



Научно-исследовательский журнал «Современный ученый / Modern Scientist»
<https://su-journal.ru>

2025, № 3 / 2025, Iss. 3 <https://su-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 378.091.12

Обоснование системы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы

¹ Малькова М.А.

¹ Луганский государственный педагогический университет

Аннотация: в статье рассматривается системный подход как основной в процессе построения системы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы. Использование системного подхода в процессе построения педагогических систем потребовало рассмотрение понятий «система», «структура», «элемент или компонент». Выделены системные признаки процесса управления профессионально-личностным развитием, а также теоретические и практические аспекты проблемы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы. Обосновывается система управления профессионально-личностным развитием, внешние и внутренние факторы влияющие на эффективность системы. Описаны уровни подсистем системы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы.

Ключевые слова: системный подход, система управления, профессионально-личностное развитие, научно-педагогические кадры высшей школы

Для цитирования: Малькова М.А. Обоснование системы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы // Современный ученый. 2025. № 3. С. 230 – 234.

Поступила в редакцию: 15 ноября 2024 г.; Одобрена после рецензирования: 17 января 2025 г.; Принята к публикации: 5 марта 2025 г.

Justification of the management system of professional and personal development of scientific and pedagogical staff of higher school

¹ Malkova M.A.

¹ Lugansk State Pedagogical University

Abstract: the article considers the system approach as the main one in the process of building the system of management of professional and personal development of scientific and pedagogical staff of higher school. The use of system approach in the process of building pedagogical systems required the consideration of the concepts of “system”, “structure”, “element or component”. The systemic features of the process of management of professional and personal development, as well as theoretical and practical aspects of the problem of management of professional and personal development of scientific and pedagogical staff of higher education are highlighted. The system of professional and personal development management, external and internal factors affecting the effectiveness of the system are substantiated. The levels of subsystems of the management system of professional and personal development of scientific and pedagogical staff of higher school are described.

Keywords: system approach, management system, professional and personal development, scientific and pedagogical staff of higher education

For citation: Malkova M.A. Justification of the management system of professional and personal development of scientific and pedagogical staff of higher school. Modern Scientist. 2025. 3. P. 230 – 234.

The article was submitted: November 15, 2024; Approved after reviewing: January 17, 2025; Accepted for publication: March 5, 2025.

Введение

Профессионально-личностное развитие научно-педагогических кадров высшей школы включает в себя следующие аспекты. Преподавателям высших учебных заведений необходимо постоянно совершенствовать свои профессиональные качества и педагогические способности. Конкретные меры включают углубленное изучение учебных материалов и методов обучения, анализ учебных материалов, систематизация знаний и ключевых методических аспектов, а также тщательное планирование учебных планов и учебной деятельности на основе реальных академических условий и когнитивных характеристик студентов.

Использование современных образовательных технологий для обогащения ресурсов и форм обучения также является важным способом повышения эффективности преподавания. Что касается личностного развития, преподаватели должны стремиться к скоординированному формированию процесса преподавания и проведения научных исследований.

Корректировка предметной и профессиональной структуры высшего образования является важной мерой по повышению качества преподавания и уровня научных исследований. Важными мерами по улучшению качества высшего образования также являются создание и укрепление специальностей фундаментальных наук, а также соответствующее расширение распределения дефицитных специальностей естественных наук.

Выше указанные процессы возможно эффективно организовать в помощь системного подхода. Необходимость применения системного подхода обусловлена описанием объектов как системы во всех существующих связях и отношениях [3, с. 234].

Материалы и методы исследований

В статье использовались следующие методы: теоретический анализ научной литературы по обозначенной проблематике, описательный и сопоставительный методы, интерпретация полученного материала, метод моделирования.

Результаты и обсуждения

В процессе изучения педагогической действительности, согласно результатам исследований,

системный подход требует реализации принципа педагогической теории, эксперимента и практики. Системный подход в системе высшего образования относится к рассмотрению изученного контента как системы. Системный подход в обучении больше похож на метод заполнения пробелов. Непонимание является «недостатком» и должно быть своевременно восполнено. Особенно когда структура уже создана и ее необходимо наполнить содержанием.

