14	14	17
Здоровье	1	2	1	2
Интересная работа	5	4	5	6
Материальная обеспеченность	2	1	2	1
Общественное признание	6	5	6	12
Познание	8	9	8	10
Принятие самостоятельных решений	7	6	7	4
Продуктивная жизнь	10	8	10	9
Развитие	9	10	9	11
Самовыражение посредством реализации своего интеллектуального и профессионального потенциала	17	7	17	14
Свобода	3	3	3	5
Счастье других	15	12	15	13
Творчество	11	13	11	8
Уверенность в себе	4	16	4	3

Далее мы проанализировали систему инструментальных ценностей студентов экспериментальной и контрольной групп в начале 9 семестра (таблица 2). Из данной таблицы видно, что в исходной системе инструментальных ценностей студентов также отсутствуют различия. Изучение системы инструментальных ценностей студентов обеих групп после изучения дисциплин управленческого цикла показало в ней значительные изменения, особенно у студентов экспериментальной группы: такие ценности-средства, как «эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)», «ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)», «смелость в отстаивании взглядов», «самоконтроль (сдер-

жанность, самодисциплина)», «честность (правдивость, искренность)», обязательные для руководителя, переместились на первые места в ранжированном списке.

Таблица 2

Оценка значимости инструментальных ценностей студентов (в рангах)

Ценности	Ранг ценности			
	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Исходн.	Конечн.	Исходн.	Конечн.
Аккуратность	8	15	8	16
Воспитанность	9	16	9	17
Высокие запросы	1	13	1	2
Жизнерадостность	6	12	6	3
Исполнительность	10	18	10	18
Независимость	2	5	2	4
Непримиримость к недостаткам в себе и других	11	11	11	6
Образованность	7	6	7	5
Ответственность	12	1	12	7
Рационализм	5	17	5	1
Самоконтроль	13	4	13	9
Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	4	3	4	10
Твердая воля	14	14	14	12
Терпимость	15	9	15	13
Широта взглядов	3	10	3	8
Честность	17	7	17	11
Чуткость	16	8	16	15
Эффективность в делах	18	2	18	14

Все это позволяет предположить, что у данных студентов начинает формироваться система ценностей управленческой деятельности, что имеет большое значение для художественных руководителей творческих коллективов. Необходимо также отметить, что у студентов контрольной группы аксиологический компонент их управленческой компетенции формируется на допустимом уровне, а у студентов экспериментальной группы – на достаточном.

Для оценки сформированности гносеологического компонента были использованы результаты тестирования, которое проводилось на 5 курсе (9 семестр), когда студенты завершили обучение дисциплине «Основы управления творческим коллективом», и решения ситуационных задач. В тесты были включены вопросы, носящие комплексный характер и требующие от студентов актуализации управленческих знаний, приобретенных за период обучения. Кроме того, тесты содержат ситуационные задачи, в которых моделируются конкретные ситуации; для их разрешения требуется не только запас специальных знаний, но наличие профессионально важных качеств: самостоятельности, решительности, оперативности, способности анализировать ситуацию и принимать оптимальные решения.

Тест является объективным методом контроля качества знаний. Сравнение ответа студента с эталоном по числу правильно выполненных операций (а) теста дает возможность определить коэффициент усвоения (Ка). Исследованиями показано, что при Ка, большем или равном 0,7, процесс обучения можно считать завершенным. Результаты тестирования представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты тестирования

Уровень измерения знаний	Коэффициент усвоения (Ка)	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Исход.уровень	0,49	0,51
Конеч.уровень	0,72	0,66

Различие в коэффициентах усвоения мы относим на счет эффективности разработанной нами дидактической модели формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей. Для определения статистической достоверности результатов эксперимента мы использовали метод сравнения средних величин по t-критерию Стьюдента. Полученное нами значение $t = 3$ больше соответствующего табличного значения, составляющего 2,63 при вероятности допустимой ошибки меньше чем 1%.

Следовательно, коэффициенты усвоения управленческих знаний у студентов контрольной и экспериментальной групп достоверно различаются.

