

3. Мешавкина Н. А. Социальный риск в современном российском обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 2007. 20 с.

4. Трубицин В. А. Успех и бизнес-план. Ставрополь: Ставрополье, 1997. 176 с.

5. Яницкий О. Н. Экологическая социология как риск-рефлексия // Социс. 1999. № 6. С. 50–59.

УДК 37

В. Г. Горб

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ: СВОЙСТВА, СТРУКТУРА, ПОТЕНЦИАЛЫ

В статье представлены признаки организационной образовательной системы, которые отличают ее от образовательного комплекса. Описана ее структура и потенциалы, обеспечивающие конструктивное влияние на личностное, организационное и социальное развитие.

Ключевые слова: организационная образовательная система, образовательный комплекс, признаки образовательной системы учебного заведения, структура и потенциалы организационной образовательной системы.

In this article properties of an organizational tuition system a presented, which differ it from an organizational complex. Its structure and potentialities, providing a constructive influence on personal, organizational and social development a described.

Key words: organizational educational system, educational package, indicators of educational system of educational institution, structure and potential of organizational educational system.

Системный подход к организации деятельности, принцип системности при проведении научных исследований давно доказали свою эффективность. Вместе с тем, значительное количество существующих в управленческой и образовательной сферах систем представлены на личностном уровне, то есть описывают систему деятельности субъекта по достижению поставленных целей. Организации как разновидности социальных систем описываются и рассматриваются в основном в контексте экономической и производственной деятельности, а образовательные учреждения априори рассматриваются как системы, поскольку деятельность их субъектов представлена в виде индивидуальных (педагогических, управленческих, андрагогических, воспитательных и т. д.) систем. Но может ли быть достаточным множество индивидуальных систем деятельности для возникновения новых организационных свойств и качеств? С нашей точки зрения, нет, и более того – отсутствие у организации системных свойств снижает эффективность деятельности субъектов образовательного процесса.

В отличие от **комплекса**, под которым мы понимаем совокупность компонентов, интегрированных на основе внешнего управляющего воздействия и предназначенных для решения определенной задачи, **организационная образовательная система** представляет собой органическое единство подсистем, компонентов и элементов, обладающее свойствами, обеспечивающими оптимальное использование ресурсов в процессе развития участников образовательной деятельности, структурных подразделений и всего учебного заведения в целом.

Проблемный анализ позволил выделить две группы свойств как **отличительных признаков организационных образовательных систем**. В первую группу входят следующие свойства-условия, наличие которых свидетельствует о существовании системы:

- структурные свойства: целостность, иерархичность, неаддитивность;
- свойства, характеризующие развитие системы: преемственность, историчность;
- свойства, проявляющиеся во взаимодействии с внешней средой: коммуникативность, адаптивность, эквифинальность.

Во вторую группу входят свойства, являющиеся проявлением системных эффектов: положительная синергичность, гомеостазность, эмерджентность, мультипликативность [2].

Рассматривая первую группу свойств, необходимо отметить, что *целостность* относится к ведущим свойствам системы, отличающим ее от множества как простой совокупности. Целостность системы, прежде всего, обеспечивается наличием между ее компонентами и элементами устойчивых связей. В нашем случае элементами образовательной системы являются личности управленцев, педагогов, обеспечивающего персонала, обучаемых и их ближайшее социальное окружение¹. Целостность предполагает определенную надежность системы, когда в результате снижения эффективности работы или выхода из строя одного из компонентов, посредством внутрисистемных связей происходит перераспределение потенциалов, обеспечивающее поддержание системных параметров в течение определенного периода.

Иерархичность системы заключается в том, что она состоит из подсистем, компонентов и элементов. В зависимости от рода и вида ее подсистемы и компоненты могут располагаться на нескольких уровнях, при этом качественные изменения компонентов более высокого уровня проявляются на всех уровнях иерархии. Таким образом, в системе обеспечивается процесс саморегуляции, при этом, чем выше его эффективность, тем меньшие внешние управленческие воздействия необходимы для повышения эффективности деятельности всей системы.

¹ В зависимости от уровня организационной образовательной системы в ближайшее социальное окружение могут входить родители или руководители и коллеги по работе.

*Неаддитивность*¹ как свойство системы «заключается в несводимости ее свойств к свойствам элементов и наоборот» [4]. Неаддитивность предполагает, что оценку качества работы компонента системы можно проводить только на основе целостных показателей качества деятельности всей системы. К сожалению, в некоторых диссертационных исследованиях, проводимых на основе системного подхода, делаются попытки оценить работу системы на основе характеристик ее компонентов. Такие попытки нельзя назвать конструктивными, так как не учитывается важнейшее свойство системы – неаддитивность.