Педагогическая теория основана на целесообразных и методически обоснованных практических решениях. Практика же является критерием научности образовательного процесса, ее итоги проверяемы и измеряемы с помощью экспериментальной деятельности [7, с. 4-9].

В контексте исследования важны как исходные концептуальные, организационные, так и процессуальные компоненты управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы. Системный подход является опорой на общенаучное методологическое направление. Преподаватель высшей школы представляет собой универсальную личность, деятельность которой основана на самовыражении, саморазвитии в научно-педагогической сфере [1]. Это объясняет необходимость применения системного подхода с функционалом непрерывного развития.

Анализ взглядов ученых (В.С. Афанасьева [2, 3], Э.Г. Юдина [10], В.А. Якунина [11] показывает, что большинство из них выделяют существенным признаком понятия «система», взаимодействие ее частей, элементов, компонентов и их интеграцию в целое. Считаем необходимым выделить основные теоретические и практические аспекты проблемы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы:

- процесс управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы рассматриваем как целостную систему, состоящую из структурированного количества компонентов, находящихся в зависимых взаимосвязях;

- система управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы как функциональная структура выполняет целенаправленную совокупность действий, является целостным психолого-педагогическим процессом;

- единица этой системы выполняет функции общей системы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы как целого, сохраняя при этом основные ее признаки;

- профессионально-личностное развитие научно-педагогических кадров высшей школы является важным признаком системы и результатом ее деятельности, что обеспечивает рост показателей профессионально-педагогической компетентности, профессионально-педагогического мастерства, профессионально значимых качеств и индивидуального имиджа преподавателя высшей школы.

Управление профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы существует во взаимосвязи с другими элементами образовательной системы [8]. Теоретические и практические исследования между тем обладают отдельными элементами и компонентами системы.

Важным для системы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы является учет в ней внешней среды, поскольку, как отмечают В.С. Афанасьев, М.В. Баглай и А.А. Беляев, любая социальная система существует не сама по себе, не изолированно, а в определенной взаимосвязи с другими социальными и природными системами [3, с. 245].

Формирование системы управления профессионально-личностным развитием преподавателя высшей школы происходит под влиянием внешних и внутренних факторов. Внутренние факторы – это содержания, структуры, функций системы, а внешние – общий социально-политический климат в стране; социально-экономические, правовые влияния; социально-бытовую ситуацию; характер требований, выдвигаемых заказчиками результата деятельности преподавателя (общество, руководство, студенты, их родители, работодатели и др.); профессиональные ценности, которые преобладают в профессорско-преподавательском коллективе.

Преподавателям высшей школы необходимо участвовать в научно-исследовательских проектах, проводить академические исследования, публиковать научные статьи, а также повышать свой академический уровень и дисциплинарную конкурен-

тоспособность. Научно-исследовательская деятельность включает подачу заявок на научно-исследовательские проекты, проведение экспериментальных исследований, написание исследовательских отчетов и посещение научных конференций. Преподаватели колледжей должны преобразовывать результаты научных исследований в практическую деятельность и служить местному экономическому и социальному развитию. Необходимо уделять внимание динамике реформы образования и преподавания, участвовать в разработке учебных программ, написании учебников и проектах образовательных реформ, а также повышать качество преподавания. Преподаватели должны активно участвовать в мероприятиях по академическому обмену в стране и за рубежом, проводить научные дискуссии с коллегами, расширять свой кругозор и усиливать свое академическое влияние.

Содержание практической деятельности преподавателей высшей школы связано с постоянным обновлением своих знаний и навыков, участием в различных педагогических тренингах и совершенствованием своих педагогических и образовательных способностей.

Система, как утверждают Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин, является не просто совокупностью элементов определенного вида, а совокупностью взаимосвязанных, взаимодействующих между собой элементов, где способ их связи называется структурой [9, с. 83]. Таким образом, структуризация системы основана на взаимосвязи ее компонентов. Под элементами системы, как указывает Ю.А. Конаржевский, понимают минимальную структурообразующую единицу системы [6, с. 37].

