

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ
сборник учебно-методических материалов
для направления подготовки 44.03.02 – Психолого-педагогическое образование

Благовещенск, 2017

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
факультета социальных наук
Амурского государственного
университета*

Составитель: Иванова Е.А.

Управление образовательными системами: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

© Амурский государственный университет, 2017

© Кафедра психологии и педагогики, 2017

© Иванова Е.А., составление

СОДЕРЖАНИЕ

1. Краткое изложение лекционного материала	4
2. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям	30
3. Методические указания для самостоятельной работы студентов;	33

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Понятие управления и педагогического менеджмента

Современная педагогическая наука и практика придает ему строгий научно обоснованный характер. Термин «управление» появился в науке и практике не так давно.

Понятие «управление» происходит от древнеанглийского «manage», которое произошло от латинского слова «манус», что означает «рука». С понятием «управление» в педагогическом менеджменте применяется слово «руководство». В современной науке и практике эти понятия выступают как идентичные, взаимозаменяемые.

Под управлением понимаются деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации; функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализации их программы и целей.

Объектами управления могут быть биологические, технические, социальные системы. Одной из разновидностей социальных систем является система образования, функционирующая в масштабе страны, края, области, города или района.

Основная цель управления – эффективное и планомерное использование сил, средств, времени, людских ресурсов для достижения оптимального результата, а также совершенствование процесса принятия решений теми, кого они непосредственно затрагивают.

Сущность управления образованием заключается в поддержании целенаправленности и организованности учебно-воспитательных процессов в системе образования.

Подчиняясь общим закономерностям социального управления, управление образованием имеет специфические особенности, заключающиеся в способах постановки и достижения социально значимых целей в конкретных условиях. Управление внутри образовательного заведения представляет собой целенаправленное, сознательное взаимодействие участников педагогического процесса как изучения объективных закономерностей этого процесса для достижения оптимального результата.

Его объектом являются учебно-воспитательные процессы и обеспечивающие их программно-методические, кадровые, материально-технические, нормативно-правовые, социальные условия.

Субъектами управления системой образования в данном случае выступают Министерство образования Российской Федерации, управления образования края, области или города, а также районные отделы образования. Общеобразовательная школа как сложная динамическая социальная система выступает объектом внутришкольного управления. Внутришкольное управление представляет собой целенаправленное, сознательное взаимодействие участников целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей с целью достижения оптимального результата.

Одна из отличительных особенностей современной системы образования – переход от государственного к государственно-общественному управлению образованием. Основная идея государственно-общественного управления образованием состоит в том, чтобы объединить усилия государства и общества в решении проблем образования, предоставить учителям, учащимся, родителям больше прав и свобод в выборе содержания, форм и методов организации учебного процесса, в выборе различных типов образовательных учреждений. Ориентация внутришкольного управления предполагает прежде всего развитие самостоятельности и инициативы руководителей, учителей, учащихся и родителей.

Понятие «педагогический менеджмент».

В условиях перестройки структур управления в нашей стране особое внимание уделяется менеджменту – управленческому опыту развитых стран мира. Но перенесение моделей управления из одной социокультурной среды в другую практически невозможно, так как особенности менеджмента обусловлены совокупностью факторов, среди которых формы государственного устройства, типы собственности, степень развитости рынка и др.

В теории менеджмента различают три принципиально различных инструмента управления:

- первый – это организация, иерархия управления, где основное средство – воздействие на человека сверху (с помощью основных функций мотивации, планирования, организации и контроля деятельности, а также распределения материальных благ);
- второй – культура управления (т.е. вырабатываемые и признаваемые обществом, образовательным учреждением, группой людей ценности, социальные нормы, установки, особенности поведения);
- третий – это рынок, рыночные (т.е. основанные на купле-продаже продукции и услуг, на равновесии интересов продавца и покупателя) отношения. В социальных и экономических системах эти три компонента всегда сосуществуют, а облик социально-экономической организации общества определяется тем, какому из названных инструментов отдается преимущество.

Общая тенденция в менеджменте проявляется в стремлении к неформальным, демократичным, гибким способам и методам управления. Менеджмент используется не столько как система власти в виде иерархической пирамиды, сколько как ресурс развития горизонтальной организационной системы. Современное ПОУ рассматривается как открытая педагогическая система и как особая социально-экономическая организация общества. Обновление системы управления ПОУ может происходить только на основе новых технологий управления его развитием.

Теория педагогического менеджмента открывает перед руководителями и педагогами ПОУ неисчерпаемые резервы, так как обладает следующими его возможностями:

- позволяет перейти от вертикальной командно-административной системы управления к горизонтальной системе профессионального сотрудничества, в основе которой лежит корпоративный стиль управления, учитывающий природосообразные качества каждого человека и личностно ориентированный подход к деятельности по достижению максимальных результатов;
- обеспечивает возможность развития каждой личности, координацию мотивационной ориентации руководителей и педагогов, создающих условия для развивающего и развивающегося ПОУ;
- создает комфортный психолого-педагогический климат для всех участников образовательного процесса.

Педагогический менеджмент имеет свою специфику, так как связан с творческой деятельностью людей. Менеджмент вообще можно понимать, как умение руководителя добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, и как сплав науки и искусства управления людьми и социальными процессами. В проекции на образовательный процесс, педагогический менеджмент – это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления, направленный на повышение эффективности образовательного процесса. Можно отметить, что любой преподаватель является, по сути, менеджером учебно-познавательного процесса (как субъект управления им), а руководитель ПОУ – менеджером учебно-воспитательного процесса в целом.

Педагогический менеджмент имеет присущие только ему закономерности. Эта специфика выражается в своеобразии предмета, продукта, орудия и результата труда менеджера. Предметом труда менеджера образовательного процесса является деятельность управляемого субъекта, продуктом труда – информация, орудием труда – язык, слово, речь. Результатом труда менеджера учебно-воспитательного процесса является степень обученности, воспитанности и развития объекта менеджмента – учащихся.

Англоязычное слово «management» имеет три смысловых аспекта: совокупность лиц, занятых управленческим трудом в сфере частного и общественного бизнеса; социальный и экономический институт, влияющий на предпринимательскую деятельность, образ жизни и сферу политики современного общества; научная дисциплина, изучающая технико-организационные, социальные аспекты управления производством и другие сферы общественной жизни. В русском языке его синонимом принято считать термин «управление»: совокупность принципов, методов, средств и форм руководства предприятием или учреждением. В теории управления особое место занимает педагогический менеджмент, включающий, на первый взгляд, полярные группы – обучающих и обучаемых.

Хотя менеджмент возник в сфере бизнеса, но сегодня на Западе широко распространено мнение, что менеджмент – это не только управление фирмой, корпорацией и т.д., – многие его постулаты и теоретические позиции пригодны для управленческой деятельности в любой сфере, в том числе, и в образовании.

Менеджмент – это социальное управление организацией. Во многих контекстах понятия «социальное управление» и «менеджмент» практически совпадают.

Менеджмент – это управление, базирующееся на человекоцентристском подходе, предполагающем не прямолинейное воздействие, а создание условий для комфортного сотрудничества руководителя и подчиненного в эффективном достижении целей совместной деятельности.

Управленец-менеджер в своей деятельности опирается на собственное уважение к людям и уважение людей к нему самому, строит свои отношения с людьми в трудовой деятельности на основе доверия и, сам, ориентируясь на успех, создает условия для его достижения всеми.

В современной научной литературе менеджмент раскрывается как:

- процесс постановки и достижения, целей посредством мобилизации труда людей, их интеллекта, мотивов поведения, а также финансовых и технических ресурсов;
- управление бизнесом через филигранную работу с людьми;
- специальный вид управленческой деятельности, вращающейся вокруг человека;
- умение руководителя добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения подчиненных;
- функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях;
- область человеческого знания, помогающая эффективно осуществлять управленческие функции.