Преимственность системы отражается в наличии детерминирующих причин и условий ее возникновения или наличии в изучаемой системе признаков предыдущего этапа развития. В этой связи объективная характеристика состояния системы обеспечивается изучением детерминирующих факторов, которые исследуются в процессе историографического анализа.

Историчность как свойство системы заключается в том, что любая система не может быть неизменной, она не только функционирует, но и развивается. Любая система проходит через этапы становления, расцвета, упадка и, возможно, ликвидации [5, с. 45]. Характер и направленность развития системы зависит от ее системообразующих факторов.

Коммуникативность как свойство системы отражает ее способность к ресурсному обмену как между ее структурными компонентами, так и с внешней средой. Обмен предполагает получение системой определенных материальных, финансовых, кадровых, управленческих, информационных и других ресурсов, которые преобразуются ею в востребованные обществом или государством потенциалы.

Адаптивность как свойство системы определяет ее способность к внутренней самоорганизации в ходе взаимоотношений или взаимодействия с внешней средой. Адаптивность непосредственно влияет на эффективность системы, это свойство можно определить как «обучаемость» системы в процессе взаимодействия со средой, следовательно, его можно отнести и к потенциалам развития системы.

Эквифинальность определяет предельные возможности системы. Это свойство относится к числу наименее теоретически обоснованных, особенно применительно к социальным системам и их разновидностям. Недостаточные возможности системы в процессе достижения целей, приводят к низкой результативности ее деятельности или к разрушению самой системы. Нередки случаи избыточности систем, вызванные отсутствием понимания оптимальности их функционирования и развития, что ведет к перерасходу ресурсов или их неэффективному использованию.

¹ *Аддитивность* (от лат. *additivus* – прибавляемый) *матем.* – свойство величин, состоящее в том, что значение величины, соответствующее целому объекту, равно сумме значений величин, соответствующих его частям при любом разбиении объекта на части // Большая сов. энцикл. М.: Сов. энцикл., 1977.

Решение указанной проблемы видимо находится в области совершенствования методологии проектирования систем с использованием параметрических и квалиметрических методов определения их оптимальных потенциалов для достижения поставленных целей.

Во вторую группу свойств входит *положительная синергичность* (гр. *synergia* – сотрудничество), которая проявляется в том, что интеграция компонентов или элементов системы представляет не сумму их потенциалов, а значительно превышающую ее величину. Так, если сложить два плюс два по законам положительной синергии то будет не четыре, а, например, шесть. Это свойство системы обеспечивает более эффективную работу каждого компонента и элемента системы по сравнению со структурами комплекса. Как известно, существует и отрицательная синергия, когда в результате интеграции компонентов получается результат меньше по значимости простого сложения их потенциалов, а то и меньше потенциала одного из компонентов. Проявление отрицательной синергии свидетельствует, что какой-либо из компонентов является рудиментом. Рудиментами в теории систем принято считать паразитирующие элементы или компоненты, являющиеся частью исторически отжившей системы, функционирующие на других, отличных от данной системы принципах, и фактически относящиеся к другой системе.

*Эмерджентность*¹ проявляется на основе неаддитивности системы, что обуславливает наличие у нее новых агрегированных свойств. Новые свойства увеличивают организационный потенциал системы и эффективность использования ресурсов, оказывают конструктивное влияние на внешнюю среду, в которой находится система.

Мультипликативность определяет расчет некоторых свойств системы не сложением, а умножением параметров каждого свойства компонента или элемента системы. Это свойство более присуще сложным, открытым, нелинейным системам, в которых многофакторность влияния на компоненты обеспечивает условия для появления резонансного эффекта, мультиплицирующего результат взаимодействия компонентов и элементов системы.

Гомеостазность (от *homiois* – подобный и *stasis* – состояние, неподвижность) системы предполагает соблюдение некоторого динамического равновесия, гарантирующего поддержание параметров в определенном диапазоне, который определяет существование системы. Устойчивость системы обеспечивается системообразующими факторами. При нарушении устойчивости такие факторы обеспечивают возвращение системы в прежнее или близкое к нему состояние. Потеря устойчивости, как отмечает В. Д. Могилевский, может произойти из-за изменения параметров системы, из-за наличия непредусмотренных при создании системы внеш-

¹ *Эмерджентность* (от англ. *emergence* – возникновение, появление нового) – в теории систем: наличие у какой-либо системы особых свойств, не присущих ее подсистемам и блокам, а также сумме элементов, не связанных особыми системообразующими связями.