Педагогическая система является совокупностью взаимосвязанных и взаимодействующих между собой составляющих (компонентов), которые являются ее структурой и образуют целостность. Структурными компонентами педагогической системы, как отмечает Н.В. Кузьмина, являются цель, содержание, методы, а также участники педагогического процесса, при этом свойства педагогической системы не являются простой суммой свойств отдельных компонентов [5]. Эту позицию отстаивал известный исследователь социальных систем В.Г. Афанасьев, который утверждал, что «...под целостной системой надо понимать совокупность компонентов, взаимодействие которых порождает новые (интегративные, системные) качества, несвойственные отдельно взятым компонентам, образующим систему» [3, с. 188]. На значение целостности педагогической системы указывал Н.А. Гринченко, который отме-

чал, что целостность объективно присуща вещам и явлениям реального мира [4].

Системный подход в управлении профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы необходим по следующим причинам. Это сложносоставная система, разработка и формирование которой невозможно без системного анализа. Системный подход в данном контексте – это и способ познания, и функция управления.

Системный подход подчеркивает целостность образования и считает, что система образования представляет собой комплекс, состоящий из различных элементов, эти элементы должны двигаться согласованно. Это побудило управление системы образования рассматривать образование как целостную систему, стремиться к его общей оптимизации и рационально сочетать различные элементы для достижения наилучших образовательных результатов.

Системный подход требует быть в курсе текущего состояния образования, выявлять пробелы и, таким образом, улучшать управление образованием. Благодаря механизму обратной связи педагоги могут своевременно корректировать стратегии обучения, совершенствовать методы и повышать эффективность образования. Системный подход подчеркивает, что система образования должна быть открытой и способствовать связи между вузом и обществом. Это будет способствовать повышению открытости и адаптивности образования, что позволит системе образования лучше реагировать на изменения внешней среды.

Системный подход раскрывает основные закономерности движения системы образования и дает теоретические рекомендации по правильному проектированию этой системы. Благодаря динамическому анализу и упорядоченному управлению мы можем оптимизировать распределение образовательных ресурсов и повысить качество образования.

В системе интеллектуального кампуса применение системного подхода включает в себя планирование курсов, управление оценками и академический мониторинг с помощью интеллектуальной системы управления обучением, предоставляя богатые учебные ресурсы через платформу дляощерения самостоятельного обучения студентов и реализуя интеллектуальное управление.

Разработанная нами система управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы имеет два уровня подсистем. Первый уровень теоретико-

методологическая подсистема, содержащая: цели, задачи, принципы и компоненты профессионально-личностного развития научно-педагогических кадров высшей школы.

Исходя из того, что цель – это «то, к чему кто-то стремится, чего хочет достичь» [12], нами были определены цель и задачи системы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы.

Выводы

Миссия высшего образования включает в себя следующие аспекты. Основная задача высшего образования – подготовка высококвалифицированных специалистов с чувством социальной ответственности, новаторским духом и практическими навыками. Эти таланты могут способствовать социальному прогрессу и развитию в своих областях. Высшее образование является не только хранителем знаний, но и создателем знаний. Он содействует прогрессу науки и техники посредством научных исследований и технологических инноваций, а также оказывает интеллектуальную поддержку развитию страны и общества.

Высшее образование должно служить национальным стратегиям и региональному экономическому и социальному развитию, укреплять построение базовых дисциплин и развитие новых, формировать независимую систему знаний и содействовать высококачественному экономическому и социальному развитию. Высшее образование способствует социальным изменениям и устойчивому развитию, развивая инновационные таланты, и является важной силой в содействии социальному прогрессу.

Высшее образование также является основным инструментом распространения культурного и научного опыта, накопленного человечеством. Через образование, культурное наследие и инновации оно обогащает духовную и культурную жизнь общества.

