

**Личностно ориентированная парадигма  
как основа управления образовательными системами**

Возрастание личностно-ориентированной жизнеобеспечивающей роли образования обусловило разработку нового содержания и новых обучающих технологий, которые в свою очередь востребовали иные условия и ресурсы. В условиях модернизации российского образования изменившиеся компоненты образовательных систем востребовали сегодня и принципиально новые подходы к управлению.

Исследование подходов к понятию системы образования, прежде всего как системы социальной, позволяет сделать вывод о том, что это сложное социальное явление, включающее в себя совокупность разнообразных по своей структуре элементов, объединяющее различные по типу и виду, структуре и составу, свойствам и признакам нерядоположенные системы. Отсюда в системе образования априори присутствуют признаки различных социальных систем (организации, фирмы, предприятия, социальной группы), и воздействуют на нее различные факторы (экономические, политические, социальные, технические, биологические).

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 организационной системы. Однако уже одно только условие 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, деловой, коммуникативной, включающей умение владения словом и убеждением, 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 (ор-

ганизационной) системой в современных условиях и основных условиях, позволяющих эту методологию реализовать на практике. На данном этапе уместно будет поставить вопрос не столько о методе или подходе, сколько о технологиях социального управления, среди которых личностно ориентированная парадигма образования выступает как основополагающая методология построения системы управления образованием (Рис. 1.).

Мы предлагаем, по меньшей мере, три ведущих технологии управления образованием: целеполагания, создания ценностей и инноваций и технологию целедостижения.

Технологией целеполагания мы предлагаем рассматривать нормативно-правовое регулирование. Функцию создания ценностей и инноваций, на наш взгляд, может выполнить управление информацией, информационными ресурсами и информационными потоками. А социальный диалог вполне может справиться с задачей целедостижения.

Изменение отношений в системе образования, новые интересы участников образовательного процесса привели к противоречию с действующей правовой системой.

Однако исследования показывают, что уровень осознанности проблемы нормативно-правового регулирования в сфере образования находится на низком уровне. Сегодня же, напротив, правовая культура руководителей является гарантом соблюдения прав участников образовательного процесса, провозглашенных Законом Российской Федерации "Об образовании".

Выделяя два ведущих направления нормативно-правового регулирования в сфере образования, мы считаем, что повышение правовой культуры можно существенно усилить посредством формирования правовой компетентности руководителей образования, которую необходимо формировать средствами, с одной стороны, нового содержания педагогического образования, с другой стороны – средствами повышения квалификации.

В настоящее время новое содержание образования обуславливает расширение спектра новых педагогических технологий, среди которых на ведущее место претендуют информационные технологии. Они быстро изменяют наш мир, существенно ускоряя образовательные процессы.

В свою очередь, управленческая деятельность (особенно на верхних уровнях) менее всего оснащена не только интеллектуальными, но и любыми информационными средствами поддержки, а управленцы сегодня – наименее обслуженная часть организационной иерархии со стороны специалистов по информационным системам.



Рис. 1. Концептуальная схема управления образованием как социальной системой в современных условиях

Ученые информацию рассматривают с точки зрения ресурса (внутренней энергии) системы, которая нуждается в упорядочении, и с точки зрения продукта деятельности системы (внешней энергии), которая нуждается в прогнозировании, проектировании, планировании и оформлении.

В нашем подходе к информационному управлению системой образования значительную роль необходимо отводить созданию информации как продукта деятельности системы, ибо информация, содержание которой истинно и выражено в адекватной себе форме, есть наука, которая обеспечивает создание в обществе ценностей и инноваций.

Отсюда, компетентность руководителей в области информационных технологий может иметь огромное значение как соответствующий инструмент информационного управления образовательной системой.

Существенной особенностью российской действительности является высокая социальная напряженность, низкий уровень культуры партнерских отношений и легитимности сотрудничества в сознании масс, что было продемонстрировано участниками Гражданского форума в 2001 году.

Социологические исследования показывают, что в нашей стране формируется предельно поляризованная структура общества. Поляризация складывается не только на имущественном расслоении, но и на мировоззренческих предпочтениях. Такая мировоззренческая поляризация выдвигает в качестве приоритетной необходимость выработки некоей общей, компромиссной по форме и центристской по сути идейной основы цивилизованных отношений.

