

10. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. А. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – С. 11–105.
11. Locke E. A. The Ideals of Frederick W. Taylor: An Evaluation // Academy of Management Review, 1982. – № 7. – 35 p.
12. Human resource management: its implications for industrial relations and trade unions // New perspectives on human resource management. – L., 1989. – 75 p.

УДК 37.014
ББК Ч34(2Р)6К

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: МЕТОДОЛОГО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Н. Н. Хридина

В настоящее время науку часто упрекают за отсутствие должного уровня обобщений. Вместе с тем, для такого уровня обобщений необходима своя методология, которая также пока носит дискретный характер для разных наук, и это противоречие препятствует развитию как собственно методологии, так и ее производных – частных наук.

Несмелая попытка автора выйти на некоторое обобщенное представление об управлении образованием в современных условиях не должна показаться читателю авантюрной по причине многолетнего исследования данной проблемы и на уровне образовательного процесса, и на уровне образовательной системы (отдельного учреждения, системы учреждений одного уровня, непрерывной системы образования, системы образования территории, региона).

Определение системы образования, прежде всего как системы социальной, требует от исследователя компаративистского подхода к изучению ее свойств и признаков [1]. Сравнение системы образования с другими социальными системами, а также изучение зарубежных источников позволяет сделать вывод о том, что это не только метасистема, включающая в себя совокупность сложных по своей структуре элементов, но это объединение различных по типу и виду, структуре и составу, свойствам и признакам нерядоположенных систем, существенным признаком которого является проявление свойства эмерджентности.

женности. Это обстоятельство может свидетельствовать о наличии в системе образования признаков различных социальных систем: организации, фирмы, социальной группы; и о воздействии на нее различных факторов: экономических, политических, социальных, технических, биологических.

Кроме того, существующие подходы к понятию «социальная система», на наш взгляд, выделяя основные свойства системы, не предусматривают того, какую функцию данная социальная система выполняет в обществе (когнитивную, воспитательную, просветительскую, социально-реабилитационную, культурную и др.); какую роль она может играть в жизни людей; какой социальный эффект достигается при ее оптимальном функционировании и каков цивилизационный ресурс ее стабильного развития.

Наука выделяет несколько подходов к управлению социальными системами: классический, системный, ситуационный, маркетинговый. В последнее время на ведущее место выходит когнитивный подход (В. И. Франчук), суть которого сводится к овладению информацией, необходимой для выявления и решения проблем организации (системы) [2]. Однако уже одно только требование сочетать в технологии когнитивного управления тактику поддержки инициатив «снизу» и тактику командования «сверху» потребует от руководителя не только высокой компетентности, но и высокой культуры, в том числе управленческой, а сама технология – большого временного ресурса.

Увлечение в практике образования управлением по результатам, программно-целевым методом, маркетинговым подходом; подмена социального управления менеджментом; поиск универсальных методик планирования, мониторинга, оценки результатов, привело к растерянности многих руководителей, к неспособности ставить задачи и искать пути их решения, к потере ориентиров и неэффективному использованию ресурсов.

Все это неизбежно приводит к пониманию необходимости формирования методологии управления системой образования как социальной системой в современных условиях, и на данном этапе уместно будет поставить вопрос не столько о методе или подходе, сколько о технологиях социального управления. Мы предлагаем, по меньшей мере, три ведущих технологии, которые смогут на данном этапе также выполнить и методологическую функцию.

Это нормативно-правовое регулирование; управление информацией, информационными ресурсами и информационными потоками; социальный диалог.

1) Нормативно-правовое регулирование может рассматриваться как технология целеполагания и складывается в сфере образования из нескольких направлений [3]:

- собственно нормотворческая деятельность (разработка законопроектов, положений, инструкций и др.);
- повышение квалификации управленческих кадров;
- повышение правовой культуры всех участников образовательного процесса;
- повышение ответственности за соблюдение законодательства в сфере образования;
- осуществление консалтинговых услуг для руководителей образования.

2) Управление информацией, информационными ресурсами и информационными потоками как технология создания ценностей и инноваций, на наш взгляд, все больше завоевывает ведущие позиции в обществе. В сфере образования этот процесс приобретает именно ценностно-инновационный смысл, ибо – информация, как знание, рассматриваемое не только с точки зрения его формальной характеристики, но и оценки его истинности, сегодня признается формой человеческого духа [4]. Отсюда, управление образованием будет способствовать процессу ускоренного воспроизводства позитивных (или негативных?) явлений, в том числе средствами информационных технологий.

3) Социальный диалог как технология целедостижения может быть представлен и достаточно активно разрабатывается на данном этапе в форме социального партнерства, являющегося по сути методом решения социально-экономических проблем и регулирования противоречий между наемным трудом, работодателем и государством. Социальное партнерство отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из основных условий политической стабильности и экономического интереса [5].

