

С. Е. Галченко

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ В СИСТЕМЕ ГИМНАЗИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК РАЗНОВИДНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Работа представлена кафедрой управления образованием
Педагогического института Южного федерального университета.
Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор Л. М. Сухорукова*

В статье освещаются вопросы управления повышением квалификации в системе гимназического образования как разновидность социального управления в соответствии с современными тенденциями и закономерностями модернизации образовательной инфраструктуры, рассматриваются содержание, стратегические принципы и виды управления, описывается информационная модель управления повышением квалификации в системе гимназического образования на основе стратегического планирования.

The article is devoted to questions of advanced training management as a version of social management according to the modern trends and laws of modernisation of the educational infrastructure. The content, strategic principles and kinds of management are considered; the information model of advanced training management in the gymnasium system is described on the basis of strategic planning.

Вопросам целостного и перспективного планирования управленческих действий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических кадров уже давно уделяется самое пристальное внимание. В работах Р. Акоффа, И. Ансоффа, И. В. Бестужева-Лада, Э. Д. Днепров, О. Е. Лебедева и других исследователей обосновывается необходимость стратегического планирования в управлении развитием социальных, в том числе педагогических, систем.

В связи с переходом к регионализации и муниципализации системы отечественного образования, государственно-общественным формам управления образованием разработаны перспективные для развития управления в новых условиях понятия: образовательный регион, муниципальная система образования (МСО), управление развитием муниципальной системы образования (Ю. В. Громыко, О. Г. Лебедев, Н. Д. Малахов и др.). В работах Е. С. Березняка, Ю. А. Конаржевского, М. И. Кон-

дакова, П. В. Худоминского поставлены вопросы совершенствования методической службы повышения квалификации педагогических кадров системы образования.

Учитывая современные требования к системе образования в связи с регионализацией, ряд исследователей обосновали необходимость смены парадигмы образования, в том числе и в системе дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, профессиональной переподготовки. В качестве одной из отвечающих времени парадигм может быть предложено непрерывное развитие человека в течение всей его жизни, структурными компонентами которого являются профессиональная переподготовка, повышение квалификации, рекуррентное образование (В. П. Владиславлев, В. А. Бережной, Б. М. Бим-Бад, Т. Г. Зенкова, Н. А. Колосова, С. А. Мартыненко, Л. М. Сухорукова, С. Ф. Хлебунова, Н. П. Цыбанев, О. М. Чубарян).

Одним из стратегических направлений в условиях малого города является управ-

ление повышением квалификации педагогических кадров малого города. Это обусловлено рядом обстоятельств. Так XIX Генеральная конференция ЮНЕСКО (1997 г.) определила непрерывное образование, образование в течение всей жизни (lifelong learning) как неограниченное во времени относительно сроков обучения. Оно объединяет всю деятельность и ресурсы в области образования и направлено на достижение гармоничного развития потенциальных способностей личности и процесса преобразования в обществе, а также реализацию на глобальном уровне новых программ ЮНЕСКО «Образование для всех к 2015 году», Даккарская декларация.

Механизмом регионализации образования является введение в содержание образования социально-культурного, исторического опыта малого города, превращения образования малого города в развивающую и развивающуюся систему, способную обеспечивать развитие личности и развитие местных общественных систем при условии корпоративного взаимодействия между всеми социальными институтами. Получив достаточно высокую степень автономности, реализуя значительный мотивационный и творческий потенциал педагогов, муниципальные системы образования в последнее десятилетие начали интенсивно развиваться. Это развитие в каждом конкретном случае было особенным, общим явилось стремление к созданию гибких и разнообразных систем образования в условиях малого города.

Сложность, многоаспектность и взаимозависимость управленческих проблем, определяющих характер практических преобразований муниципального управления образованием малого города, требует новых идей и подходов, раскрывающих пути повышения эффективности муниципального управления образованием, в частности проблемами повышения квалификации и

профессиональной переподготовки управленческих и педагогических кадров.

Поскольку управление образованием – это социально-педагогический процесс, основная функция которого состоит в обеспечении условий для реализации образовательных потребностей личности и общества, развитие подходов к управлению образовательным процессом осуществляется в соответствии с двумя линиями: технологизацией управленческой деятельности на основе ее алгоритмизации и реализацией личностно ориентированного подхода в управлении. Следовательно, в контексте современной социокультурной ситуации управление чаще всего понимается как алгоритмическое.