Идеи социального диалога, компромиссов, согласия только формируются. Но их формирование невозможно без всесторонней подготовки кадров, владеющих технологиями переговорного процесса, регулирования и разрешения конфликтов. А в условиях, когда образовательные учреждения стали самостоятельными юридически, возникает необходимость вступать в самые различные отношения с другими организациями, в том числе негосударственными. Для этого также необходима особая компетентность в сфере социальных отношений, которая призвана будет способствовать их развитию на всех уровнях профессионального и социального взаимодействия. Учебные заведения, объединения работодателей, общественные организации и профессиональные союзы должны взаимодействовать на принципах равенства и согласия. Таким образом, чтобы социальные партнеры понимали друг друга, необходимо уже при подготовке руководителей закладывать соответствующие компетенции в содержание их образования.

Современной экономикой наряду с профессиональной квалификацией все более востребуется так называемая социальная квалификация специалистов. На наш взгляд, именно социальная квалификация специалистов, наполненная межкультурными и коммуникативными компетенция-

ми, должна стать залогом успешности их социализации и адаптации в условиях меняющихся производственных технологий и трудовых отношений, а также сама будет способствовать развитию этих процессов.

Образование не только зависит от экономики, но и само является предпосылкой ее успешного развития. Понижение качества образования, его односторонняя, рациональная направленность есть тотальное понижение качества жизни народа, ее ущербность, деградация и самоуничтожение. Вот почему образование носит абсолютный характер в системе человеческих ценностей.

Таким образом, 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, создания механизмов социального взаимодействия и управленческих технологий.

На наш взгляд, предложенные подходы к выделению трех ведущих технологий управления образованием как социальной системой могут помочь исследователям и практикам осуществить общественные реформы с минимальными затратами и с максимальным эффектом.

Однако нельзя не помнить, что ключевой фигурой в управленческом акте по отношению к системе образования является личность обучающегося.

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;
- субъектные отношения не возникают спонтанно, ими можно и необходимо управлять;
- управление субъектными отношениями происходит во всей совокупности взаимодействия личности с окружающей средой;

- окружающую среду формирует в значительной степени образовательное учреждение;
- образовательное учреждение является элементом системы образования территории, области, страны;
- система образования является социальной системой и подчиняется всем объективным законам и закономерностям социального управления.

Отсюда, основополагающей теорией, на которой мы строили свои подходы к управлению образованием в современных условиях, является личностно ориентированный подход, и все размышления, приведенные нами в настоящей статье, так или иначе, исходят из этой теории.

Исходя из вышеизложенного, управление развитием образования, может быть обеспечено лишь при включении в этот процесс всех субъектов образовательных отношений, а, следовательно, придании системе свойств динамичности, саморегуляции и самоуправляемости.

На наш взгляд, именно эти свойства любой социальной системы позволяют обеспечить системе образования способность стать настоящим социальным институтом, формирующим определенные характеристики общества: ментальность, идеология, гуманизм, гражданственность, патриотизм, культура, профессионализм и др., провозглашаемые целью Концепции модернизации образования. И роль руководителей образовательными системами в этих условиях становится особенно значимой.

#### Литература:

*Беспалов В.Е., Сальников Л.В.* Введение в функционалистику. Свердловск: Изд-во Урал. Ун-та, 1991. 148 с.

Интеллектуальные информационные технологии в управленческой деятельности. Международный научн.-практ. семинар: Материалы / Под редакцией С.Л.Гольдштейна. Екатеринбург: ИПК УГТУ. 1999. 178 с.

*Мурашов В.И.* Духовность отечественного образования как интегральный ресурс Российских реформ / М., 2000.

Социальный диалог в сфере профессионального образования и труда Свердловской области // Тасис Проект ДЕЛФИ / Европейский Фонд подготовки кадров. Ноябрь, 2000. 70 с.

*Франчук В.И.* Современные основы социального управления / Ин-т организационных систем. М., 1997. 96 с.

*Хридина Н.Н.* Анализ законодательства об образовании в Свердловской области: оценка и пути совершенствования / Институт философии и права. Екатеринбург, 2000. 68 с.

*Хридина Н.Н.* Понятийно-терминологический словарь: Управление образованием как социальной системой. Екатеринбург: Уральское издательство, 2003. 384 с.