В науке менеджмент рассматривается и в значении «вида деятельности», и в значении «области знания».

Современный менеджмент – это специфический вид управленческой деятельности, вращающийся вокруг человека, с целью сделать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости, ибо человеческая способность вносить вклад в общество столь же зависит от эффективности управления предприятием, как и от собственных усилий и отдачи людей.

П. Друкер определяет и задачи менеджмента:

- 1) Сплотить людей вокруг общих целей предприятия, – иначе никогда из толпы не создать коллектива.
- 2) Развивать в каждом сотруднике предприятия его потребности и по возможности их удовлетворять.
- 3) Ни на минуту не останавливать развитие людей.
- 4) Поскольку навыки и профессиональная подготовка людей, различны, и сотрудники выполняют разнообразные виды работ, постольку их деятельность должна строиться на основе коммуникации между работниками и на их индивидуальной ответственности.

Тема 2. Характеристика образовательных систем

Любое общество вне зависимости от воспитания наряду с функциями производства и воспроизводства для обеспечения прогрессивного развития должно реализовывать и функцию воспитания своих членов. С этой целью оно создает образовательную систему, т.е. комплекс институтов образования.

Основным типом института образования являются образовательные учреждения, обеспечивающие содержание воспитания и обучения и (или) реализующие одну или несколько образовательных программ. По своим организационно-правовым формам образовательные учреждения могут быть государственными, муниципальными, негосударственными (частными, общественных и религиозных организаций). Однако действие законодательства в области образования распространяется на все образовательные учреждения на территории того или иного государства независимо от их организационно-правовых форм и подчиненности.

В России к образовательным относятся учреждения следующих типов:

- дошкольные; общеобразовательные (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования);
- специальные (коррекционные) для детей с отклонениями в развитии; учреждения дополнительного образования;
- учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; другие учреждения, осуществляющие образовательный процесс; профессионального образования (начального, среднего и высшего профессионального образования).

Дошкольные образовательные учреждения (детский сад, детский ясли-сад, прогимназия, детский развивающий центр и др.) создаются в помощь семье для воспитания детей от одного года до шести лет, охраны и укрепления их физического и психического здоровья, развития индивидуальных способностей и необходимой коррекции недостатков развития. Воспитание и обучение, осуществляемые в дошкольных образовательных учреждениях, являются подготовительным этапом начального образования.

Общеобразовательные учреждения представлены преимущественно государственными общеобразовательными школами, а также элитарными учреждениями – гимназиями, лицеями. Средняя общеобразовательная школа имеет три ступени: I ступень – начальная школа (3-4 года); II ступень – основная школа (5 лет); III ступень – средняя школа (2 – 3 года). Ступени школы соответствуют трем основным этапам развития ребенка: детство, отрочество, юность.

Начальная школа призвана обеспечить становление личности ребенка, целостное развитие ее способностей, формирование у школьника умения и желания учиться. В начальной школе учащиеся приобретают необходимые умения и навыки учебной деятельности, обучаются чтению, письму, счету, овладевают элементами теоретического мышления, культурой речи и поведения, основами личной гигиены и здорового образа жизни. Учебные предметы на этой ступени школы имеют характер интегрированных курсов, которые закладывают первоначальные представления о природе, обществе, человеке и его труде. В начальной школе могут вводиться факультативные занятия по физическому, эстетическому и трудовому воспитанию, иностранным языкам и др.

Основная школа закладывает прочный фундамент общеобразовательной подготовки, необходимой выпускнику для продолжения образования, его полноценного включения в жизнь общества. Она обеспечивает развитие личности учащегося, его склонностей, способности к социальному самоопределению, глубокое усвоение основ наук и формирование научного мировоззрения.

Введение на этом этапе обучения дополнительных предметов по выбору (помимо обязательных предметов, охватывающих 75 – 80% учебного времени), факультативных курсов, системы внеклассных занятий направлено на более полное развитие склонностей и способностей учащихся. Обучение в основной школе может осуществляться по разноуровневым программам.

Основная школа является обязательной. Выпускники основной школы продолжают обучение в средней школе. Они также имеют право продолжать образование в профессиональных учебных заведениях различного типа и профиля с разными сроками обучения, в вечерних и заочных средних общеобразовательных школах.

Средняя школа обеспечивает завершение общеобразовательной подготовки учащихся на основе широкой и глубокой дифференциации обучения, создает условия для наиболее полного учета интересов учащихся, активного их включения в жизнь общества. С этой целью учебный план этой ступени включает наряду с обязательными предметами по выбору самого учащегося. Для стимулирования самообразовательной работы учащихся обязательная недельная нагрузка на третьей ступени школы существенно уменьшается по сравнению с предыдущей ступенью.

Для более глубокой дифференциации совет школы может принять решение о введении в школе одного или нескольких профилей обучения (гуманитарный, физико-математический, химико-биологический, технический, сельскохозяйственный, экономический и др.). Трудовая подготовка строится с учетом избранного учащимися профиля обучения.

Вечерние и заочные школы для работающей молодежи открываются преимущественно на базе школ третьей ступени. В этих школах учащиеся могут получить интересующее их

профильно-дифференцированное среднее образование или дополнить одну профильную образовательную подготовку другой.

Для обучающихся с отклонениями в развитии создаются специальные образовательные учреждения (классы, группы) коррекционного характера, обеспечивающие их лечение, воспитание и обучение, социальную адаптацию и интеграцию в общество. Дети и подростки направляются в такие образовательные учреждения органами управления образованием только с согласия родителей (или лиц, их заменяющих) по заключению психолого-медико-педагогической консультации.

Для подростков с общественно опасным девиантным поведением, достигших одиннадцатилетнего возраста, нуждающихся в особых условиях воспитания и обучения и требующих специального педагогического подхода, создаются специальные учреждения, обеспечивающие их медико-социальную реабилитацию, образование и профессиональную подготовку. Направление учащихся в эти образовательные учреждения осуществляется только по решению суда.

Для граждан, содержащихся в воспитательно-трудовых и исправительно-трудовых учреждениях, администрацией этих учреждений и государственными органами управления образованием создаются условия для получения основного общего и начального профессионального образования, профессиональной подготовки, а также самообразования.

Реабилитация здоровья детей проводится в оздоровительных и санаторно-лесных школах.

В целях подготовки детей к школе, где обучение ведется не на родном языке, а также детей, которые не воспитывались в дошкольных учреждениях, в школах открываются подготовительные классы. При необходимости для учащихся создаются интернаты (общежития) с соответствующим штатом, группы продленного и полного дня, комплектуемые на добровольных началах.

Профессиональные образовательные учреждения создаются для реализации профессиональных образовательных программ начального, среднего и высшего профессионального образования. Начальное профессиональное образование имеет целью подготовку работников квалифицированного труда по всем основным направлениям общественно полезной деятельности на базе основного общего образования. По отдельным профессиям оно может основываться на среднем (полном) общем образовании. Начальное профессиональное образование может быть получено в профессионально-технических и иных училищах.

Среднее профессиональное образование имеет целью подготовку специалистов среднего звена, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования. Оно может быть получено в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (средних специальных учебных заведениях – техникумах, училищах, колледжах) или на первой ступени образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Высшее профессиональное образование имеет целью подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего (полного) общего, среднего профессионального образования. Его можно получить в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (высших учебных заведениях) – университетах, академиях, институтах, колледжах. Лица, имеющие начальное и среднее профессиональное образование соответствующего профиля, могут получать высшее профессиональное образование по сокращенной, ускоренной программе.

Послевузовское профессиональное образование предоставляет гражданам возможность повышения уровня образования, научной и педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования. Для его получения созданы институты, аспирантуры, докторантуры, ординатуры, адъюнктуры при образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учреждениях.