Поскольку профессиональная деятельность по управлению творческим коллективом включает в себя выполнение разнообразных функций, основными из которых являются организационная и коммуникативная, для оценки сформированности технологического компонента управленческой компетенции у будущих художественных руководителей мы воспользовались методикой КОС, предложенной Б.А. Федоришиным. В приведенной ниже таблице 4 представлены средние значения показателей коммуникативных и организаторских умений студентов контрольной и экспериментальной групп в начале и после 9 семестра.

Таблица 4

Результаты экспериментального исследования коммуникативных и организаторских умений студентов

Показатель	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Конец 8 с.	Конец 9 с.	Конец 8 с.	Конец 9 с.
Коммуникативные умения	3,4	4,3	3,4	4,0
Организаторские умения	3,0	3,82	3,03	3,52

Для определения статистической достоверности результатов эксперимента мы использовали метод сравнения средних величин по t-критерию Стьюдента. В нашем случае значение t-критерия оказалось больше табличного, что является подтверждением нашей гипотезы о том, что разработанная нами дидактическая модель способствует формированию технологического компонента управленческой компетенции у студентов специальности «Народное художественное творчество».

Таким образом, результаты, полученные нами в экспериментальной работе, и их разносторонний качественный и количественный анализ позволили нам решить поставленные задачи и подтвердить эффективность разработанной нами дидактической модели формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов на достаточном уровне.

В заключении представлены основные результаты исследования и выводы, которые позволяют утверждать следующее.

В связи с тем, что от уровня управленческой компетенции художественных руководителей творческих коллективов, от их умения оперативно выявлять проблемы и принимать эффективные управленческие решения зависит результативность работы творческих коллективов, среди профессиональных компетенций особое место занимает управленческая

102-

компетенция, которая представляет собой меру и способ творческой самореализации личности специалиста в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении творческим коллективом.

Разработана дидактическая модель формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей творческих коллективов, реализация которой осуществляется с помощью спроектированного специального курса «Основы управления творческим коллективом», посвященного теоретическим и прикладным аспектам управленческой деятельности. Изучение данного курса позволяет сформировать у студентов оптимальный уровень управленческой компетенции.

Полученные в ходе экспериментальной работы результаты достоверно подтверждают выдвинутые нами предположения и позволяют разрешить основное противоречие между накопленным теоретическим и практическим опытом управления творческим коллективом и недостаточной разработанностью теоретико-методологического обоснования по созданию модели формирования управленческой компетенции у будущих художественных руководителей.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:

Публикации в изданиях, рекомендуемых ВАК

для размещения материалов кандидатских диссертаций

1. Ажимов, З.Р. Теоретическая модель профессиональной компетентности руководителя творческого коллектива / З.Р. Ажимов, Н.Ш. Валеева // Вестник Казанского технологического университета. – 2007. № 3-4. – С. 264-267.

2. Ажимов, З.Р. Педагогическая система формирования управленческой компетенции у будущих руководителей творческих коллективов / З.Р. Ажимов, Н.Ш. Валеева // Вестник Казанского технологического университета. – 2007. № 3-4. – С. 273-276.

3. Ажимов, З.Р. Управленческая компетенция как основа профессиональной компетентности руководителя творческого коллектива / З.Р. Ажимов // Вестник МГУКИ. – 2008. №1. – С. 154-159.

Научные статьи

4. Ажимов, З.Р. О создании непрерывной образовательной системы «школа-училище-вуз» эстрадно-джазового профиля / З.Р. Ажимов // Социокультурное образование и Болонский процесс. – Казань: Астория, 2007. – С. 50-54.

5. Ажимов, З.Р. Условия повышения эффективности музыкально-эстрадного образования / З.Р. Ажимов // Человек в мире культуры. – М: ВИНТИ, 2007. – С. 350-351.

6. Ажимов, З.Р. Формы и методы формирования управленческой компетенции у будущих руководителей творческих коллективов / З.Р. Ажимов, Н.Ш. Валеева // Актуальные проблемы профессионального образования: учебно-методическое обеспечение инновационного процесса. – Казань: Изд-во КГТУ, 2007. – С. 102-106.

Методические рекомендации

7. Ажимов, З.Р. Основы управления творческим коллективом: методические рекомендации // З.Р. Ажимов. – Казань, 2006. – 36 с.

Соискатель:

Заказ 165

Тираж 80 экз.

Офсетная лаборатория КГТУ
420015 Казань, К. Маркса, 68