

УДК 159.9

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ВОЕННОГО ВУЗА

**Иванов Евгений Анатольевич,**  
кандидат психологических наук, доцент  
начальник кафедры общей и прикладной психологии факультета  
(морально-психологического обеспечения)  
Санкт-Петербургский военный институт войск национальной гвардии  
г. Санкт-Петербург  
[polkovnik\\_2003@mail.ru](mailto:polkovnik_2003@mail.ru)

**Шабанов Лев Викторович,**  
кандидат психологических наук, доктор философских наук, доцент  
профессор кафедры общей и прикладной психологии факультета  
(морально-психологического обеспечения)  
Санкт-Петербургский военный институт войск национальной гвардии  
г. Санкт-Петербург  
[LevShabanov@mail.ru](mailto:LevShabanov@mail.ru)

*Аннотация.* Связь управления образованием и формирования позитивного социально-психологического климата в общеобразовательном коммуникативном пространстве сегодня затрудняется инновационными аспектами управленческого и бюрократического непонимания конечной цели в общей цепочке управления. По мнению авторов, любая программа развития на уровне кафедры должна иметь 5–7-летний психологический горизонт, что позволит стабилизировать хаотические процессы в обучении кадров и подготовке будущих офицеров.

*Ключевые слова:* психологическое восприятие, социально-психологический климат, компетентная коммуникация, планирование и управление образовательного процесса.

## PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE PLANNING AND MANAGEMENT OF INNOVATIVE PROCESSES IN THE CONDITIONS OF THE MILITARY INSTITUTIONS

**Ivanov Evgeniy Anatolevich,**  
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor  
Head of the Department of General and Applied Psychology of the Faculty  
(moral and psychological support)  
St. Petersburg Military Institute of the Russian National Guard Troops  
Saint-Petersburg  
[polkovnik\\_2003@mail.ru](mailto:polkovnik_2003@mail.ru)

**Shabanov Lev Viktorovich,**  
Candidate of Psychological Sciences, Doctor of Philosophy, Associate Professor  
Professor of the Department of General and Applied Psychology of the Faculty  
(moral and psychological support)  
St. Petersburg Military Institute of the Russian National Guard Troops  
Saint-Petersburg  
[LevShabanov@mail.ru](mailto:LevShabanov@mail.ru) *Annotation*

*Annotation.* The connection between the management of education and the formation of a positive social and psychological climate in the general educational communicative space is hindered today by the innovative aspects of managerial and bureaucratic misunderstanding of the ultimate goal in the overall management chain. According to the authors, any development program at the department level should have a 5–7 year psychological horizon, which will stabilize the chaotic processes in the training of personnel and the training of future officers.

*Keywords:* psychological perception, social-psychological climate, competent communication, planning and management of the educational process.

Психологические особенности инновационных процессов в образовании предполагают взаимодействие нескольких видов управленческих решений: Планирование – Замысел – Постановка задач – Организация учебного, научного процессов и повышение коммуникативной компетентности педагогического состава – Руководство образовательным процессом – Контроль качества образования. Как правило, инновационный процесс в вузе предполагает планирование программы развития научного потенциала и организации деятельности коллективов кафедр и подразделений по реализации этих программ, плюс контроль над полученными результатами.

При этом нельзя не отметить хоть и незначительные, но изменения, происходящие под воздействием инноваций в Российском образовании в целом: в качестве и содержании подготовки преподавателей; в развитии творческой инициативы педагогов младшего и среднего звена; в выборе и внедрении новых форм и методов обучения и воспитания будущих офицеров; в системе требований педагогических коллективов к работе в части обеспечения научно-методическим материалом по инновационной проблематике, создания блоков Учебно-методических комплексов программ 3+ поколения, переходом к системе модулей и кредитов; в росте стремления преподавателей к самосовершенствованию, необходимому для осуществления инновационной деятельности.

Особое внимание следует обратить на то, что инновационный процесс в какой-то момент может становиться стихийным (неуправляемым) и существовать за счёт внутренней саморегуляции, ввиду

нелинейности динамики в первую очередь социальных процессов внутри Российского общества. Однако отсутствие управления такой сложной системой, как инновационный процесс в вузе, быстро приводит к его дезорганизации и затуханию инициативных исследований и разработок. Поэтому наличие управленческой структуры является стабилизирующим и поддерживающим этот процесс фактором, что, разумеется, не исключает элементов самоуправления в нём.

Каждый, отмеченный выше компонент, управленческой структуры имеет свою иерархическую подсистему (своё функциональное строение). Так, планирование (фактически, подготовка программы развития кафедрального направления) включает проблемно ориентированный анализ деятельности складывающейся научной школы, имеющей горизонт на сроки не менее 5–7 лет. Психологическое восприятие стабильности этого горизонта позволяет говорить о качестве работы в подготовке будущих офицеров. Формирование концепции (в общей системе инновационного блока вуза) и стратегии её реализации (как в целом, так и на местах), особенно с учетом технических возможностей вуза, так же легко просчитывается и планируется – коллектив психологически устойчив и работает на результат, а не на постоянно изменяющиеся требования текущих задач, имеющих сиюминутное значение (собственно, инновационность). Целеполагание и разработка операционного плана действий (с привязкой к учебным планам, к календарной сетке, к индивидуальной учебной нагрузке), которая должна иметь четкий дифференцированный показатель

почасовой нагрузки («горловой», методической, научной).