Дополнительные образовательные программы и услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства в специально создаваемых учреждениях дополнительного образования – учреждениях повышения квалификации, курсах, центрах профессиональной ориентации, музыкальных и художественных

школах, школах искусств, домах детского творчества, станциях юных техников, станциях юных натуралистов и др.

Для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей вследствие их болезни, смерти, лишения родительских прав и других причин, созданы детские дома. Они решают задачи сохранения жизни и здоровья детей, их воспитания, обучения, подготовки к самостоятельной жизни и трудовой деятельности. Сеть детских домов в России включает дошкольные детские дома (для детей 3-7 лет); смешанные (для дошкольников и детей школьного возраста); детские дома для детей школьного возраста (от 7 до 18 лет). Дети из одной семьи помещаются в один детский дом, где создаются необходимые условия для поддержания между ними родственных отношений.

Во всей системе воспитательных влияний на личность, не умаляя значения семьи, дошкольных и внешкольных образовательных учреждений, решающая роль принадлежит школе. Даже если не акцентировать внимания на том, что практически весь период взросления, в течение десяти-одиннадцати лет ребенок находится под целенаправленным влиянием квалифицированных педагогов, роль школы в становлении личности трудно переоценить. Она дает не только общеобразовательную подготовку, составляющую основу для получения профессионального образования, что важно уже само по себе, но создает благоприятные возможности для удовлетворения личностью своих интересов и потребностей, развития природных сил и творческих способностей, достижения гармонии в развитии интеллектуальной, духовной, эмоционально-волевой сфер.

Школа, призванная организовывать полноценную в социальном и нравственном отношении жизнедеятельность детей, имеет неограниченные возможности для овладения воспитанниками богатствами культуры, накопленной человечеством, для освоения опыта социального поведения, подготовки к активному участию в жизни общества. Школьные годы, проведенные в общении со сверстниками и квалифицированными педагогами, оказывают ничем не заменимое влияние на формирование идеалов, убеждений, ценностных ориентаций и нравственных чувств.

Располагая квалифицированными кадрами, школа координирует, педагогически направляет систематическую работу с семьей и общественностью по воспитанию детей.

Демократизация и гуманизация общественной жизни ставит перед государством задачу максимального использования возможностей общеобразовательной школы, а через нее и всей системы образования для формирования разносторонне развитой личности как основной составляющей трудовых ресурсов общества.

Тема 3. Характеристика организационных систем

Организационные структуры управления имеют ряд структурных характеристик таких, как комплексность, формализация и соотношение централизации и децентрализации.

Комплексность – это то, что поражает человека, поступившего в любую организацию, кроме простейших. Это – разделение труда, должностные инструкции, множество подразделений и иерархических уровней. Комплексность чаще всего включает два компонента – горизонтальную дифференциацию и вертикальную, или иерархическую, дифференциацию.

Горизонтальная дифференциация отражает степень разделения труда и задач между отдельными управленческими единицами. Чем больше в организации различных сфер, требующих специализированных знаний и умений, тем более горизонтально сложной она является. Существуют два основных подхода к разделению задач и соответственно два способа измерения комплексности.

Первый способ разделения задач направлен на получение возможности высококвалифицированным специалистам выполнять полный объем работ; второй – это детально разделить задачи так, чтобы их могли выполнять неспециалисты.

Вертикальная дифференциация связана с иерархией организации вглубь.

Чем больше ступеней существует между высшим уровнем и исполнительными работниками, тем более сложной является данная организация. Вертикальная дифференциация состоит из уровней власти, построенных в иерархическом порядке. Власть распределяется по должностям и руководителям, занимающим эти должности.

Формализация является важной ключевой структурной переменной для членов организации, потому что поведение личности во многом определяется степенью формализации.

Правила и процедуры, предназначенные для обеспечения взаимодействия в организации и преодоления чрезвычайных ситуаций, называется формализацией. Степень формализации отражает систему отношений, структуру полномочий и функций, позволяющих осуществлять целенаправленную деятельность.

Соотношение централизации и децентрализации представляет собой отношение уровней, на которых принимаются управленческие решения.

Централизация отражает степень сосредоточения принятия решений в одних руках, что связано с формальной властью, т.е. с правами, которыми наделено определенное лицо в организации. Централизация основывается на принципах «команд и контроля», т.е. представляет «командно-контрольный» тип управления, который является достаточно инертным и слабо адаптивным к быстроизменяющимся условиям рынка, хотя к положительному моменту можно отнести то, что централизация направлена на сохранение целостности организации.

Децентрализация является противоположностью централизации и рассматривается как передача в низовые звенья полномочий по принятию решений в низовые звенья. Децентрализация предполагает, что:

- 1) большее количество решений принимается на низших уровнях управления;
- 2) уменьшается объем централизованного контроля за решениями, принятыми управленческим персоналом;
- 3) различные управленческие функции подвергаются большему влиянию решений, принятых на низших уровнях;
- 4) повышается инициативность и предприимчивость управленческого персонала;
- 5) приводит к автономности и повышению гибкости функционирования организации.

Абсолютная децентрализация, как и абсолютная централизация, пагубна для организации, поскольку может привести к ее разрушению и к возникновению на ее базе нескольких новых организаций. Поэтому разумное соотношение централизации и децентрализации в организациях в зависимости от ее размеров, технологии производства товаров и услуг, характера окружающей среды в целом позволяет достичь оптимальной эффективности функционирования.

Организационные структуры управления не гарантируют полной согласованности, но предотвращают случайные отклонения.

Организационные структуры управления удобно представлять графически в виде структурной схемы организации, в которой отражается, из каких подразделений (должностей) состоит организация, как распределяются работники и где пролегают каналы соподчинения и коммуникации. В ней закладывается логика взаимоотношений уровней управления и функциональных областей.

Тема 4. Системный подход к управлению образовательными системами

Зарождение системного подхода относится к XIX в. и связано с трудами К.Маркса (общественные или социальные системы), Ч.Дарвина (биологические системы), Д. И. Менделеева (периодическая система химических элементов). В разработку идей системного подхода значительный вклад внесли также Ч. Барнард, Г. Саймон, Р.Аккофф, С.Оптнер, Д. Клиланд, У.Кинги и др.

Хотя существует множество конкретных моделей системного подхода в управлении, общим для них является стремление рассматривать организацию не как простую сумму каких-то отдельных компонентов, а как систему, т. е. как совокупность связанных и взаимодействующих частей, как целое, обладающее собственными качествами, отличными от качеств составляющих его частей.

Таким образом, системный подход в управлении образованием предполагает изучение объектов и явлений в их целостности, в их взаимосвязи с другими явлениями.

Практика показывает, что применение системного подхода в управлении образованием вызвано необходимостью:

- рассмотрения управляемых объектов образования и явлений, связанных с образовательной деятельностью и нуждающихся в управленческом вмешательстве, в единстве частного и целого;
- создания надежной основы для классификации управляемых объектов и явлений для выбора эффективных методов и технологий управленческой деятельности;

-объединения ситуационно разрозненных фактов образовательной практики в единую систему для принятия правильного управленческого решения.

По мнению известного исследователя общей теории систем Дж. ван Гига, системный подход является порождением целостной оптимизации задачи, решаемой в условиях развития сложных систем.

Системный подход в управлении ориентирует управленца на оптимизацию (улучшение) объекта и явления в целом, с учетом всего многообразия проблем их функционирования и развития, а не на оптимизацию их отдельных частей, и представляет собой альтернативу методу частичного улучшения объектов и явлений.

В отечественной научной литературе термином «оптимизация» обозначается процесс, позволяющий получать наивысший возможный для конкретных условий результат. Оптимизация – типично управленческий процесс, реализуемый не только в образовании, но и во всех сферах профессиональной деятельности человека.