Критериями эффективности социального партнерства для сферы образования могут быть:

- достижение равновесия на рынке труда специалистов и рабочих;
- повышение экономической эффективности подготовки кадров в системе профессионального образования;
- создание предпосылок повышения роли профессионального образования в процессе структурной перестройки хозяйственного комплекса региона, формирования нового технологического уклада, зон структурных изменений («точек роста»).

Система образования, являясь объектом социального управления, одновременно является и его субъектом, от активности и участия которого в управлении зависит скорость и результативность многих социальных процессов. Управление образованием, как процесс развития имманентных свойств личности, как создание цивилизационных ресурсов, получаемых в виде качества подготовки специалистов, как социальный институт, выполняющий в обществе гностико-прогностические функции и обеспечивающий развитие общества, является по существу еще и стратегическим ресурсом, работающим в целом на национальную безопасность страны. Столь высокие цели и выполняемые функции накладывают на систему образования особую ответственность, что требует повышения роли управления ею.

Одной из ведущих задач управления системой образования является ее развитие. Развитие образования – это не только улучшение параметров состояния системы, но и изменение ее свойств, признаков, функций, результатов.

Важное значение в изменении свойств системы занимает процесс выявления инноваций и управления ими. Инновации в образовании служат как индикатором развития, так и признаком управляемости системы, ибо появление инноваций сопряжено с творчеством, а творчество – это результат научного управления профессиональной деятельностью. Инновации, рождаясь в педагогической практике, принуждают науку обращаться к их исследованию; наука, изучая педагогическую практику, предлагает новые методы ее осуществления – таков взаимообогащающий процесс управления педагогическими исследованиями и инновациями.

Педагогические исследования в науке и практике направлены на достижение качественных изменений системы.

Существенным признаком исследований в педагогической науке является адекватность методов исследования изменениям, происходящим во внутренней и внешней среде образовательной системы. Так, сегодня все шире применяются методы, способствующие раскрытию многогранности объекта и предмета исследования, которыми служат либо люди и их личностные качества, либо отношения между людьми, определяемые этими качествами, либо образовательная среда со всей инфраструктурой связей и взаимодействий. К таким методам мы относим метод рационального планирования экспериментов (М. М. Протодяконов, Р. И. Тедер), кластерный анализ (С. А. Айвазян), теорию распознавания образов (В. Д. Мазуров), метод экспертных оценок, морфологический, структурный, факторный, корреляционный, регрессионный и другие виды анализа. Эти и аналогичные методы математики и математической статистики позволяют с большей точностью описать сложные социальные явления, которые происходят в системе образования, кроме того, они позволяют выходить исследователю на более высокий уровень обобщений и выводов, нежели традиционные для педагогики методы наблюдения, тестирования, анкетирования и др.

Однако цель, методы, технологии и средства, исследованные в теории управления, должны реализоваться в процессе и результате образования на практике. Отсюда будет вполне оправдано выделение двух основных моделей управления образованием: процессуальной и результативной.

Процессуальная модель, на наш взгляд, может быть представлена совокупностью организационно-педагогических условий образовательного процесса, его психолого-педагогическим сопровождением и управленческой техникой и технологией педагогического персонала. К организационно-педагогическим условиям мы относим содержание образования, в том числе образовательные стандарты, информационное и методическое обеспечение, материальные ресурсы. Психолого-педагогическое сопровождение состоит в поддержке всех участников процесса в их познавательной, творческой, профессиональной деятельности и может быть представлено совокупностью психологических и педагогических средств и методов. Управленческие техники и тех-

нологии педагогических работников и управленцев складываются из умений профессионально выполнять свои функциональные обязанности и строить социальное взаимодействие с различными группами людей и коллективов.

Результативная модель управления образованием складывается из понимания сущности ценностно-смысловых категорий качества образования, которыми, на наш взгляд, являются: духовность; социальная компетентность; социальная квалификация; профессиональная квалификация и профессиональная успешность, как взаимосвязанные и взаимозависимые критерии качества самого процесса образования и управления им. Ресурсным, технологическим и оценочным компонентом системы управления качеством образования является педагогический персонал, которому посвящено немало самостоятельных исследований, в том числе в системе подготовки педагогов. Но, чтобы реализовать свой оценочный потенциал в системе управления образованием педагоги должны быть вооружены оценочно-критериальным инструментарием и владеть технологиями аттестационно-диагностических процедур.

Кроме предложенных моделей управления образованием в современных условиях могут быть созданы и другие, например, ресурсная, информационная, нормативная.

Но ключевой фигурой в управленческом акте является личность обучающегося.

Сегодня можно часто слышать самые разнообразные рассуждения о личности, ее развитии и саморазвитии, о месте образования в этих сложных микро- и макропроцессах. Однако в большинстве из этих рассуждений личность рассматривается либо с позиции цели, либо объекта, в лучшем случае – субъекта отношений.