Для руководителей подразделений, которым действительно порой очень трудно сразу переходить на ёмкую четырёхкомпонентную структуру (планирование, концептуализация, целеполагание, реализация) управленческих действий, можно предложить её прежнюю, но гораздо более объёмную разновидность — организационную структуру инновационной деятельности педагогического процесса. Она включает следующие этапы: диагностический (технически возможная ресурсная вовлеченность, создание научно-исследовательской группы — НИГ, для обслуживания инновационных программ) — прогностический (своевременное документационное обеспечение, как по кафедральным направлениям, так и по индивидуальной работе сотрудников) — организационный (бюджетное/внебюджетное поощрение научно-внедренческой деятельности, занятость ключевых действующих лиц, своевременность прохождения этапов) — практический (лекции, семинары, конференции, публикации и сертификаты) — обобщающий (плановая/полная отчетность, как по кафедральным направлениям, так и по индивидуальной работе) — внедренческий (сертификаты, дипломы, акты внедрения и патенты) [2].

Обе приведённые нами структуры органично сплетены между собой не только горизонтальными, но и вертикальными связями, и более того: каждый компонент структуры инновационного процесса реализуется в компонентах других подразделений, т.е. эти процессы обладают системностью, и, значит, могут работать в различных условиях, не противореча друг другу.

Задача руководителя вуза определена Протоколом заседания коллегии Минобрнауки России от 1 февраля 2007 г. № ПК-1, выступлением начальника Управления учреждений образования Рособразования П.Ф. Анисимова (Протокол заседания коллегии от 26 января 2010 года № 1.) «О задачах высших учеб-

ных заведений по переходу на уровневую систему высшего профессионального образования» и Распоряжением Правительства РФ от 19.01.2006 г. № 38-р «О Программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006–2008 годы)», резюмируя которые, можно отметить достаточность регламентации режима перехода образовательного учреждения, в котором организован инновационный процесс, на безупречно правовую основу. Создать «легитимный договор» с коллективом (особенно в части распределения «горловых» часов с часами методической работы и научной деятельности) и перевести его в ранг правовой нормы — важного и необходимого инструмента решения возникающих производственных конфликтов, связанных с распределением нагрузки, выработкой бюджетов времени, системой наказаний и поощрений, продвижением и приоритетностью различных проектов, управленческой деятельности, как это уже было сделано в школах [3].

Конечно, любая норма — нравственная, административно-ведомственная, правовая — существенно ограничивает свободу, но при этом она и существенно снижает конфликтный потенциал. Коммуникативная реальность без нормативной регламентации в принципе невозможна, как и невозможно создать условия формирования позитивного социально-психологического климата, нормализующего деятельность любого вуза [4]. Тем более необходима опора на право и нравственность в военном вузе, реализующим инновационные проекты. Преподаватель, который «не тянет» научную нагрузку (выступления на конференциях, научные публикации, подготовка учебно-методического материала для программ третьего поколения) берет на себя больше «горловых часов», а ППС, занятые в научном процессе и создании УМК, соответствующих требованиям стандартов третьего поколения, должны получить минимальную аудиторную и

максимальную методическую и научную нагрузку.

В инновационной деятельности военного вуза используются нормативные документы различных уровней – от актов международного права и федеральных законов до постановлений местных органов власти, решений муниципальных органов управления образованием, органов управления и должностных лиц министерства и главка, внутренних приказов и распоряжений. Однако до сих пор не налажен контакт с психологическими службами и подразделениями, которые могли бы помочь начинающим преподавателям в формировании коммуникативной компетентности в своей деятельности. Такого рода управленческая практика для военных вузов сама по себе уже является и актуальной, и инновационной, однако в практической составляющей, психологическое понимание этого ещё

далеко от тех идеальных моделей, которые часто предлагает вузовским подразделениям учебная и справочная литература ведущих, с точки зрения инновационных внедрений, лабораторий, НИИ, экспериментальных вузовских центров и т.д.

Смысл, содержание и применение любых нормативно-правовых актов, прежде всего, определяются правами и свободами человека и гражданина, установленными Конституцией Российской Федерации [1]. Педагогические инновации должны способствовать наиболее полному осуществлению права на образование [1], права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, профессию и т.д. [2].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации. Ст. 43, С. 13.
2. Марихин С.В., Чванкин В.А., Шабанов Л.В. Некоторые аспекты профессионального самоопределения студентов в образовательной среде вуза // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е. «Педагогические науки». Новополоцк, 2017. № 7. С. 8–12.
3. Иванов Е.А., Шабанов Л.В. Функциональный анализ деятельности руководителя и его конфликтный потенциал // Успехи современной науки. 2016. № 9. Т. 5. С. 119–123.
4. Сметанкина Л.В., Сугрей Л.А., Шабанов Л.В. Диалектика образования создает философию будущего // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. Серия: «Философские науки и культурология». № 12. 2014. С. 267–281.