Раскроем сущность понятия система. С точки зрения философии система – это целое, состоящее из связанных между собой компонентов и обладающее свойствами, которых нет ни у одного из этих компонентов. Часто в научной литературе в качестве синонима этого понятия используется термин «системный объект».

В приведенном определении обращают на себя внимание следующие значимые признаки систем.

1. Наличие структуры (структурированность). Система состоит из отдельных компонентов (элементов, составных частей). Компонентами систем, рассматриваемых в учебном курсе «Управление образовательными системами», могут быть люди, их образовательные потребности, мотивы их деятельности, знания, умения, реализуемые образовательные программы и Государственные образовательные стандарты, образовательные учреждения, управленческие функции и т.д. Следует отметить, что:

-любая система должна включать в себя не менее двух элементов;

– каждый из компонентов системы сам может являться системным объектом и иметь сложную структуру (например, образовательное учреждение, являясь компонентами муниципальной системы образования, в то же время само представляет собой сложную систему, состоящую из взаимосвязанных компонентов);

-один из компонентов системы рассматривается как главный. Его именуют системообразующим компонентом. При удалении этого компонента из системы она разрушается. В рассматриваемых нами системах системообразующими компонентами могут выступать цели и различные виды деятельности, детерминированные целями (например, управленческая деятельность, образовательная деятельность и т.д.);

– различные системы отличаются друг от друга природой и свойствами компонентов (особенно системообразующих компонентов).

2. Целостность. Из какого бы числа компонентов не состояла система, в различных явлениях она выступает как нечто целое, обладающее четко выраженными свойствами (например, муниципальная система образования является целостным объектом по отношению к региональной системе образования и проявляет вполне определенные свойства, одним из которых является инновационность, т.е. открытость для внедрения образовательных новшеств; в то же время в структуре муниципальной системы образования существуют образовательные учреждения, которые не осуществляют инновационную деятельность).

3. Взаимосвязь и взаимозависимость компонентов системы. Природа связей разнообразна. Ими могут выступать отношения, обмен деятельностью (например, между учеником и учителем), информационный обмен, кадровый обмен и т.д. Различные системы отличаются друг от друга природой связей между компонентами. Если связи ослабевают и в конце концов исчезают, система распадается на отдельные объекты (явления).

Приведем еще одно определение понятия «система», позволяющее существенно дополнить выделенные выше свойства (признаки) систем: система – это дифференцированная целостность взаимосвязанных компонентов со средой.

В этом определении содержится указание на дифференциацию систем. В зависимости от цели, природы компонентов и связей между ними системы могут быть биологическими (человеческий организм), техническими (автомобиль), химическими (периодическая система элементов Д.И.Менделеева), социальными (семья, коллектив работников, студенческая группа и т.д.). Управление как системный объект относится к социальным системам.

В настоящее время одним из видов социальных систем считаются педагогические системы, представляющие множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям образования, воспитания и обучения. Термины «педагогическая система», «педагогическая деятельность» и пр. в науке связаны с трансляцией освоенной человеком культуры другим людям.

Если при рассмотрении системного объекта указывается на его отнесенность к реализации совокупности целей обучения, развития и воспитания, то этот объект, в целом относящийся к педагогическим системам, может именоваться образовательной системой.

В современной образовательной практике педагогическое взаимодействие происходит в ситуациях, когда между учителем и учеником, руководителем и подчиненным осуществляется межсубъектный обмен знаниями, способами деятельности, ценностями, что ведет к обогащению опыта самореализации как учителя, так и ученика, как руководителя, так и подчиненного.

Компонентами любой педагогической (образовательной) системы могут быть: люди (учащиеся, учителя, родители, руководители образовательных учреждений); цели; принципы обучения и воспитания; различные педагогические средства достижения целей; условия, факторы, влияющие на процессы, которые происходят в системе и т.д.

Исходя из вышесказанного, термин «образовательная система» содержит указание на то, что данный вид системных объектов имеет отношение к педагогическим системам.

При использовании системного подхода в управлении образовательными системами необходимо рассматривать управленческие явления (проблемы, ситуации) в нескольких планах:

- в плане некоторой самостоятельной общности, обладающей определенными свойствами, присущими ей как целостному единичному объекту (например, такой целостной общностью является общеобразовательная школа);

- как части более широкой системы, которой она порождена и в которую она входит в качестве подсистемы (например, общеобразовательная школа является подсистемой муниципальной системы образования города);

- в плане взаимодействия с внешней средой, обуславливающего существование данной системы;

- в плане ролевой и содержательной значимости компонентов, составляющих данную систему.

С позиций системного подхода любая организация является открытой системой. Она взаимодействует с внешней средой, обменивается с ней энергией, информацией, материалами. Эффективность организации определяется не только ее системными качествами, но и условиями среды. Эти условия постоянно меняются, поэтому, чтобы оставаться эффективной, организация должна развиваться и приобретать новые качества. Изменения ее частей не должны осуществляться изолированно, они потребуют согласованных изменений и других частей.

Ранее подходы к управлению были обращены «внутрь управляемой организации». Системный же подход прежде всего рассматривает управляемую организацию как часть другой, внешней по отношению к этой организации, большей системы. Например, общеобразовательная школа как системный объект понимается как часть социума микрорайона, в котором она находится, или как часть муниципальной системы образования города, или как часть региональной, федеральной систем и т.д. Только затем с позиций системного подхода выделяется то, что определяет «поведение» системного объекта, его особенности.

При системном подходе к управлению в центре внимания оказывается процесс принятия решений. Решения принимаются на всех уровнях организации, в том числе и на уровне рядовых.

Таким образом, организация представляется как совокупность центров принятия решений, связанных между собой каналами коммуникации. Важно, чтобы на каждом уровне организации принимались решения, соответствующие ее интересам и скоординированные между собой.

В качестве структурных (составных) компонентов системы чаще всего выделяют: цели, задачи, стратегию, структуру, ресурсы, технологию и людей. Как было уже сказано выше, системообразующим компонентом и интегрирующим фактором системы обычно признаются цели. От их характера зависят используемые педагогические технологии, образовательные программы и другие компоненты. В свою очередь цели не могут ставиться произвольно, они также зависят от свойств других компонентов. Например, цели должны обеспечиваться имеющейся педагогической технологией – к примеру, технологиями развивающего обучения. Чтобы достигнуть других целей, нужно изменить технологию.

Практика показывает, что при реализации системного подхода в управлении необходимо осуществить:

- анализ цели управленческой деятельности как системного объекта;
- определение назначения создаваемой системы управления по отношению к другим системам (внешним или более высокого порядка) и ее места в системе профессиональной деятельности, осуществляемой в изучаемом объекте;
- выявление ее структуры и протекание в ней процессов;
- определение критериев эффективности создаваемой системы;
- раскрытие методов и прогнозов развития (в этом плане системный подход должен отождествляться с проектированием).

Построить систему управления – значит сформулировать цель управленческой деятельности, выделить совокупность элементов системы и установить характер связей между ними, которые позволяют реализовать управленческие действия в достижении поставленной цели.

Тема 5. Государственно-общественная система управления образованием

Закон РФ «Об образовании» в качестве одного из основополагающих принципов государственной политики в области образования определяет демократический, государственно-общественный характер управления образованием. Это обусловлено не только потребностями демократизации общественной жизни, но и спецификой образования как объекта управления.

Модель демократического управления обуславливает необходимость организации управления образованием как особой организации жизни ребенка, где бы он получал педагогическую помощь в самопознании и самовоспитании, самоопределении, раскрытии духовных устремлений.

