

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБЛАСТИ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ И ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Гришина Ирина Владимировна,
Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

В инновационном сценарии развития страны системе российского образования отведена особая роль – движущей силы системных изменений в экономике и обществе. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года образование рассматривается как один из результатов инновационного развития и как необходимое условие для системных изменений во всех сферах жизнедеятельности государства.

Государство и общество ожидают от системы образования формирования интеллектуальной и технологической платформы для быстрого переориентирования самой системы образования на всех ее уровнях и перехода в принципиально новое качественное состояние. В состоянии, способное обеспечить воспроизводство носителей ценностей, моделей и технологий инновационного стратегического развития России.

Одновременно, массовая школа, будучи одной из самых консервативных социальных систем, по инерции десятилетий продолжает воспроизводить технологию обучения и воспитания исполнителя в то время, когда экономике нужны мобильно обучающиеся и творчески мыслящие выпускники. Все, что происходит в отечественном образовании, наглядно демонстрирует необходимость выработки и внедрения мобильной технологии стратегического прорыва образовательной системы базового уровня – школы - к приоритетам инновационного развития.

Традиционно сфера развития относится к сфере управления, а источником и причиной крайне медленного стратегического развертывания массовой школы являются устойчивые традиции жесткой бюрократически-функциональной регламентации деятельности в образовании. Не случайно в этой связи, что наиболее быстро и результативно проблематика стратегического развития привлекла к себе внимание исследователей и управленцев в сегментах реальной экономики и бизнеса. Так, в своеобразной управленческой «таблице Менделеева» обнаруживаются своего рода «черные дыры», свободные зоны, в которых скрыты малоизученные или еще не познанные людьми закономерности управления.

– Механизмы построения и управления государством и отдельной организацией изучены — во взаимодействии нет.

– Сложная система управления как таковая изучена — взаимодействие различных сложных систем управления нет.

– Структуры управления изучены — метаморфозы структур управления нет.

– Распространенные методы управления одномерно изучены — во взаимодействии и многомерно нет.

– Системы, структуры и методы управления изучены изолированно друг от друга — во взаимодействии и взаимовлиянии нет.

– Особенности самоуправления изучены — их метаморфозы в сложных системах управления нет.

– Контроль качества продуктов деятельности человека изучен — полноценное управление качеством в процессе изменения продукта деятельности нет.

– Процесс принятия управленческих решений изучен — взаимодействие методов управления в процессе реализации управленческих решений нет.

Таким образом, можно выделить ряд значительных малоисследованных зон, пристальное изучение которых назрело, является знаменем времени, необходимо для успешного развития современной цивилизации в целом и демократической России в частности.

Первая зона — в теории управления сложными системами:

- механизмы построения систем управления в зависимости от сложности продукта деятельности;
- механизмы управления самоуправлением в сложных системах;
- механизмы управления противоположно протекающими процессами централизации и децентрализации в системах;
- механизмы рационального управления несколькими сложными системами, входящими одна в другую, но при этом сохраняющими свою автономию;
- механизмы воздействия на отдельные элементы сложной системы, когда под влиянием этого воздействия меняются параметры и других элементов той же системы;
- механизмы взаимозависимости превращений власти и ответственности, прав и обязанностей личности и коллектива в сложных системах управления.

Вторая зона — в теории структур управления:

- механизмы взаимозависимости продуктов деятельности человека и структур управления производством этих продуктов;
- механизмы преобразования линейных и функциональных структур управления в зависимости от изменения роли субъекта и объекта управления в создании продукта деятельности;
- механизмы превращения многоуровневых структур управления с централизованным управлением в двухуровневые структуры с развитым самоуправлением и наоборот.

Третья зона — в теории методов управления:

- механизмы формирования многомерных сложных методов управления;
- механизмы взаимовлияния систем, структур и методов управления в процессе реализации управленческих решений;
- механизмы взаимодействия общих и частных, простых и сложных методов управления в процессе достижения различных результатов деятельности;
- механизмы качественной трансформации методов управления под влиянием стратегических и тактических целей, а также участников процесса управления.

Анализ научной литературы и реальной практики позволяет сформулировать следующие противоречия:

- между потребностью общества в обеспечении стратегического и инновационного прорыва и теоретико-методологической неподготовленностью системы образования к реализации задач стратегического развития и стратегического лидерства;
- между необходимостью в реализации стратегических системных изменений в сфере образования и неразработанностью технологических основ реализации стратегий инновационного развития системы образования на различных ее уровнях;
- между глобальностью задач развития системы образования в достижении стратегического лидерства и слабой теоретико-технологической проработанностью методов достижения стратегического лидерства на уровне локального образовательного учреждения;
- между растущим уровнем требований к педагогическому менеджменту и отсутствием научно обоснованной концепции компетентностного развития и профессиональной поддержки лидеров образования, управленческих команд в условиях изменений.

