(cc) BY

Прокопенко Светлана Евгеньевна
магистрант
Научный руководитель
Бюллер Елена Александровна
канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Адыгейский
государственный университет»
г. Майкоп, Республика Адыгея

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: *в статье отмечается, что система управления образовательным процессом предполагает особую структурно-функциональную организацию, которая должна действовать в рамках единой стратегии управления системой образования в Российской Федерации и в регионе. Автор говорит о необходимости пересмотра существующей практики традиционной организационно-управленческой структуры управления в образовательной организации и о формировании ее новой модели.*

Ключевые слова: *образовательный процесс, организационно-управленческая структура, управленческий процесс.*

Модернизация образования в качестве важнейшего направления использует повышение его качества, причем не только самого образовательного процесса, но и процесса управления им. Для совершенствования управленческого процесса в образовательной организации можно воспользоваться зарубежным опытом, который доказывает существование определенного числа управленческих моделей в образовании. В нашем исследовании мы попытались проанализировать содержание и возможность использования различных таких моделей для оптимизации процесса управления в образовательных организациях.

Определение долгосрочных целей, разработка альтернативных методов их достижения и оценка издержек и прибылей формируют систему планирования

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

и бюджетирования в системе управления. В результате такой деятельности выбирается самый оптимальный способ, разрабатывается программа его реализации и готовится план финансового обеспечения как самый существенный элемент данной системы. Определить состояние объекта управления является важной особенностью данного подхода для разработки дальнейшей стратегии деятельности. Некоторые моменты данного управленческого подхода можно использовать для оптимизации управленческих процессов системе образования.

Под механизмом управления образовательной системой сегодня понимается некоторая совокупность закономерностей и принципов, которые применяются для воздействия объекта управления на субъект управления в конкретных условиях. Данные закономерности отражают связи и отношения между субъектом и объектом управления, а принципы устанавливают правила их взаимодействия и влияния друг на друга в процессе осуществления процесса управления.

Реформирующееся уже на постоянной основе российское образование потребовало внедрения в практику деятельности современной образовательной организации педагогического менеджмента для осуществления и реализации адекватного управления. Сегодня образовательные процессы отошли от единообразия, то есть это сегодня некоторые вариативные образовательные услуги, развивающиеся на основе демократизации и инновационной деятельности. Менеджмент в образовании представляет собой комплекс принципов, методов, форм и приемов управления, которые направлены на повышение эффективности деятельности образовательных организаций в целом. Так, основными функциями управления в образовательном учреждении будут являться такие, как разработка и реализация управленческих решений, обеспечение надлежащих условий для эффективности деятельности каждого участника образовательного процесса, мотивация и стимулирование их деятельности, а также контроль за исполнением решений и качеством учебно-воспитательного процесса.

Образовательная практика предлагает различные варианты управленческо-организационных структур с присущими им технологиями взаимодействия.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В качестве первой можно рассмотреть управленческо-организационную структуру, замкнутую на руководителе. При использовании данной структуры руководитель образовательной организации формально имеет несколько заместителей, которые при этом не наделены какими-то особыми полномочиями на принятие решений. Управление осуществляется в авторитарном режиме, руководитель перегружен работой, а заместители выступают в качестве проводников указаний и распоряжений руководителя. Руководитель замыкает на себе все виды деятельности образовательной организации, включая хозяйственную деятельность и кадровое делопроизводство. Эффективность такого варианта организационной структуры управления довольно спорная, так как уровень инициативы и творчества персонала образовательной организации довольно низкий.

Другим вариантом организационной структуры управления может быть структура, замкнутая на управленческой команде. Это такой вариант советской школы, когда есть руководитель и два заместителя: по учебной работе и по воспитательной работе. Надо сказать, что во многих школах такая ситуация в управлении есть и сейчас, когда ответственность за основные направления деятельность распределена между руководителем и двумя заместителями. Они составляют так называемую управленческую команду, хотя может быть также заместитель по хозяйственной части, по информатизации и безопасности.

Третьей разновидностью управленческо-организационной структуры является структура с расширенной управленческой командой, когда в состав включены и другие сотрудники образовательной организации. При такой структуре направления деятельности организации очень глубоко дифференцированы, ответственность распределена грамотно и повышается эффективность реализации каждого направления деятельности, но могут возникать трудности, связанные с координацией деятельности. Это может вызывать конфликтные ситуации в управленческой команде, так как ее иерархия формально нигде не закреплена. Но грамотный и умелый руководитель может нейтрализовать все негативные риски и сделать команду весьма эффективной.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Еще одним вариантом, но, к сожалению, не сильно востребованным в российских образовательных организациях является проектная организационно-управленческая структура. Основная роль при принятии решений принадлежит проектным командам, которые существуют разное количество времени в зависимости от реализуемой задачи. В состав такой команды входят сотрудники разных уровней управления, у которых права абсолютно одинаковы, независимо от их формальных должностей в образовательной организации. В проектную команду могут входить сотрудники учреждения, сами обучающиеся их родители, что делает специфичной проектную структуру управления. Руководитель при проектной структуре должен координировать действия различных проектных команд, входящих в организационную структуру управления образовательной организации, а также реализует необходимые связи с управлением образованием.

Автором модульной организационно-управленческой структуры А.Н. Свиридовым она была обозначена как некоторая технология социального взаимодействия в управлении общественными структурами как на макроуровне, так и на микроуровне в условиях конкретных образовательных организаций. Под макроуровнем он понимал сферу деятельности специалиста, которая должна реализовываться им при взаимодействии с внешним средой организации, например в данном случае с другими педагогами, родителями обучающихся, учреждениями образования и т. д. Микроуровень – это сфера профессиональной деятельности, которая реализуется данным специалистом сугубо индивидуально.

В современных условиях функционирования образовательных организаций, возникает довольно острая проблема поиска новых подходов к управлению образовательными процессами разных уровней, что может преобразовать педагогическую систему, то есть перевести ее из системы просто функционирующей, в развивающуюся и, что более важно, в развивающую.

Модернизация педагогического менеджмента должна предполагать не только совершенствование мотивационно-целевой ориентации руководящего состава системы образования, но и совершенно иной новый подход к регулиро-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ванию всей этой деятельности, включая информационное обеспечение, планирование, организацию и контроль.

Вообще управленческий процесс в образовании должен носить инновационный характер, когда управленческие решения принимаются исходя из конкретных ситуаций и результатов деятельности. Радикальность изменений в системе управления образовательным процессом заключается в переходе к ситуационному управлению, то есть данный процесс должен стать механизмом управления в динамике по определенным параметрам, который будет интегрировать действия всех участников на конечные цели образовательной деятельности. Такая ориентация перестройки управления образовательной деятельности должна базироваться на соблюдении ряда принципов, к числу которых следует отнести гуманизацию, индивидуализацию, дифференциацию, интеграцию и демократизацию учебно-воспитательного процесса.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html

2. Поташник М.М. Управление качеством образования / М.М. Поташник. – М.: Педагогическое общество России, 2000.

3. Балашова И.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.В. Балашова, Е.А. Бюллер, В.Е. Довбыш [и др.]. – Краснодар: Новация, 2021.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)