В такой атмосфере формируется опыт гражданственности, демократии, конструктивности взаимоотношений, где каждому обеспечена возможность понять и принять другого во всем его своеобразии, понять мир в его хаотичном движении к некоему единству. Формирование подобного опыта и выработка на его основе гуманитарной жизненной позиции может содействовать созданию более совершенного мира, устойчивого человеческого развития, взаимопониманию между людьми, народами, развитию и совершенствованию демократии. Согласно Конституции РФ (ст. 71, 72) общие вопросы образования отнесены к вопросам совместного ведения. На этом основании в законе РФ «Об образовании» установлена компетенция различных уровней государственной власти в вопросах образования. Государственная политика Российской Федерации оформляется в законах, постановлениях и распоряжениях правительства, нормативных документах различных министерств и других документах. Вне пределов ведения РФ ее субъекты осуществляют собственное правовое регулирование, включая принятие законов и иных нормативных правовых актов.

Государственная политика претворяется в практическую деятельность федеральными агентствами, органами управления образованием, образовательными учреждениями, а также другими государственными и общественными организациями, решающими общеобразовательные и воспитательные задачи. Негосударственные образовательные учреждения также обязаны соблюдать основные направления государственной политики в области образования

Педагогический совет общеобразовательного учреждения определяет ведущие направления деятельности школы, обсуждает состояние учебно-воспитательного процесса, программу основных учительских совещаний и общешкольных мероприятий. Педагогический совет образуется для коллегиального рассмотрения вопросов учебной, воспитательной и методической

работы в школах, где имеется более трех учителей. В состав педагогического совета входят педагогические работники, администрация учреждения, председатель родительского комитета. Педагогический совет рассматривает в основном ведущие научно-педагогические вопросы учебно-воспитательного процесса: утверждает планы работы, дает оценку деятельности руководителей школы и учителей и решает организационные вопросы: утверждает распределение нагрузки учителей, назначение классных руководителей, руководителей методических объединений, перевод обучающихся из класса в класс, утверждает аттестационные материалы. Члены совета могут вносить на его рассмотрение вопросы, связанные с улучшением работы школы. Заседания педагогического совета проводятся обычно один раз в течение четверти; однако в случае необходимости директор имеет право созывать внеочередные заседания совета. К каждому заседанию совета проводится заблаговременная подготовка.

Коллективная методическая работа учителей, кроме педагогического совета, организуется в методических объединениях, деятельность которых в некоторых учреждениях координируется методическим советом. Необходимость в таком совете возрастает при работе школы в инновационном режиме, когда требуется экспертиза и утверждение новых программ, разработок, проектов. Участие общественности в управлении образованием обеспечивают профсоюзные и общественные организации образовательного учреждения.

Следует подчеркнуть, что к таким организациям не относятся политические партии и движения, чьи организационные структуры создавать в государственных и муниципальных образовательных учреждениях запрещено законом. Особую роль в управлении образовательным учреждением играет профсоюзная организация. Без согласия профсоюза, к примеру, нельзя освободить от работы ни одного работника школы (исключение составляют случаи, предусмотренные п. 3 ст. 56 Закона об образовании и ст. 336 Трудового кодекса РФ). Одной из действенных форм участия профсоюза в управлении образовательным учреждением являются производственные совещания, на которых обсуждаются вопросы организации труда, техники безопасности, соблюдение трудового распорядка. Профсоюзная организация участвует в проведении профессиональных конкурсов педагогов, оценке их труда, внимательно изучает все вопросы приема и увольнения учителей.

На развитие демократизации управления образовательным учреждением влияют ученические организации. Участие в них помогает развивать у школьников инициативу, чувство человеческого достоинства, понимание демократии, свободы.

Управление учреждением образования – это целенаправленная организация отношений между людьми, которые складываются в образовательном процессе.

Тема 6. Основные функции педагогического управления

Управление педагогическим процессом складывается из последовательности взаимосвязанных действий педагогического анализа, планирования и контроля. В связи с этим имеет смысл остановиться на их рассмотрении более подробно.

Педагогический анализ содержит три основных направления: параметрический, тематический и итоговый.

Параметрический анализ представляет собой действия директора учебного заведения и его заместителей, направленные на сравнение, обобщение, исследование и поиск причин возникновения различных явлений педагогического процесса. К предметам параметрического анализа относится успеваемость, посещаемость, общая дисциплина как учеников так и педагогов. В рамках педагогического анализа осуществляется так же прогнозирование результатов управленческой деятельности, выявление ее влияния на предметы параметрического анализа, разработка действий по улучшению этих предметов и их реализация.

Тематический анализ содержит деятельность по изучению, анализу, прогнозированию и планированию действий, направленных на управление наиболее устойчивыми элементами педагогического процесса. Такими элементами являются методы и средства учебно-воспитательной работы, их эффективность и актуальность, способы и периодичность организации внеклассной деятельности, организация деятельности педагогов, направленной на повышения уровня

квалификации и развитии в направлении своей профессиональной деятельности и т. д. В ходе тематического анализа учитываются данные, полученные в результате параметрического анализа.

Итоговый анализ сводится к изучению результатов параметрического и тематического анализов за определенный период времени. Источниками информации итогового анализа являются контрольные работы, экзамены, зачеты, статистические данные по дисциплине и соблюдению правил учебного заведения, отчеты педагогов и руководителей всех уровней. Результатом итогового анализа является оценка общего состояния дел по разным направлениям деятельности учебного заведения, причины получения таких результатов, фиксирование положительно и отрицательно влияющих факторов с целью учета их в будущем.

Педагогическая деятельность целенаправленна. Из этого следует, что любая педагогическая работа начинается с постановки целей и, на их основе, определения задач, требуемых решения в процессе предстоящей работы. Эта функция педагогического управления называется целеполаганием. Цели деятельности учебного заведения определяются на основе требований общества к их членам, а так же с учетом возрастных и психологических особенностей учеников. Таким образом, глобальной целью учебного заведения является формирование полноценных членов современного общества, социально адаптированных и всесторонне подготовленных, посредством методов учебно-воспитательной работы, применимых в конкретных условиях для конкретных людей.

Планирование в педагогической деятельности является следующим этапом после целеполагания и производится на основе результатов педагогического анализа в направлении определенных целей. Планирование может быть местным (локальным), то есть направленным на решение промежуточных задач воспитания, обучения, организации и т. д. А может быть глобальным, к которому относится составление учебных планов, общих планов организации и управления.

В управлении педагогическими системами выделяют перспективный план, который составляется по результатам анализа деятельности учебного заведения за истекший период сроком на пять лет. Его структура такова:

- 1) задачи школы на планируемый срок;
- 2) перспективы развития контингента учащихся по годам;
- 3) перспективы обновления учебно-воспитательного процесса, внедрение педагогических инноваций;
- 4) кадровые перестройки и количество предполагаемых учащихся;
- 5) повышение уровня профессионализма и квалификации педагогов учебного заведения;
- 6) обновление оборудования и оснащения учебного заведения;
- 7) социальная защита педагогов и учащихся, задачи по улучшению их быта, труда и отдыха.

В общеобразовательных учреждениях разрабатывается так же годовой план, охватывающий весь временной период от начала учебного года до начала следующего, включая летние каникулы. Разработка годового плана – сложный многоуровневый процесс, подготовкой которого занимается специально назначенная группа людей из числа педагогического состава учебного заведения. Годовой план на следующий год составляется на протяжении всего текущего года и состоит из следующих уровней:

- 1) изучение нормативов и нововведений в области образования;
- 2) сбор необходимой информации;
- 3) анализ полученной информации, выявление и устранение затруднений на пути решения педагогических задач;
- 4) составление проекта плана и утверждение его советом учебного заведения.

Как правило, временные рамки этапов разработки годового плана совпадают с учебными четвертями и к концу последней учебной четверти план на следующий год оказывается сформированным.