Данные противоречия определяют проблематику исследований аспирантов и соискателей кафедры управления и экономики образования:

- поиск методологических основ и технологий, обеспечивающих решение задач качественного преобразования школы и ее стратегического прорыва в условиях системных изменений;
- выявление существующих и формирование инновационных ресурсов развития системы повышения квалификации и переподготовки руководителей школ;
- разработка вопросов стратегического педагогического менеджмента и лично-ориентированного, компетентностно обоснованного содержания профессиональной подготовки/переподготовки будущих/действующих руководителей образования к реализации функций стратегического развития образовательного учреждения и достижения ими качественных уровней конкурентоспособности в условиях глобальной неопределенности.

Главная задача в условиях перемен – подготовить лидеров (агентов) перемен, которые умеют маневрировать в сложившихся обстоятельствах, рассматривают каждое изменение как новую благоприятную возможность и знают, как сделать возможности эффективными для деятельности организации. Для этого необходимо иметь четкое содержание видения (образа будущего) и основных концепций, – это позволяет создавать новые инструменты для осуществления альтернативной деятельности.

Подвергаются переосмыслению традиционные основы развития образования, в контексте философских и педагогических теорий акцентируются параметры развития образования, представляющие важное аксиологическое значение для формирования облика образования будущего. Образование развивается как выбор из множества не действительных элементов, а возможных структур, не только с помощью конкуренции, но и кооперации. В силу постоянно нарушающих равновесие собственных процессов, переходит из одного состояния равновесия в другое на все более высоком уровне и нуждается в укреплении базового условия конструирования педагогической системы в гарантиях «человечности» («человекообразности») педагогической системы. Испытывает на уровне массовой школы потребность в разработке методологически выверенных подходов к качественному самопреобразованию в соответствии с тенденциями глобального развития.

Внедрение подходов и технологий стратегического развития и управления, отражающее динамику стремительных изменений во всех сферах глобального общества, имеет принципиальное значение для выполнения отечественным образованием функции инновационного развития общества.

Стратегия – сложный и потенциально мощный инструмент, с помощью которого образовательное учреждение может успешно ориентироваться в меняющейся внешней среде и достигать актуальных и среднесрочных целей развития. Применение понятия и инструментария «стратегий» в образовании, в контексте сравнения с миром реальной экономики, обосновано, так как демонстрирует формирование и развитие конкурентной среды и в образовании, в соответствии с нормами Закона «Об образовании» и реалиями практики. В применении подходов стратегического развития и управления в образовании принципиальной задачей является разработка такого подхода к стратегии развития образовательных систем, при котором базовые ценности личности ребенка и идеология гуманизма будут гармонично интегрированы и защищены в мобильной конструкции развития школы в условиях рыночной реальности.

Стратегии в образовании и стратегическое лидерство – близкие по происхождению явления. Стратегическое лидерство – это способность системы управления вносить изменения в организационный процесс, чтобы создавать и воспроизводить лидирующее положение организации среди себе подобных. Эта способность включает в себя видение будущего, восприимчивость к изменениям, умение влиять на людей, эффективное управление ресурсами. При этом лидерство как феномен (личные качества руководства организации) и лидерство как система управления (менеджмент организации) органично сочетаются и дополняют друг друга.

Стратегическое лидерство как явление благодаря особой замкнутой структуре образовательных систем и лидерскому потенциалу, имманентно присущему школьному педагогическому коллективу, выступает в качестве эргономичного и комфортного по отношению к школе инструмента внутренних преобразований, формирующих адекватность школы внешним требованиям.

Концептуально стратегическое лидерство как феномен и инструмент формируется и развивается посредством реализации компетентностного и деятельностного подходов в педагогике, реализуя идею задействования естественного компетентностного ресурса лидеров школы в процессах выработки, принятия решений, реализации и оценки эффективности стратегических задач и проектов школы.

Внутренним фактором продвижения стратегического лидерства в условиях такой закрытой системы, как школа, выступает школьная управленческая команда. Школьная управленческая команда состоит из членов коллектива, функционально, обеспечивающих управление развитием содержания образования и самой школы, включая, директора, его заместителей, руководителей методических объединений по предметам. Школьная управленческая команда объединяет в поиске, выработке и в реализации оптимальных стратегических решений лидеров, функционально, профессионально, компетентностно и личностно ориентированных на реализацию задач стратегического развития; обеспечивает компетентностное развитие лидеров по мере освоения задач развития школы; - вовлекает педагогический коллектив в процессы стратегического развития школы.

