

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА В ВУЗЕ

Сегодня проблема создания *единого образовательного пространства в вузе* объективно заявлена и широко обсуждается на разных уровнях как в российском обществе, так и в других странах Содружества. Образовательное пространство стало предметом обсуждения в государственных структурах, научных центрах, вузах, общественных организациях.

При этом, особую значимость приобретает исследование реальных педагогических условий, обеспечивающих формирование такого пространства. Прежде всего, нас интересуют организационные условия формирования единого образовательного пространства.

Управление, как известно, это функция организованных систем, обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима деятельности, реализацию ее программы, цели. Соответственно, управление как система предполагает наличие ряда подсистем: организации отношений ее элементов, режима ее функционирования в виде совокупности определенных, действующих под определенным контролем сообразно определенным нормам, механизмов развития по известной программе в направлении к какой-то цели [6, с. 496].

Сущность системного подхода к управлению заключается в мысленном охвате всех явлений как единого целого, их объективной оценке, обеспечении развития всей системы, с учетом внутренних переменных (цель, структура, организация, персонал, техника, технология).

Теоретические разработки и образовательная практика в нашей стране долгие годы были приспособлены к требованиям командно-административной системы. Для нее были характерны: выполнение плана (зачастую любой ценой) вместо удовлетворения потребностей потребителя, увеличение объема выпуска продукции, безотносительно к повышению ее качества, стабильность вместо динамики. Стиль управления в командно-административной системе сводился, главным образом, к командно-бюрократическому, приказному способу решения всех управленческих проблем.

В настоящее время идеология командно-административной системы образования пришла в очевидное противоречие с требованиями социума, развивающегося на демократических началах. Главным инструментом управления становится рынок как продукт правового государства и экономическая реальность жизни общества. Рыночный механизм воздействует и на развитие системы управления в непроизводственной сфере — образовании, культуре, здравоохранении и т. п. Кроме того, от идеологизации управления в непроизводственной сфере общество переходит к утверждению здравого смысла и системности в управлении, к научным его основам, дающим практический результат в установлении отношений делового сотрудничества и демократизации управления в интересах человека, в утверждении прав свободной личности в свободном от насилия обществе.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании», управление в этой важнейшей сфере общества должно носить государственно-общественный характер. Гарантией успеха управленческих действий должно служить обеспечение участия общественности (педагогов, родителей, учащихся и др.) как в обсуждении, так и в реализации государственных программ, связанных с созданием, функционированием и развитием учебных заведений.

Эти и ряд других, отвечающих требованиям современности процессов, которые находят свое отражение в сфере образования на всех уровнях организационно-управленческой деятельности — от высших органов управления до отдельного образовательного учреждения, рассматриваются в работах О.Н. Жарикова, В.Г. Казакова, Г.И. Лазарева, А.Я. Найна, К.А. Романовой, В.П. Сергеевой, Г.Н. Серикова, Т.И. Шамовой и др.

Анализ данных исследований показывает, что администрирование утрачивает в управлении образованием свою самостоятельную значимость и начинает приобретать подчиненное значение по отношению к главной цели образовательной деятельности — обеспечению определенного качества образования. В соответствии с этим административные аспекты деятельности образовательного учреждения начинают рассматриваться в контексте проблем *управления качеством образовательного процесса*. Данная позиция, согласно которой сама административная структура, административные нормы, режим работы учреждения и всего коллектива имеют смысл лишь постольку, поскольку они обеспечивают достижение необходимого качества образования,

находит отражение в работах Г.А. Бордовского, Д.Ш. Матроса, О.Л. Назаровой, В.П. Панасюка, М.М. Поташника и др.

В 1990-х гг. в научной разработке проблемы управления качеством образовательного процесса обозначились следующие тенденции:

а) усиление внимания к организационной культуре, к развитию демократических начал в управлении, к эффективному использованию субъективного фактора;

б) разработка универсальных форм, закономерностей, методов управления, позволяющих обеспечить органическое вхождение в мировую систему управления и обмена информацией.