Контроль деятельности учебного заведения имеет несколько видов. Одним из них является тематический контроль. Его сущность заключается в углубленном, детальном изучении какого-либо узко-направленного вопроса, входящего в педагогический процесс.

Фронтальный контроль направлен на исследование деятельности педагогического коллектива в целом, его подгрупп по разным направлениям или одного педагога. При этом изучаются все стороны его жизнедеятельности, как профессиональной, так и вне работы.

В зависимости от объекта контроля принято выделять следующие его виды: персональный, классно-обобщающий, предметно-обобщающий, тематически-обобщающий и комплексно-обобщающий.

Персональный контроль, как вытекает из самого названия. Направлен на контроль деятельности одного педагога, он может быть как тематическим или фронтальным, так и комплексным, то есть включающим совокупность этих двух форм. Персональный контроль проводится с целью стимулирования деятельности педагога и правильной ориентации в направлении его профессионального развития.

Классно-обобщающий контроль охватывает деятельность педагогов, работающих с одним классом и их деятельность по формированию, развитию и стимулированию ученического коллектива в классе, его классной и внеклассной деятельности, внутриколлективных отношений.

Предметно-обобщающий контроль имеет своим объектом отдельную дисциплину и может рассматриваться с точки зрения преподавания ее в отдельном классе, в параллели классов или в учебном заведении в целом. Такой контроль осуществляется с привлечением компетентных лиц со стороны.

Тематически-обобщающий вид контроля заключается в изучении отдельного направления педагогической деятельности одного или нескольких педагогов, одного или нескольких, сгруппированных по какому-либо признаку классов.

Комплексно-обобщающий контроль направлен на изучение вопросов преподавания ряда дисциплин в одном или нескольких классах.

Тема 7. Принципы управления педагогическими системами

Управление, как и любая деятельность, основывается на соблюдении ряда принципов. Принципы управления – это основополагающая идея по осуществлению управленческих функций. Принципы являются конкретным проявлением, отражением закономерностей управления. Рассмотрим основные принципы управления педагогическими системами, выделенные П.И. Третьяковым и Е.Г. Мартыновым.

Принцип демократизации и гуманизации образования. Демократизация образования позволила перейти от государственной административно-командной системы управления к государственно-общественному управлению, от авторитарной педагогики к педагогике сотрудничества.

Реализация данного принципа предполагает развитие активности и инициативы не только руководителей, но и учителей, учащихся, родителей. Одной из форм участия в управлении является коллегиальное принятие управленческих решений. Коллективная форма принятия решений возможна лишь в случае доступности, открытости управленческой информации. С этой целью рекомендуется проводить регулярные отчетные мероприятия администрации перед общешкольным коллективом, предоставлять возможность учителям и учащимся обсуждать вопросы школьной жизни. Развитию демократических начал в управлении способствует также введение конкурсного избрания, контрактной системы при отборе педагогических кадров.

В нашем обществе все больший авторитет приобретают гуманистические ценности. Этот процесс находит свое отражение в управлении педагогическими системами, его гуманизации: управленческое воздействие уступает место сотрудничеству, сотворчеству, утверждению субъект-субъектных отношений.

Соблюдение принципа научной обоснованности (научности) управления заключается в построении системы управления на новейших достижениях науки управления. Наука познает объективные закономерности процессов, происходящих в обществе, учитывает реальное состояние и конкретные возможности субъекта (объекта) управления.

Реализация принципа научной обоснованности управления в значительной мере определяется наличием достоверной и полной информации о состоянии управляемой педагогической системы и окружающей среды.

Тема 8. Психологические основы управления

Психология управления представляет собой науку, определяющую психологические знания для дальнейшего решения проблем и управления деятельностью всего коллектива предприятия. Психология управления персоналом имеет свою исключительную особенность. Объектом психологии управления выступает организованная деятельность лиц, работающих в коллективе, имеющих общую производственную цель и выполняющих совместную работу.

Психология управления решает проблемы соответствия работающего персонала конкретной организации. Объект психологии управления состоит из лиц, осуществляющих свою деятельность в самостоятельных организациях, ориентированных на единую полезную цель всего предприятия. Предмет психологии управления понимается при проявлении его многообразных аспектов:

- Психология деятельности руководителя организации и психология его личности;
- Психологические аспекты подбора кадров;
- Социально-психологические вопросы сложившихся коллективов и производственных групп;
- Психолого-педагогические проблемы, возникающие в процессе подготовки или переподготовки кадрового состава.

Учитывая все это, предмет психологии управления представляет собой совокупность психических отношений и явлений в организации, куда входит:

- Функциональный и структурный анализ управленческой деятельности;
- Психологические проблемы, возникающие между руководителем и сотрудниками организации;
- Социально-психологический анализ управленческих и производственных коллективов, а также возникающих в них взаимоотношений и многое другое.

Таким образом, психология управления способствует профессиональному обеспечению подготовки и переподготовки сотрудников организации, формируя и развивая управленческо-психологическую культуру. Главными аспектами понимания психологии управления персоналом являются:

- Понимание сущности управленческих процессов;
- Изучение основ структуры организации;
- Четкое представление о распределении по уровням ответственности менеджера;
- Умение выражать собственные мысли;
- Проявление компетентности при управлении сотрудниками компании;
- Проинформированность о всех новейших технологиях и средствах коммуникации.

Основные методы психологии управления:

1) Наблюдение – представляет собой психологический объективный процесс, заключающийся в отражении действительности. Вся сложность заключается в проведении данного метода в естественной обстановке функционирования всей организации;

2) Эксперимент – метод сбора информации для подтверждения существующих гипотез, полученные результаты позволяют осуществлять разнообразные управленческие решения.

Задачи психологии управления современного руководителя.

Выделяются следующие наиболее важные задачи психологии управления:

Грамотно владеть основами рационального управления сотрудниками всей организации, т.е. владеть наукой управления. Данная задача должна осуществляться в процессе обучения;

Знать, в какой момент применить то или иное практическое (либо научное) знание, т.е. овладеть в полной мере искусством управления. Данная задача должна осуществляться в практической деятельности.

Психология управления позволяет получить сведения о всевозможных влияниях, оказываемых организацией на руководителей и взаимоотношения внутри коллектива, которые объединены одной общей идеей и ценностями.

Задачи психологии управления можно рассмотреть в следующем виде:

1) Психологический анализ деятельности руководства – для осуществления правильного руководства коллективом и успешного выполнения рабочей деятельности руководитель обязан

уметь осознавать и анализировать собственные действия, от которых в дальнейшем и будут приниматься правильные управленческие решения;

2) Изучение механизмов осуществления психической регуляции деятельности трудового коллектива как в нормальных, так и экстремальных условиях – изучение всех механизмов трудовой деятельности будет способствовать правильному принятию решений как в нормальных условиях функционирования предприятия, так и в экстремальных;

3) Исследование лидерства и его психических особенностей – данная задача проявляется в исследовании процесса лидерства, в ходе которого индивидуальная личность активно воздействует на коллектив и организует его деятельность. Руководители должны отличаться выраженными лидерскими качествами для проявления индивидуального стиля в управлении рабочим процессом;

4) Разработка психологических управленческих рекомендаций по практическому применению психологических знаний в сфере управления, разрешения конфликтов, и регуляции психологического микроклимата в коллективах организации – необходимо выработать устойчивое чувство убежденности в отношении работы всего коллектива и типа его поведения. Самым главным показателем отношения к трудовой деятельности является чувство удовлетворенности работой;

5) Изучение процессов группового взаимодействия – нередко в коллективах наблюдаются споры и разногласия, конфликты, которые впоследствии сопровождаются сильнейшими переживаниями и противодействием общим целям, интересам, мнениям и позициям. Для устранения или управления конфликтом руководитель должен выработать общую цель и направить коллектив на ее реализацию; разъяснить полномочия и ответственность каждого сотрудника и т.д. Таким образом, руководитель должен любым способом добиться устойчивого микроклимата внутри коллектива;

6) Исследование способов и механизмов мотивации сотрудников коллектива – мотивация представляет совокупность процессов, поддерживающих и направляющих поведения сотрудников организации. Мотивационные меры активизируют личность сотрудника и побуждают достичь наиболее значимую цель. Несомненно мотивация должна проходить с учетом особенностей развития каждой индивидуальной личности, а также постановки целей, которые может реализовать данная личность.