них воздействий, при нарушении связей в системе, когда структура системы меняется (структурная неустойчивость) [4, с. 29]. Кроме того, система может потерять устойчивость, когда количество и влияние рудиментных компонентов превысит ее потенциал.

Организационная образовательная система является разновидностью социальных систем, структура которых включает следующие четыре категориальных слоя:

1. Процессы.
2. Функциональная структура (задающая пространственный модус процессов, его синхронию).
3. Социальная морфология (внешнее и внутреннее строение организации).
4. Организованности объекта (системообразующие факторы) [1].

В образовательной системе представлено три **организационных процесса**: *управленческий; дидактический; воспитательный*.

Данные процессы оказывают взаимовлияние или воздействие друг на друга (рис. 1). На рисунке цифрами обозначены сферы, в которых каждый процесс проявляет свойственные только ему феномены (цифра 1), оказывает влияние или воздействие на другой процесс (цифра 2), или все три процесса взаимовлияют и воздействуют друг на друга (цифра 3).



Рис. 1. Схема соотношения управленческого, воспитательного и дидактического процессов

Каждый из представленных процессов включает несколько видов деятельности (таблица).

Указанные виды деятельности имеют различный характер представленности в организационной образовательной системе. В таблице выделены полужирным курсивом основные виды образовательной деятельности, остальные – направлены на повышение эффективности управленческого, дидактического и воспитательного процессов. Возможны и другие виды деятельности, разрабатываемые в ходе научно-поисковой работы.

Виды образовательной деятельности

Процесс образовательной системы	Вид образовательной деятельности
Управленческий	Административно-управленческая
	Ресурсно-обеспечивающая
	<i>Педагогически-управленческая</i>
	<i>Исследовательско¹-управленческая</i>
	<i>Информационно-управленческая</i>
Дидактический	Учебная
	Учебно-исследовательская
	Учебно-методическая
	<i>Научно-методическая</i>
Воспитательный	Личностно-воспитательная
	Здоровьесберегающая
	Социально-партнерская
	Воспитательно-методическая
	<i>Исследовательско-педагогическая</i>
	<i>Информационно-педагогическая</i>

При проектировании **функциональной структуры** мы определили, какие функции выполняют ее элементы в отношении самой системы. Как мы уже отмечали выше, элементами организационной образовательной системы являются управленцы, педагоги, обеспечивающий персонал, обучаемые и их ближнее социальное окружение. Каждый элемент выполняет различные виды образовательной деятельности. Вид деятельности, реализуемый определенным элементом системы, фактически является его системной функцией. Системные функции имеют разный уровень реализации.

Первым уровнем мы считаем *выполнение деятельности*, когда человек имеет право определять методологию деятельности и разрабатывать на ее основе индивидуальные технологии. Право на реализацию определенного вида деятельности предусматривает и ответственность за ее качество.

Вторым уровнем является *функциональное взаимодействие элементов*. Взаимодействие присуще любому уровню, основанием же для функционального взаимодействия является то, что один и тот же предмет образовательной деятельности выполняют несколько субъектов.

Третьим уровнем является *содействие* в реализации определенного предмета деятельности. Содействие может быть трех видов:

- управленческое – отражая характер образовательного взаимодействия между старшими и младшими, предусматривает создание подчи-

¹ Во всех видах, отраженных в таблице, когда речь идет об исследовательской деятельности, нами подразумевается ее научно обоснованный характер.

ненному необходимым условий для более качественного выполнения им своих обязанностей;

- научно-методическое (учебно-методическое) – реализуется педагогическим составом в отношении других субъектов образовательной деятельности;

- партнерское – оказание помощи в решении образовательных задач или проблем субъекту своей группы (заместитель директора – заместителю директора, учитель – учителю, ученик – ученику и т. д.).

Четвертым уровнем является *участие* в реализации определенного предмета образовательной деятельности. Участие предполагает совещательный характер взаимодействия. При этом участие больше относится не к обязанностям, а к правам субъектов, обеспечивающим системный характер взаимодействия в образовательном учреждении.