Как бы мы не меняли формулировки: формирование – на развитие, репродуктивный подход на деятельностный, развитие – на педагогическую поддержку и сопровождение, суть остается прежней. Учащийся, качество развития его личности, не рассматривается как критерий управления этим процессом, не только управления индивидуальным развитием одного человека, а критерий оптимального управления развитием целостной системы образования или ее отдельного элемента – образовательного учреждения.

Поворот проблемы развития личности в образовательном процессе на уровень управления системой образования ничуть не кажется искусственным, если выстроить такую логическую цепочку:

- целью и результатом образования является личность, степень развития ее качеств;
- личность и все ее составляющие наиболее результативно могут развиваться в субъект-субъектных отношениях в образовательном процессе [6];
- субъектные отношения не возникают спонтанно, ими можно и необходимо управлять;
- управление субъектными отношениями происходит во всей совокупности взаимодействия личности с окружающей средой [7];
- окружающую среду формирует в значительной степени образовательное учреждение [8];
- образовательное учреждение является элементом системы образования территории, области, государства;
- система образования является социальной системой и подчиняется всем объективным законам и закономерностям социального управления.

Отсюда, поставив целью образовательного процесса – развитие личности, мы не поставили задачи, через решение которых эта цель может быть достигнута с максимальным эффектом, а вернее, не определили лиц, которые должны будут нести ответственность за низкие результаты.

На наш взгляд, даже ответы на вопросы об инструменте измерения качеств личности, о системе мониторинга, о психолого-педагогическом сопровождении образовательного процесса, о новых педагогических технологиях, о едином информационном пространстве в образовании не могут дать исчерпывающих гарантий положительного результата достижения поставленной цели, ибо все перечисленное выше может остаться благими намерениями, если сама личность при этом будет оставаться не включенной в систему взаимодействия с окружающей средой, которую, как было отмечено ранее, в значительной степени и формирует образовательное учреждение. Включить личность в систему отношений и взаимодействий можно посредством управленческих технологий, вектор направленности которых сначала работает на руко-

водителя образовательного учреждения, затем на педагога, учащегося и родителя, после чего – обратно [9].

В этом нам и видится существенное отличие позиции «личность является критерием оптимального управления развитием образования» от уже установившейся «личность – цель и субъект образовательного процесса».

Даже создав условия для субъектных отношений в образовании в целом, мы все-таки отдаем на откуп самому учащемуся и педагогу степень проявления их субъектности, не ставя перед ними задачу быть ответственными друг перед другом за развитость этих отношений.

Таким образом, используя такую триединую схему оценки оптимальности управления системой образования, ее отдельными элементами, можно не только зафиксировать результат образования (положительный или отрицательный на определенном этапе), т. е. иметь статические характеристики системы и ее элементов, но и управлять процессом развития образования, включая в этот процесс всех субъектов образовательных отношений, т. е. придать системе свойства динамичности, саморегуляции и самоуправляемости.

На наш взгляд, именно эти свойства любой социальной системы и могут обеспечить системе образования способность стать настоящим социальным институтом, формирующим определенные характеристики общества: ментальность, идеология, гуманизм, гражданственность, патриотизм, культура, профессионализм и др.

Все заявленные выше позиции и предположения, безусловно, требуют более тщательного исследования и подкрепления как на практике, так и в теоретических изысканиях. Диалектика взаимоотношений науки и практики приводит к их взаимному отражению и дает синергетический эффект, не учитывать который нельзя, исследуя такую сложную проблему как управление образованием. Кроме того, этот эффект необходимо не только спрогнозировать, но и просчитать с высокой степенью точности, ибо слишком дорого обходятся социальные эксперименты обществу.

Литература

- 1 Методологические проблемы сравнительной педагогики / Отв. ред. З. А. Малькова, Б. Л. Вульфсон. – М.: Изд. АПН СССР, 1991. – 93 с.
- 2 Франчук В. И. Современные основы социального управления / Ин-т организационных систем. – М., 1997. – 96 с.
- 3 Хридина Н. Н. Анализ законодательства об образовании в Свердловской области: оценка и пути совершенствования / Институт философии и права. – Екатеринбург, 2000. – 68 с.
- 4 Мурашов В. И. Духовность отечественного образования как интегральный ресурс Российских реформ – М., 2000.
- 5 Социальный диалог в сфере профессионального образования и труда Свердловской области // Тасис Проект ДЕЛФИ / Европейский Фонд подготовки кадров. Ноябрь, 2000. – 70 с.
- 6 Алексеев Н. А. Личностно-ориентированное обучение: Вопросы теории и практики. – Тюмень, 1996. – 267 с.
- 7 Бабанский Ю. К. Об управлении процессом воспитательного воздействия // Сов. Педагогика, 1971. – № 8.
- 8 Щуркова Н. Е. и др. Новые технологии воспитательного процесса. М.: Новая школа, 1993. – 112 с.
- 9 Якунин В. А. Обучение как процесс управления // Психологические аспекты. – Ленинград, 1988.