В современных условиях директор школы должен ориентироваться в вопросах стратегического управления, проблемах формирования образовательной программы школы, методах анализа достигнутых образовательных результатов, уметь обеспечивать взаимодействие с социальными и педагогическими партнерами школы, эффективно использовать ее ресурсы и владеть средствами правовой защиты интересов образовательного учреждения.

Новые требования к деятельности директора школы, его заместителей, обуславливают необходимость определения современных требований к уровню квалификации руководителей образовательных учреждений.

Под квалификацией руководителей школ понимается их способность решать управленческие задачи в конкретных социально-педагогических условиях. Повышение квалификации руководителей школ заключается в освоении способов решения новых управленческих задач и/или освоении более эффективных способов решения известных управленческих задач.

Необходимость повышения квалификации руководителей школ возникает:

- если происходящие, проектируемые или прогнозируемые изменения в образовательной системе предполагают появление новых задач по управлению системой;
- если меняются условия функционирования и развития системы (социальная среда, образовательная среда, состав учащихся, их родителей, педагогических кадров и т.д.);
- если существующие способы управления не обеспечивают достижения желаемых результатов.

Необходимость повышения квалификации руководителей школ может относиться к системам разного уровня – к национальной (русской) системе образования, к региональной и /или муниципальной системе, к конкретному образовательному учреждению.

Необходимость повышения квалификации для конкретного специалиста может быть связана с его приходом на административную работу. Но в этом случае речь идет не столько о повышении квалификации, сколько о получении новой квалификации.

В современных условиях на структуру управленческих задач, их содержание и способы решения влияет ряд факторов. В ближайшей и среднесрочной перспективе (5 лет) можно ожидать действие следующих факторов:

- изменения, которые уже происходят в системе общего образования (переход к финансово-хозяйственной самостоятельности образовательных учреждений, нормативному подушевому финансированию, организация профильного обучения,

создание институтов государственно-общественного управления образовательными учреждениями).

- Проектируемые изменения в системе общего образования (переход к обязательному среднему образованию, введение ЕГЭ, переход на новые образовательные стандарты).

- Прогнозируемые изменения в деятельности школы (информатизация, распространение новых образовательных технологий, развитие внеучебной деятельности, распространение идеологии компетентного подхода к определению целей образования).

- На изменение в составе управленческих задач и способах их решения будут влиять также изменения в условиях деятельности общеобразовательных школ. Можно отметить существование следующих тенденций, развитие которых будет порождать как новые возможности, так и новые риски в деятельности школы:

- рост общественных ожиданий повышения роли школы в формировании в условиях России общего культурного пространства;

- рост требований к результативности воспитательной деятельности школы со стороны властных структур, в том числе к тому, чтобы школа приняла на себя ответственность за социальное поведение учащихся; расширение возможностей школы по реализации своего педагогического потенциала в сфере внеучебной деятельности;

- риск клерикализации системы образования в ситуации, когда школа оказывается не в состоянии соответствовать социальным ожиданиям в области воспитания учащихся;

- рост конкуренции на рынке образовательных услуг; расширение возможностей для повышения конкурентоспособности за счет инновационной деятельности;

- расширение возможностей презентации достижений школы и ее образовательных проектов в условиях педагогических конкурсов;

- расширение возможности преодоления административных барьеров в условиях правовой самостоятельности школы;

- расширение возможностей школы по эффективной организации образовательного процесса в условиях информатизации общества при сохранении риска разрыва между информационными и социальными запросами учащихся и направленностью образовательного процесса на усвоение большого объема информации;

- риск прагматизации запросов родителей к школе и одновременно готовности родителей сотрудничать со школой в интересах детей;

- рост требований родителей к материальным и психологическим условиям обучения;

- рост дифференциации педагогического персонала по профессионально-ценностным ориентациям; расширение возможностей для поддержки инновационной деятельности педагогов;

- улучшение материальной базы образовательных учреждений при сохранении риска ее неэффективного использования.

Состав управленческих задач может быть проанализирован по различным основаниям. Для выявления новых управленческих задач имеет смысл выделить группу управленческих задач по пяти основным функциям управления:

- анализ, целеполагание, планирование;

- организация, распределение ресурсов, полномочий и ответственности;

- координация, согласование действия людей и подразделений;

- мотивирование – активизация работающих путем удовлетворения их потребностей;

- контроль – сопоставление результатов с планами, оценка результатов и деятельности по их достижению, внесение корректив в деятельность организации и в управление организацией.