Учитывая все вышеперечисленное можно сделать вывод, что главной задачей психологического управления руководителем является определение проблем способов их устранения с помощью теоретических и практических психологических знаний.

Тема 9. Нормативно-правовая база управления системой образования

Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования

1. Государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования основываются на следующих принципах:

1) признание приоритетности образования;

2) обеспечение права каждого человека на образование, недопустимость дискриминации в сфере образования;

3) гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;

4) единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в условиях многонационального государства;

5) создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе;

6) светский характер образования в государственных, муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания;

8) обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;

9) автономия образовательных организаций, академические права и свободы педагогических работников и обучающихся, предусмотренные настоящим Федеральным законом, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;

10) демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями;

11) недопустимость ограничения или устранения конкуренции в сфере образования; сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования.

2. Правительство Российской Федерации ежегодно в рамках обеспечения проведения единой государственной политики в сфере образования представляет Федеральному Собранию Российской Федерации доклад о реализации государственной политики в сфере образования и публикует его на официальном сайте Правительства Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Отношения в сфере образования регулируются Конституцией Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования (далее – законодательство об образовании).

Целями правового регулирования отношений в сфере образования являются установление государственных гарантий, механизмов реализации прав и свобод человека в сфере образования, создание условий развития системы образования, защита прав и интересов участников отношений в сфере образования.

Основными задачами правового регулирования отношений в сфере образования являются:

- обеспечение и защита конституционного права граждан Российской Федерации на образование;
- создание правовых, экономических и финансовых условий для свободного функционирования и развития системы образования Российской Федерации;
- создание правовых гарантий для согласования интересов участников отношений в сфере образования;
- определение правового положения участников отношений в сфере образования;
- создание условий для получения образования в Российской Федерации иностранными гражданами и лицами без гражданства;
- разграничение полномочий в сфере образования между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Нормы, регулирующие отношения в сфере образования и содержащиеся в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, правовых актах органов местного самоуправления, должны соответствовать настоящему Федеральному закону и не могут ограничивать права или снижать уровень предоставления гарантий по сравнению с гарантиями, установленными настоящим Федеральным законом.

В случае несоответствия норм, регулирующих отношения в сфере образования и содержащихся в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, правовых актах органов местного самоуправления, нормам настоящего Федерального закона применяются нормы настоящего Федерального закона, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

В случае, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, применяются правила международного договора.

Действие законодательства об образовании распространяется на все организации, осуществляющие образовательную деятельность на территории Российской Федерации.

Законодательство об образовании в отношении Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургского государственного университета, а также организаций, расположенных на территории инновационного центра «Сколково» и осуществляющих образовательную деятельность, применяется с учетом особенностей, установленных специальными федеральными законами.

На граждан, проходящих федеральную государственную службу на должностях педагогических и научно-педагогических работников, а также на граждан, проходящих федеральную государственную службу и являющихся обучающимися, действие законодательства об образовании распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Тема 10. Инновационные процессы в управлении образованием

Происходящие в стране социально-экономические преобразования требуют модернизации системы образования с целью её максимального приспособления к реалиям общественной жизни. Важнейшим средством обновления и модернизации образования являются инновационные процессы, происходящие в ОУ.

Предназначение инновационных процессов – развитие школы как педагогической системы и особой социальной организации, достижение качественно новых, более высоких результатов образования, повышение конкурентоспособности ОУ.

Инновационный процесс – комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению современных или осовремененных новшеств (теорий, методик, технологий и т.п.). Это процесс преобразования научного знания в инновацию, процесс последовательного превращения идеи в продукт, технологию или услугу; процесс мотивированный, целенаправленный, сознательный, ставящий своей целью перевод системы образования в новое качественное состояние, в режим развития.

Направленность, темпы, эффективность инновационных процессов зависят от социально-экономической среды, в которой они функционируют и развиваются, а также от качества управления. Система управления в современной науке трактуется как совокупность человеческих, материальных, технических, информационных, нормативно-правовых и прочих компонентов, связанных между собой так, что благодаря этому реализуется весь комплекс функций управления.

Под управлением инновационным процессом в общеобразовательном учреждении следует понимать определённым образом организованное взаимодействие управляющих и управляемых систем, направленное на оптимизацию и гуманизацию образовательного процесса, на повышение результата образования.

Управленческий процесс эффективен, если он соответствует логике реального процесса развития, если решения субъекта управления оперативны и адекватны решаемой проблеме, если руководители ОУ, принимающие решения, обладают способностями оценить ситуацию, прогнозировать, управлять рисками.

На управление инновационным процессом оказывают влияние различные факторы внешней и внутренней среды, поэтому его следует рассматривать как совокупное управление следующими взаимосвязанными процессами: выполнение предписаний и рекомендаций вышестоящих органов управления образованием; внедрение в педагогическую практику новых достижений педагогической науки и смежных наук; освоение передового педагогического опыта; изучение и обобщение педагогического опыта внутри школы; изучение образовательных

потребностей учащихся, пожеланий родителей и социального окружения; выдвижение инновационных идей, разработка, экспертиза и внедрение инноваций внутри школы; повышение инновационного потенциала школы как способности участников образования к осуществлению инновационной деятельности.

Управление инновационной деятельностью – процесс сложный, многофункциональный, включающий разнообразную совокупность действий, среди которых: постановка стратегических и тактических целей, анализ внешней среды с учетом неопределенности и риска, анализ инфраструктуры и возможностей учреждения, диагностика реально сложившейся ситуации, прогнозирование будущего состояния учреждения, поиск источников творческих идей и их финансирования, формирование инновационного портфеля, стратегическое и оперативное планирование, управление научными и методическими разработками, совершенствование организационных структур, анализ и оценка эффективности инноваций, разработка стратегии и тактики инновационного маркетинга, диверсификации и управление рисками и др.

Но главными направлениями и задачами инновационного менеджмента, на наш взгляд, следует считать: разработку и осуществление единой инновационной политики; определение системы стратегий, проектов, программ; ресурсное обеспечение и контроль за ходом инновационной деятельности; подготовку и обучение педагогов; формирование целевых коллективов, групп, осуществляющих решение инновационных проектов, создание инновационной среды. Управление инновационными процессами многовариантно, предполагает сочетание стандартов и неординарности комбинаций, гибкость и неповторимость способов действия, исходя из конкретной ситуации. В инновационном менеджменте готовых рецептов нет и быть не может. Но он учит тому, как, зная приемы, методы, способы решения тех или иных задач, добиться осязаемого успеха в развитии организации.

Управление инновационным процессом в контексте целостного развития школы должно осуществляться комплексно и включать следующие аспекты:

- работу с педагогическими кадрами, направленную на создание предпосылок для инновационно-педагогической деятельности;

- работу с учащимися, предполагающую изучение и учёт интересов и образовательных потребностей учащихся, создание условий для адаптации детей к происходящим преобразованиям;

- работу с родителями, направленную на формирование позитивного отношения семьи к вводимым в школе новшествам и привлечение родителей к участию в инновационном процессе;

- совершенствование работы совокупного субъекта внутришкольного управления с целью максимального использования имеющихся в школе ресурсов;

- осуществление связей с окружающей школу средой для наиболее полного удовлетворения образовательных потребностей социума и привлечения в школу дополнительных ресурсов;

- осуществление контроля, анализа и регулирования инновационной деятельности;

- осуществление информационного обеспечения инновационной деятельности.