Уровни реализации системных функций субъектов проектируются в зависимости от их полномочий в отношении предметов, которые представляют собой содержание нормативно заданных объектов образовательной деятельности. Если в сфере государственного и муниципального управления такие объекты достаточно полно нормативно определены, то образовательная сфера такой полнотой не отличается. Например, в Федеральном законе от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» мы смогли найти только один нормативно заданный объект воспитательной деятельности, а именно: «координация в образовательном учреждении деятельности общественных (в том числе детских и молодежных) организаций (объединений), не запрещенная законом». Воспитательно-методическая работа нормативно не предусмотрена, а основное содержание воспитательного процесса, согласно требованиям указанного закона, должно состоять из здоровьесберегающей и социально-партнерской деятельности. Конечно, понимая важность воспитательного процесса, руководители образовательных учреждений на основе указаний органов управления образованием или в инициативном порядке включают в Уставы определенные объекты воспитательной деятельности. Вместе с тем, эти объекты не могут обеспечить системный характер воспитательной деятельности как фактора, повышающего уровень нравственности в обществе, что в настоящее время мы и наблюдаем.

Внешняя морфология организационной образовательной системы представлена на рис. 2.

Внутренняя морфология проектируется с учетом рода, видов и объектов образовательной деятельности, а также уровня взаимодействия компонентов управленческой, дидактической и воспитательной подсистем организационной образовательной системы. В качестве иллюстрации сказанного мы приводим структуру дидактической подсистемы школы (рис. 3).

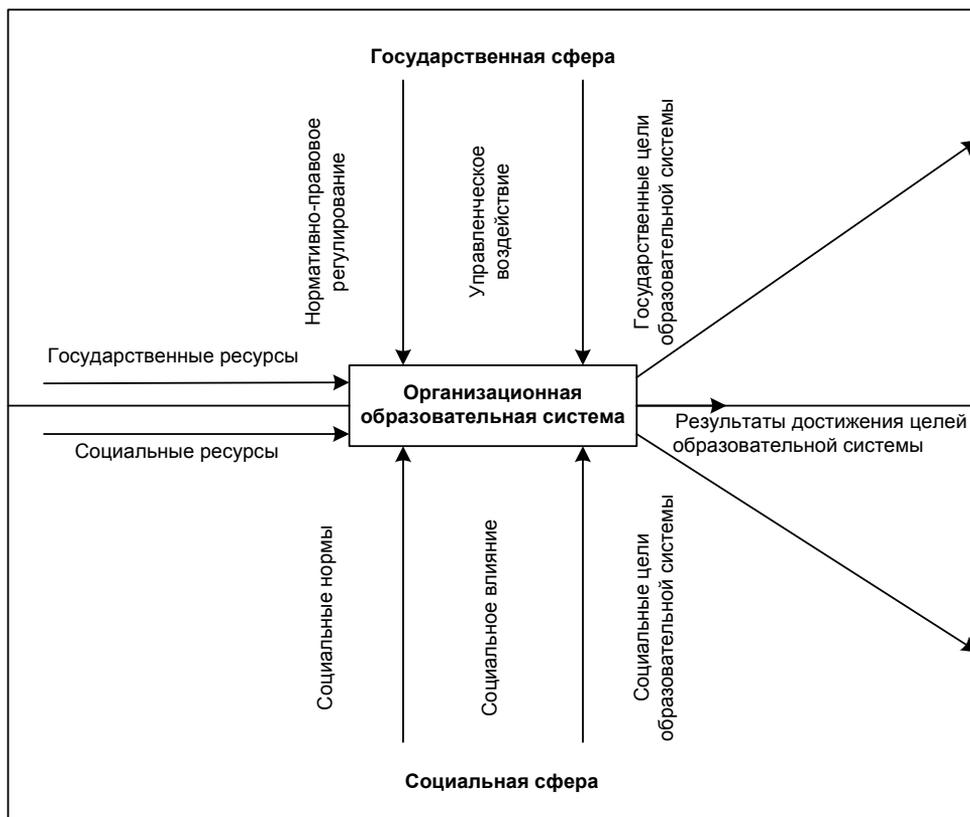


Рис. 2. Внешняя структура организационной образовательной системы

Проблемный анализ синергетических подходов к пониманию сущности социальных процессов позволил сделать вывод о том, что самоорганизация не свойственна организационной образовательной системе [2, с. 38–40]. Иногда за самоорганизацию системы ошибочно принимают саморегуляцию ее элементов как качество, отражающее уровень индивидуальной организованности субъектов в процессе решения образовательных задач. Следовательно, для того чтобы элементы и компоненты объединились в систему, на них должны влиять системообразующие факторы, которые обеспечивают появление системных свойств. При этом необходимо отметить, что системообразующий фактор воздействует на все элементы, компоненты, подсистемы образовательной системы, обеспечивая их интегративное взаимодействие в процессе решения образовательных задач. В ходе изучения социальной морфологии образовательной системы и организованностей объекта исследования мы выявили следующие группы **системообразующих факторов**: *нормативно-правовые, целеполагающие, ценностно-ориентирующие, модернизационные, ресурсно-обеспечивающие*.