Применительно к управлению образовательными учреждениями в ближайшей и среднесрочной перспективе можно выделить ряд изменений в составе управленческих задач.

Анализ, целеполагание, планирование – основной задачей становится переход от режима функционирования школы к режиму развития. Школа окажется конкурентоспособной и эффективно работающей организацией, если изменения в ее деятельности будут носить опережающий характер (заблаговременная подготовка к введению ЕГЭ, новых стандартов, к переходу на обязательное среднее образование, предупреждение имеющихся рисков и создание условий для реализации появляющихся возможностей). Основным инструментом управления изменениями в деятельности школы становится программа ее развития. Разработка качественной программы развития, основанной на анализе происходящих изменений в условиях деятельности школы и в требованиях к результатам этой деятельности, является одной из основных управленческих задач.

В области организации на первый план выходит управление финансовыми и материальными ресурсами школы, защита интересов школы как юридического лица. Другая задача в этой области связана с оптимизацией соотношения прав и обязанностей основных участников образовательного процесса – педагогов, учащихся, их родителей, самой школьной администрации. Решение данной задачи должно исходить из необходимости повышения ответственности каждой группы участников образовательного процесса за результаты своей деятельности. С этой точки зрения, указанная задача является не только управленческой, но и педагогической. В области координации приоритетное значение приобретают две задачи. Первая – разработка и реализация образовательной программы школы, которая должна обеспечить взаимодействие учителей, а также всех участников образовательного процесса для достижения интегративных целей образования. Вторая – обеспечение взаимодействия с социальными и педагогическими партнерами школы, без поддержки которых школа не может эффективно решать свои задачи по обучению и воспитанию учащихся.

В области мотивирования участников образовательного процесса (учащихся, учителей, родителей) возникает необходимость в решении нескольких задач:

- создание (совершенствование) системы оценивания достижений учащихся, соответствующей новым условиям деятельности школы и учитывающей потребность в оценке достижений учащихся, выходящих за рамки изучения учебных предметов;
- создание (совершенствование) системы общественной оценки достижений школы;
- стимулирование деятельности учителей, направленной на достижение интегративных результатов общего образования;
- оптимизация условий деятельности учителей, освобождение их от бесполезной работы и выполнения обязанностей, не соответствующих их функциям.

В области контроля на первый план выходит задача организации мониторинга изменений в образовательной деятельности школы и ее результатах.

По мнению специалистов, занимающихся в регионах проблемами повышения квалификации руководителей школ, последние в ближайшие годы окажутся перед необходимостью решения следующих управленческих задач:

- социально-педагогические, экономические, правовые и финансовые проблемы, которые ранее не входили в круг традиционных функциональных обязанностей директоров школ
- задачи, связанные с переходом на нормативно-подушное финансирование; задачи формирования бюджета, ориентированного на результат; освоение новой модели расчета субвенций с учетом образовательной программы учреждения; система оплаты труда педагогов в зависимости от результатов их деятельности
- Стимулирование и мотивация педагогического коллектива на следующий этап развития школы в условиях его «старения»; необходимость делиться своими полномочиями с общественными управляющими; обеспечение доступности образования в условиях ЕГЭ

- Долгосрочное планирование деятельности образовательного учреждения; преодоления сопротивления педагогического коллектива введению дифференцированной системы оплаты труда; организация и проведение цивилизованного профессионального диалога между представителями системы образования и сообществом
- Управление в условиях полной финансово-хозяйственной самостоятельности; необходимость определять коэффициент полезной деятельности работников школы и стимулировать их труд на основе новой системы оплаты труда

Появление новых управленческих задач обуславливает необходимость повышения квалификации руководителей школ, а в связи с этим изменений в системе повышения квалификации. Проектируя такие изменения, предварительно следует оценить реальный уровень квалификации руководителей школ.

Литература

1. *Богачек И.А.* Новые законы менеджмента. — СПб.: Гелиос, 2007.
2. *Гам В.И.* Методология и технологии стратегического лидерства в условиях системных изменений в образовании. Автореф. дис. на соискание ученой степени доктора педагогических наук. Калининград. 2009.
3. Формирование инновационного ресурса педагогических кадров системы образования через развитие системы повышения квалификации. Комплект материалов по проблемам повышения квалификации руководителей школ является составной частью отчета о выполнении НИР в соответствии с Государственным контрактом № П-433 от 06.08.2007г.