В управлении качеством образования на современном этапе развития общества особое внимание обращается на его соответствие возрастающим требованиям реформирующегося на рыночных началах социума, на формирование рефлексивных умений осмысления законов развития природы и общества, на создание мощного естественнонаучного фундамента, при сохранении гуманистической направленности образовательного процесса в целом. В Материалах Международного симпозиума «Концепция модернизации российского образования» (Новосибирск, 2003) подчеркивалось, что одной из существенных задач управления качеством образования является обучение умению учиться: способам освоения научных знаний о мире, системному видению предметов и явлений действительности в их целостности, единстве.

Управление — это особая специфическая область человеческой деятельности. Однако оно не существует само по себе, как совершенно самостоятельный процесс: оно включено в более широкую систему, в которой можно выделить его видовые особенности, связанные с предметом управления. Это специфический социальный процесс, в котором субъект управления имеет дело с социальной деятельностью людей, с процессами взаимодействия социальной среды и личности. Виды управления по объекту, в свою очередь, разделяются на технологические, экономические и социальные, каждый из которых образует особую подсистему в объекте управления. В соответствии с этим О.Л. Назарова выделила в управлении три основные направления.

Первое — управление технологическое, которое регулирует совокупность действий, операций членов организации по выполнению целевых функций.

Второе — управление экономическое, регулирующее экономические аспекты деятельности и ее связей с окружающей общественной средой. Это вторая подсистема жизнедеятельности организации, которая четко отделена от первой в производственной сфере. В непроизводственной сфере, какой является образование, экономическое регулирование оказывается практически снятым, ибо находится под жестким контролем государства.

Третьей подсистемой, требующей особого вида управленческой деятельности, является совокупность элементов, в которых воплощаются социальные качества самих образующих ее людей, уровень их культуры, общих и профессиональных знаний, их потребности, интересы, разделяемые ценности, а также отношение к условиям своей жизнедеятельности, характер человеческих взаимоотношений и т. п.

В управлении качеством образовательного процесса третья подсистема направлена на управление управленческой деятельностью, которое в теории управления (менеджменте) именуется как управление персоналом (человеческими ресурсами), занимает особое место. Оно определяет стиль, характер взаимоотношений руководителя и исполнителей, морально-психологический климат в коллективе, психологический комфорт или дискомфорт. В педагогических коллективах этот вид управления, по современным представлениям, является одним из приоритетных.

Будучи органической частью педагогической деятельности в образовательном учреждении, управление качеством образования отвечает специфическим требованиям к нему. Такими требованиями в сфере управления качеством образования являются:

а) приведение управления образованием в соответствие с общей концепцией образования на современном этапе развития общества;

б) управленческая деятельность качеством образования, осуществляемая по законам управления в целом, имеет свою специфику, заключающуюся в интеграции управленческих действий, направленных на повышение качества образовательного процесса и качества образования учащихся;

в) решение комплекса управленческих задач, связанных с повышением профессионально-педагогической компетентности работников образовательного учреждения;

г) решение проблемы управления качеством образования в рамках образовательного учреждения возможно на путях непрерывного повышения профессионально-педагогической квалификации в сфере управленческой деятельности, дающей возможность реализации единого подхода к решению частных задач управления в системной цепи: «руководитель образовательного учреждения — руководитель учебного подразделения — педагог — учащийся». В этой субъект-объектной управленческой цепи отношения между субъектами и объектами приобретают, при соответствующей организации управления, субъект-субъектный характер.

Все процессы социальной сферы, как пишет Н.С. Сунцов, — идет ли речь об обществе в целом или образующих его больших и малых структурах вплоть до небольших организаций, трудовых коллективов — можно свести в следующие три группы, которым соответствуют и три группы функций социального управления:

а) изменения в условиях жизни людей, которые в повседневной жизни и имеются в виду, когда говорится о социальных проблемах и их решении;

б) формирование и развитие социальных качеств людей и обусловленные этим изменения в их образе жизни;

в) формирование, функционирование и развитие социальных систем или целостных образований.

Все три группы названных функций входят в структуру управления качеством, наряду с целым рядом специфических для него функций.

В соответствии с этим, конкретное содержание управления в трудовом коллективе образовательного учреждения профессионального образования может быть сгруппировано следующим образом:

а) формирование кадрового состава;

б) развитие социальной организации и социальной структуры коллектива;

в) развитие и изменение содержания деятельности в меняющихся условиях социально-экономической жизни общества.