Системообразующим концептом в теории социального управления является человек и его деятельность. Содержание управления включает разработку образовательной политики, определение стандартов содержания и требований к качеству образования, развитие инфраструктуры образования, поддержку инновационных процессов, перевод образовательных учреждений из режима функционирования в режим развития, координацию и консолидацию всех субъектов образования для создания образовательного региона¹.

В число общих стратегических принципов управления входят: алгоритмическое управление; управление по отклонениям от заданной программы в системе с обратными связями; программно-целевое управление; управление с упреждением или управление по слабым сигналам; управление по целям, как частный случай развития идеи самоорганизации в социально-экономических системах; управление по результатам; управление посредством усвоения корпоративной культуры и системы социальных ценностей; управление по «принципу Родена», т. е. ориентация на стратегию возможного и отбрасывание всех невозможных и труднодостижимых целей.

Управление через *рефлексию* получило название рефлексивного управления. Термин «рефлексивное управление» в педагогике впервые был использован Н. Ю. Кулюткиным и Г. С. Сухобской. Рефлексивный подход к управленческим воздействиям лег в основу выстраивания на всех уровнях механизмов (стратегического и перспективного управления и планирования городской образовательной системой).

Согласно многочисленным исследованиям более эффективным в управлении считается *ситуационный подход*. Как и системный, ситуационный подход не является простым набором предписываемых правил, а представляет собой способ управленческого решения.

Человекоцентристский подход в своей основе опирается на теорию и практику менеджмента, придавая управлению координирующий и мотивационный характер в целом и в процессах коммуникаций принятия решений в частности. Концепции М. Альберта, М. Х. Мескона, Ф. Хедоури выделяют в качестве самостоятельной функции мотивацию, которая указывает на важность стимулирования деятельности управляющих и управляемых в процессе управления.

Одним из подходов, нацеленных на практическую реализацию человекоцентристского подхода, является *мотивационный* подход (В. С. Лазарев, П. И. Третьяков, Г. Х. Попов, Т. И. Шамова, А. И. Щербakov). Назначение данного подхода состоит в поиске такого психолого-педагогического механизма стимулирования, который обеспечивает эффективную деятельность всех участников образовательного процесса. Тем самым функции руководства реализуется через личностно ориентированный подход (Е. В. Бондаревская, В. Ф. Бут, В. А. Шевченко).

Региональное и муниципальное образование становится системным объектом, функциями которого являются разработка

стратегии, создание инфраструктуры, обеспечение системы кадрами: их подготовка и переподготовка, привлечение и отбор (М. М. Поташник, П. И. Третьяков и др.). Регионализация образования – ответ на потребности современности, комплексное решение задач развития образования стратегического и тактического порядка, усиление роли и влияния регионов в определении путей его развития, собственных стратегий развития в соответствии с федеральными потребностями и запросами.

Регионализация образования обуславливает муниципализацию. Отмечается, что система муниципального образования учитывает социально-экономическую специфику во всем многообразии его характерных особенностей (М. В. Артюхов, Г. И. Герасимов). Муниципальные системы управления образованием образуют среднее звено в общей системе управления в регионах России. В своей деятельности муниципальные органы управления образованием подчинены местным администрациям, вопрос об их подчинении региональным органам управления образованием решается по-разному. Планирование в управленческой деятельности органов муниципального уровня начинает приобретать стратегический характер, опирается на специальные исследования социальной среды, образовательных потребностей различных групп населения, прогнозирование их изменений в будущем, а также на анализ и оценку внутреннего потенциала существующей системы образования.

Вариативная модель управления развитием образования малого города может быть представлена в виде информационного алгоритма: исходное состояние системы образования малого города; постановка целей и выдвижение альтернативных сценариев развития; анализ потенциалов развития системы: анализ сценариев, исходя из критериев всех социальных групп; общественная оценка; программирование и

оценка потенциальной эффективности вариантов программ; варианты программ развития образования; сравнительный анализ вариантов и утверждение администрацией города программы; программа развития; планирование; моделирование и мониторинг хода реализации программы; новое состояние системы образования; мониторинг нового состояния внутренней и внешней среды; переход к следующему циклу.