вающие. Указанные группы факторов актуализируются в процессе реализации **проекта организационной образовательной системы**, представляющего собой *нормативно-методический документ, определяющий цели, ценности и логическую структуру деятельности элементов, компонентов и подсистем и обеспечивающий ее постоянное развитие на основе реализации системообразующих факторов, способствующих актуализации системных эффектов.*

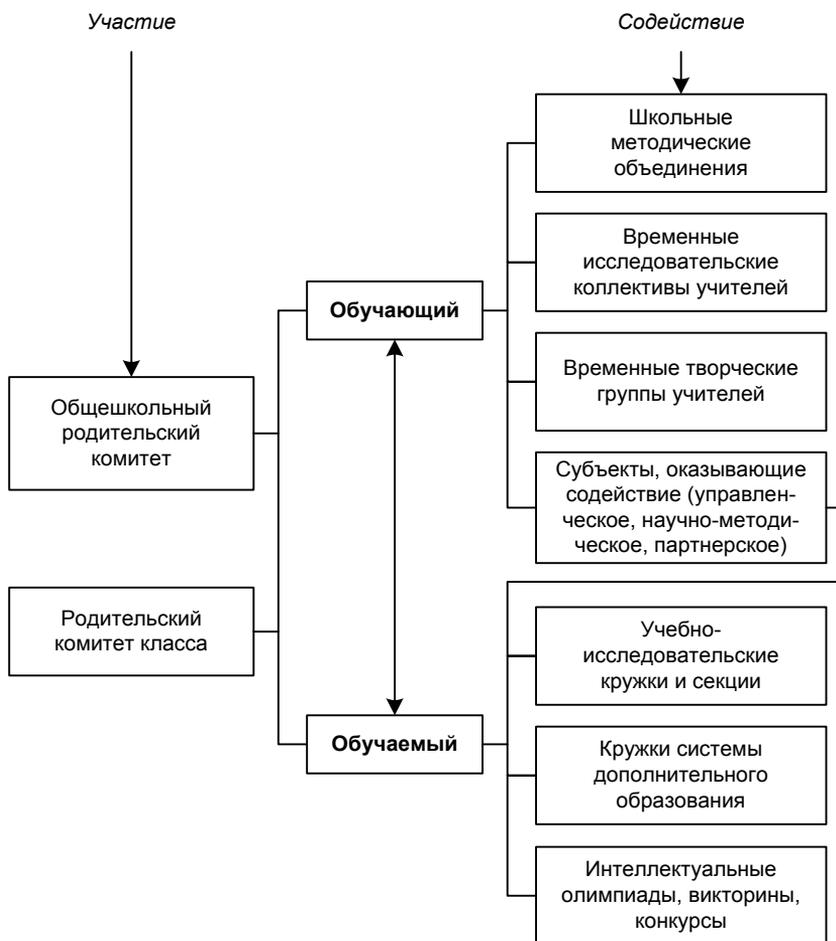


Рис. 3. Структура дидактической подсистемы

Именно системные эффекты и являются потенциалами организационной образовательной системы. К потенциалам следует отнести повышение эффективности деятельности образовательного учреждения за счет оптимального использования ресурсов и положительной синергичности или мультипликативности во взаимодействии субъектов образовательной деятельности.

ти. При этом необходимо отметить, что мы имеем в виду два вида эффективности – направленность и результат. Первый отражает качественную характеристику образовательной деятельности. Основным показателем такой эффективности является уровень соответствия характера взаимоотношений между субъектами образовательной деятельности нормативно заданным или спроектированным аксиологическим, общеобразовательным и предметно-образовательным принципам [2, с. 126–134]. Эффективность результата предполагает его качественный или количественный рост за счет оптимальности использования имеющихся кадровых, финансовых, материально-технических, информационных и временных ресурсов.