Оптимальная управленческая деятельность, как пишет Г.Н. Сериков, «детерминируется целостным комплексом теоретико-методологических, организационных и социально-психологических условий и факторов. Ее сущность раскрывается в эффективном воздействии управляющей системы на управляемую

в интересах поддержания ее структурной целостности и достижения желаемого состояния функционирования».

Взаимосвязи между управляющей и управляемыми подсистемами, подчеркивает В.Г. Афанасьев, носят нормативный (формальный) или свободный (неформальный характер). Если нормативные взаимосвязи в управлении определяют формальное следование инструкциям и указаниям, которые регламентируют деятельность формализованной системы управления, то неформальные связи определяют преимущественно личностные взаимоотношения между руководителем и исполнителями, формируют психологический климат в коллективе .

В управленческой функции по формированию кадрового состава особенно важным представляется подбор специалистов соответствующей уровню образовательного учреждения квалификации, обеспечение в коллективе социально-психологической совместимости специалистов разного профиля, различных индивидуально-личностных качеств и особенностей поведения.

В формировании и развитии социальной организации коллектива — это систематическая управленческая деятельность по созданию локальной образовательной системы, способной к выполнению социального заказа на подготовку образованного гражданина общества, осознающего свою самодостаточность и готовность к общественно-полезной деятельности. Направленность этого процесса, его интенсивность во многом определяется целенаправленным воздействием руководителя учреждения и служб управления на качество образовательного процесса.

Развитие социальной структуры коллектива включает совершенствование социального облика, структурного и качественного состава входящих в него специалистов. Управление социальной структурой направлено на прогрессивные изменения в подсистемах коллектива: создание устойчивых групп профессиональных работников, обновление кадрового состава, установка на создание социально-психологического комфорта в малых группах и коллективе образовательного учреждения в целом.

В.П. Панасюк отмечает, что управление деятельностью коллектива образовательного учреждения определяется нормативно-регламентирующими документами (государственный образовательный стандарт, учебные планы, приказы, инструкции федеральных и муниципальных органов управления и др.). Однако, в рамках действующих государственных стандартов и учебных

планов возможна реализация нестандартных управленческих решений, обеспечивающих повышение качества образования, его соответствия требованиям рыночного социума.

В условиях инновационной деятельности, т. е. целенаправленного преобразования образовательной реальности, управление приобретает некоторые специфические черты. Так, Ю.С. Песоцкий, рассматривая проблему проектирования высокотехнологической образовательной среды, отмечает, что принцип управляемости подразумевает четкую организацию, технологичность и подконтрольность этого процесса, который расчленяется на ряд последовательных действий по проектированию, экспертизе, производству, распространению информации, внедрению и (в случае необходимости) коррекции ее отдельных компонентов и способов их комплектования.

Рассматриваемый принцип имеет и еще один специфический смысл, который заключается в сознательном ограничении зоны его действия, связанной с социальной обусловленностью человеческой жизнедеятельности и методов познания. Это область максимальной активности педагога, и учебные технические средства призваны обслуживать здесь, в первую очередь, его деятельность по управлению образовательным процессом. В частности, высокотехнологическая образовательная среда, выполняющая роль управленческих средств, предусматривает реализацию фронтальных форм организации педагогической деятельности и проектируется с опорой на закономерности ее осуществления. Это подчеркивает значимость педагога в управлении качеством образования, которая не умаляется даже в условиях применения высоких технологий в образовании.

Литература

1. *Беспалько, В.П.* Педагогика и прогрессивные технологии обучения [Текст] / В.П. Беспалько. — М.: Новая шк., 1997. — 295 с.
2. *Вазина, К.Я.* Модель саморазвития человека (концепции, технологии) [Текст] / К.Я. Вазина. — Н. Новгород: Изд-во ВГИПИ, 1999. — 256 с.
3. *Гаязов, А.С.* Европейское измерение в высшем педагогическом образовании [Текст] / А.С. Гаязов, Э.Ш. Хамитов, Э.Ш. Каримов: моногр. — Уфа, 2005. — 248 с.
4. *Найн, А.Я.* Рефлексивное управление образовательным учреждением: теоретические основы [Текст] / А.Я. Найн: моногр. — Шадринск, 1999. — 328 с.
5. *Новиков, А.М.* Российское образование в новой эпохе. Парадоксы наследия, векторы развития [Текст] / А.М. Новиков. — М.: Эгвес, 2000. — 272 с.