Реализация системы управления профессионально-личностным развитием научно-педагогических кадров высшей школы позволит решить противоречие между объективной необходимостью изменения управленческой деятельности, целью которой является повышение качественных показателей профессорско-преподавательского состава университета и недостаточностью разработки указанной проблемы в условиях необходимости непрерывного профессионально-личностного развития научно-педагогических кадров высшей школы.

Список источников

1. Агишева Е.С. Управление профессиональным развитием педагога как одна из оставляющих HRM // Вестник науки. 2024. №6 (75). С. 764 – 773.
2. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. М.: Политиздат, серия: из наследия академика В.Г. Афанасьева, 2019. 432 с.
3. Афанасьев В.Г., Баглай М.В., Беляев А.А. Социальный менеджмент. М.: ЗАО "Бизнес-шк. "Интел-Синтез", 2-изд. 2000. 384 с.
4. Гринченко Н.А. Признаки целостности систем в современной педагогической теории и практике // МНИЖ. 2015. № 3-4 (34). С. 9 – 10.
5. Исследования гуманитарных систем. Вып. 1. Теория педагогической системы Н.В. Кузьминой: генезис и следствия / Под ред. В.П. Бедерхановой, сост. А.А. Остапенко. Краснодар: Парабеллум, 2013. 90 с.
6. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление / гл. ред. В.М. Лизинский. Москва: Педагогический поиск, 2000. 222 с.
7. Сластенин В.А. Профессионализм педагога: акмеологический // Педагогическое образование и наука. 2002. № 4. С. 4 – 9.
8. Чечулин В.С. Совершенствование управления профессиональным развитием персонала // Молодой ученый. 2022. № 50 (445). С. 149 – 150.
9. Шамова Т.И., Капустин Н.П., Третьяков П.И. Управление образовательными системами. 4-е изд. М.: ВЛАДОС, 2007. 320 с.
10. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М.: Педагогика, 1978. 391 с.
11. Якунин В.А. Обучение как процесс управления: психологические аспекты. Л.: ЛГУ, 1988. 160 с.
12. Якушин В.А. О некоторых предназначениях цели // Вестник ВУиТ. 2019. № 4. С. 202 – 210.

References

1. Agisheva E.S. Management of professional development of a teacher as one of the components of HRM. Bulletin of Science. 2024. No. 6 (75). P. 764 – 773.
2. Afanasyev V.G. Society: systematicity, cognition, management. Moscow: Politizdat, series: from the legacy of academician V.G. Afanasyev, 2019. 432 p.
3. Afanasyev V.G., Baglai M.V., Belyaev A.A. Social management. M.: ZAO "Business-shk. "Intel-Sintez", 2nd ed. 2000. 384 p.
4. Grinchenko N.A. Signs of system integrity in modern pedagogical theory and practice. MNIZH. 2015. No. 3-4 (34). P. 9 – 10.
5. Research of humanitarian systems. Issue 1. Theory of the pedagogical system of N.V. Kuzmina: genesis and consequences. Ed. V.P. Bederkhanova, compiled by A.A. Ostapenko. Krasnodar: Parabellum, 2013. 90 p.
6. Konarzhevsky Yu.A. Management and intra-school management. Ed.-in-chief V.M. Lizinsky. Moscow: Pedagogical Search, 2000. 222 p.
7. Slastenin V.A. Professionalism of a teacher: acmeological. Pedagogical education and science. 2002. No. 4. P. 4 – 9.
8. Chechulin V.S. Improving the management of professional development of personnel. Young scientist. 2022. No. 50 (445). P. 149 – 150.
9. Shamova T.I., Kapustin N.P., Tretyakov P.I. Management of educational systems. 4th ed. Moscow: VLADOS, 2007. 320 p.
10. Yudin E.G. Systems approach and principle of activity. Moscow: Pedagogy, 1978. 391 p.
11. Yakunin V.A. Training as a management process: psychological aspects. Leningrad: Leningrad State University, 1988. 160 p.
12. Yakushin V.A. On some purposes of the goal. Bulletin of VUiT. 2019. No. 4. P. 202 – 210.

Информация об авторе

Малькова М.А., кандидат педагогических наук, доцент, Луганский государственный педагогический университет, miel78@mail.ru