Основные задачи отдела образования малого города по стратегическому планированию и управлению повышением квалификации педагогических кадров: создание условий для реализации Закона РФ «Об образовании» с учетом политики органов местного самоуправления в области образования; приведение инфраструктуры образования в соответствие с социокультурной ситуацией, сложившейся в городе; создание единого образовательного пространства на основе механизмов, обеспечивающих его целостность и перспективы развития; создание социально-педагогических условий для становления гуманистической системы воспитания; создание условий для роста педагогической культуры, профессионализма работников образования на основе развития педагогического творчества, инновационных процессов в образовании; развитие научно-методической и консультационной деятельности в целях повышения качества подготовки и профессиональной переподготовки педагогических кадров.

Комплекс взаимосвязанных процессов стратегического управления и планирования отдела образования малого города по повышению квалификации педагогических кадров включает в себя анализ информации о внешней среде, соотнесенность с миссией, целями и стратегией развития, прогнозирование, моделирование сценариев, а также оперативное планирование и корректировку стратегий.

Таким образом, разработанная нами информационная модель управления повышением квалификации в системе гимназического образования представляет определенную новизну именно для стратегического планирования и управления повышением квалификации педагогических кадров малого города. Она позволяет осуществлять управление повышением квалификации педагогических кадров малого города на основе стратегического планирования, исходящего из детального учета образовательных запросов педагогов, управленческих кадров потребностей, условий и социокультурного развития данного города. Модель также предусматривает включение в цикл управления мониторинга (целенаправленное изучение и оценка наличного состояния системы образования по определенным критериям и показателям), который позволяет уже на местном уровне своевременно корректировать управленческие действия по стратегическому планированию повышения квалификации педагогических кадров.

Кафедрой управления образованием разработан и реализуется образовательный «Форсайт» как инновационное направление образовательной деятельности. Системообразующей структурой «Форсайта» является факультет повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования и кафедра управления образованием, реализующая программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки управленческих и педагогических кадров образовательной социоэкономической сферы.

На кафедре совместно с муниципальными органами управления образованием реализуются инициативные проекты по трансформации социального, педагогического, менеджериального образования в регионе, а также научно-образовательный проект «Трансформация образования в

Южном федеральном университете как мегавузе: образование для всех».

Приоритетами «Форсайта» по подготовке управленческих кадров являются глобальные программы непрерывного, многоуровневого высшего и постдипломного образования педагогических и управленческих кадров как мультикластерной сети; полисистемный подход (системно-сценарный, системно-кластерный, целостный, институциональный и др.) к созданию программ подготовки управленческих кадров системы НПО и СПО на Юге России; целевая программа «Подготовка менеджеров».

В аналитическом докладе «Основные закономерности и тенденции подготовки управленческих и педагогических кадров для системы НПО и СПО в Южном федеральном округе» отмечается, что актуальными задачами повышения квалификации и профессиональной переподготовки в системе гимназического образования становятся подготовка менеджеров образования для работы по адаптации детей мигрантов, переселенцев в образовательном пространстве Юга России, а также подготовка педагогов для работы в билингвальных, национальных образовательных учреждениях, общественных объединениях².

Поэтому в соответствии с положениями Болонского и постболонского процес-

сов в системе повышения квалификации активно и успешно применяются технологии электронного обучения: мультимедийные стримминг-технологии в электронном образовании; коллаборативные технологии образования и виртуальные образовательные сообщества; виртуальные научные лаборатории и образовательные приложения виртуальной реальности; коммуникационные технологии в дистанционном образовании.

Ведется работа по разработке и созданию инновационных образовательных модулей, курсов и программ смешанного и дистанционного обучения. Информационная инфраструктура дополнительного профессионального образования управленческих и педагогических кадров на основе технологий открытого образования по отношению к традиционным элементам образовательной инфраструктуры является «метаинфраструктурой».

Таким образом, управление повышением квалификации в системе гимназического образования, понимаемое как разновидность социального управления, ориентировано на инновационные тенденции и закономерности модернизации системы российского образования и способствует достижению гармоничного развития потенциальных способностей личности и процесса преобразования общества.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Основные тенденции закономерности и тенденции подготовки управленческих и педагогических кадров для системы НПО и СПО в Южном федеральном округе. Аналитический доклад.

² European Association for Environmental Management Education EAEME <http://www.jrc.org.eaeme/>.