Следующим потенциалом организационной образовательной системы является ее динамическое равновесие (гомеостазность), обеспечивающее не только сохранение системы в результате воздействия на нее деструктивных факторов, но и являющееся условием развития элементов, компонентов и системы в целом. На образовательные учреждения всегда действуют как конструктивные, так и деструктивные объективные социально-экономические и этнокультурные факторы. К сожалению, в последнее время увеличилось количество управленческих решений, не отличающихся требуемым уровнем методологического обоснования, что делает их неубедительными как для научно-педагогического сообщества, так и для педагогов практиков. К числу таких решений, с нашей точки зрения, можно отнести новую систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений, основанную на нормативно-подушевом финансировании.

Нет сомнений в том, что существующий уровень финансовой компенсации труда учителя не обеспечивает соответствующий значимости педагогической деятельности социально-экономический статус педагога. Однако вопрос в другом: уместно ли применять в столь сложной сфере человеческой деятельности сделно-премиальную систему оплаты труда, ориентированную в основном на количественные, а не на качественные показатели? Практика показывает, что определение размера премирования согласно качественным показателям деятельности имеет очень высокий уровень субъективизма, что создает условия для служебных злоупотреблений и деструктивно влияет на развитие профессиональных групп и морально-психологический климат в организации. Вызывает сомнение и направленность профессиональной активности педагогов, которую должны стимулировать критерии, определенные постановлением Правительства Свердловской области от 06.07.2007 г. № 647-ПП:

- 1) достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- 2) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного изучения предметов;
- 3) использование здоровьесберегающих технологий;
- 4) участие в методической работе;

5) адаптивность образовательной программы к возможностям и способностям обучающихся, выраженная в отсутствии фактов повторного обучения и неполучения основного общего образования;

6) наличие условий для получения образования детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, высокий процент охвата детей, получающих образование в различных формах (очной, очно-заочной, индивидуального обучения на дому, экстерната, самообразования, семейного образования), в том числе по индивидуальным учебным планам;

7) успешная работа с семьями, находящимися в социально опасном положении;

8) отсутствие нарушений прав обучающихся (отсутствие обращений в органы управления образованием).

На наш взгляд, в нормативном документе представлены не критерии, а показатели, некоторые из которых обладают значительным мотивационным потенциалом. Но при рассмотрении в целом является очевидным, что в этом перечне указаны далеко не все важнейшие объекты управленческой, дидактической и особенно воспитательной деятельности учителя. Акцент сделан не на целевую, а на ситуативную активность педагога, а принципы его деятельности как отражение смыслов образования вообще не представлены. Нормативные документы Свердловской области предписывают внедрить нормативно-подушевой подход к финансированию общеобразовательных учреждений в нынешнем календарном году, и в этой связи нужно обратить внимание на опыт тех регионов, которые являются территориями-консультантами новой системы финансирования. Анализируя опыт Тюменской области, В. И. Загвязинский замечает, что в области «произошло, как мы надеемся, временное смещение ориентира образования: от гуманистической парадигмы к финансово-экономическим аспектам, иными словами, имела место подмена целей одним из инструментов, обеспечивающим эти цели» [3, с. 10]. С нашей точки зрения, наиболее действенным подходом к предупреждению указанной проблемы является повышение уровня системности образовательной деятельности в процессе проектирования и создания организационных образовательных систем.

Мы хотим обратить внимание на социально развивающий потенциал организационной образовательной системы. Поскольку система, в отличие от комплекса, обладает свойством коммуникативности, обеспечивающим оптимальный обмен ресурсами с внешней средой, то, развиваясь, сама она является фактором, конструктивно влияющим на создание демократического образовательного сообщества. Сообщество же, интегрируя несколько организационных образовательных систем, является условием создания региональной образовательной системы, которая становится фактором социально-экономического развития региона.

Таким образом, организационные образовательные системы могут значительно повысить эффективность и качество образования, обеспечив стабильное развитие учебных заведений и их конструктивное влияние на социальные и профессиональные процессы.

Литература

1. Бабайцев А. Ю. Система // <http://slovari.yandex.ru/art.xml?art=sociology/soc/soc-1010>.
2. Горб В. Г. Методология проектирования организационных образовательных систем. Екатеринбург: Изд-во УРАГС, 2008. 236 с.
3. Загвязинский В. И. Стратегия развития образования и ее реализация (анализ тюменского опыта) // Педагогика. 2008. № 3. С. 7–12.
4. Могилевский В. Д. Методология систем: вербальный подход. М.: ОАО «Изд-во “Экономика”», 1999. 251 с.
5. Ползунов Н. Н., Краев В. Н. Исследование систем управления. М.: Академ. проект, 2004. 176 с.