Развитие школы на основе инноваций представляет собой сложный и длительный процесс, конструирование которого неизбежно приобретает стратегический характер и требует разработки соответствующей стратегии управления. Выбор инновационной стратегии – одна из важнейших проблем управления нововведениями.

Чем более мощным стратегическим и системным ресурсом обладает инновация, тем труднее учесть ее последствия в управлении ОУ. Ведь инновационный процесс – это процесс вероятностный, а поэтому характеризующийся повышенной неопределенностью и рисками, неприменимостью жесткого целеполагания, низкой предсказуемостью результатов и, следовательно, проблематичной и вероятностной отдачей. Данные свойства важно учитывать в управлении.

Противоречивость и разнонаправленность инновационных процессов в реальных условиях внутришкольного управления обуславливают необходимость их упорядочения. Оптимальным способом упорядочения инновационной деятельности является программно-целевое управление развивающейся школой.

В процессе перевода образовательного учреждения в режим развития выделяют следующие этапы:

Осознание важности, необходимости и неизбежности будущих преобразований одним из членов административной команды образовательного учреждения, т.е. наличие своего рода «идейного вдохновителя» и «генератора» будущих идей.

Формирование команды, подразумевающей не столько административную (менеджерскую) команду, что само по себе является неременным и необходимым условием, сколько идейных сторонников из педагогического коллектива, методически и технологически подготовленных к осуществлению инновации.

Мотивация членов педагогического коллектива и формирование готовности учителей к инновационной деятельности.

Проблемный анализ школы, построение «проблемного поля» и определение главной (ключевой), на сегодняшний день, проблемы своего ОУ.

Выработка проектной идеи развития школы. Это выбор объекта нововведений, который должен исходить из жизненной необходимости конкретной школы и однозначно быть понимаемым большинством участников образовательного процесса.

Определение конкретных управленческих действий по реализации выработанной идеи, т.е. составление плана или программы ее реализации.

Отслеживание первых шагов по реализации проектной идеи с целью коррекции последующих управленческих действий.

В рамках управления инновационными процессами необходима следующая совокупность управленческих действий:

- разработка нормативно-правовой базы управления инновационным процессом, включающей описание функциональных обязанностей и механизмов взаимодействия структурных подразделений управляющей системы;

- определение содержания инноваций, обеспечивающих целостное развитие школы на основе интеграции инновационных потенциалов школы, семьи и социальной среды;

- разработка научно-методического обеспечения инновационного процесса;

- подготовка подразделений структуры управления инновационным процессом к выполнению их функциональных обязанностей, педагогических кадров к инновационной деятельности, учащихся и их родителей к участию в инновационном процессе;

- обновление структуры внутришкольного управления; создание инновационного совета школы, инновационных и экспертных групп, творческих объединений педагогов, учащихся, родителей;

- обновление и реконструкция материально-технического оснащения учебно-воспитательного процесса;

- внедрение лично адаптированной системы непрерывного образования и самообразования педагогических работников, направленной на повышение профессионально-педагогической компетентности в освоении инноваций;

- реализация системы организационно-процедурных механизмов выдвижения, экспертизы и реализации инновационных идей;

- осуществление системы управленческой поддержки образовательных инициатив и педагогического творчества;

- внедрение методики экспертизы инноваций;

- разработка и введение нормативов оценивания инновационно-педагогической деятельности;

- внедрение технологии определения эффективности управления инновационным процессом в школе;

- введение дополнительных образовательных услуг.

Важнейшим аспектом управления, определяющим эффективность инновационной деятельности в школе, является организация работы субъектов инновационного процесса. Субъекты инновационного процесса – лица, органы, организации, вовлеченные в процесс обновления школы.

Каждый субъект системы управления осуществляет весь функциональный цикл самоуправления: самоанализ, самоцелеполагание, самопланирование (проектирование и конструирование своей деятельности), самоорганизацию, самоконтроль, самокоррекцию.

Нововведенческие мероприятия должны быть неотъемлемой частью обычной, нормальной работы. Для этого инновационная деятельность требует создания творческой атмосферы в коллективе. Нельзя вынудить работать на самом высоком уровне. Хорошо выполненная работа – это чисто добровольный вклад, который возможен лишь тогда, когда сотрудник ощущает заботу о себе, чувствует себя совладельцем организации. В результате неосознанное (доверие, забота, внимание) дает вполне осязаемые результаты – качество, эффективность работы, развитие организации.

Важнейшим условием успешности инноваций является наличие в школе инновационной среды – определённой системы морально-психологических отношений, подкреплённой комплексом мер организационного, методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс школы.

К признакам инновационной среды относятся: способность педагогов к творчеству, наличие в коллективе партнёрских и дружеских отношений, хорошая обратная связь (с учащимися, семьями, социумом), а также интегративные характеристики высокоразвитого коллектива (общность ценностных ориентации, интересов, целевых установок и т. п.).

В управленческой практике известны различные формы интеграции инновационных усилий, повышения инновационного потенциала организации, вовлечения учителей в инновационную деятельность. Это стажировка, повышение квалификации педагогов; педагогические, методические советы, круглые столы, дискуссии; деловые, ролевые, эвристические игры по генерированию новых педагогических идей; творческая работа учителей в школьных, районных МО; самообразование, работа с научно-методической литературой; самостоятельная исследовательская, творческая деятельность над темой, участие в коллективной экспериментально-исследовательской деятельности в рамках общей проблемы; практикумы, тренинги; инновационные технологии обучения, интерактивные методы научно-методической работы; описание инновации как опыта работы, выступления на научно-практических конференциях, семинарах; творческие отчеты учителей по обобщению опыта и др.

Управление в инновационном менеджменте осуществляется с помощью различных методов, которые представляют собой систему правил и процедур выполнения различных задач управления инновациями. Используются как общие методы менеджмента, применяемые во всех сферах управленческой деятельности, так и специальные, характерные для инновационного менеджмента. К специальным методам относятся: методы выявления мнений (интервью, анкетирование мнений, выборочные опросы, экспертиза); аналитические методы (системный анализ, написание сценариев, сетевое планирование, функционально-стоимостной анализ, экономический анализ); методы оценки (риска, шансов, эффективности инноваций и др.); методы генерирования идей (мозговая атака, метод синектики, морфологический анализ, деловые игры и ситуации); принятия решений (таблицы решений, построение деревьев решений, сравнение альтернатив); методы прогнозирования (экспертные, экстраполяции, аналогии, метод Дельфи, имитационные модели), наглядного представления (графические модели, должностные описания и инструкции); методы аргументации (презентации, ведение переговоров).

В управлении инновационными процессами в образовании свою эффективность доказали следующие методы руководства инновационной деятельностью: методы создания (формирования) эффективно работающих творческих, исследовательских групп, эффективной системы коммуникаций; методы мотивации (стимулирование, создание креативного поля, мотивирующий контроль); методы создания условий для профессионального роста членов педколлектива; методы регулирования социально-психологического климата в коллективе, формирования внутришкольной культуры, интегрирующие усилия субъектов инновационного процесса в достижении целей развития школы.

Результат инновационной деятельности – конкретные изменения в объекте преобразований, качестве образовательной, педагогической и управленческой деятельности. Педагогический

мониторинг позволяет осуществить непрерывное научно обоснованное диагностико-прогностическое наблюдение за состоянием, развитием инновационного процесса, качеством его управления.

Тема 11. Образовательные учреждения как педагогическая система и объект управления

Для того, чтобы осознать, как системный подход помогает руководителю общеобразовательного учреждения лучше понять это заведение и более эффективно осуществлять управление, напомним сначала, что система – это определенная целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых включает свой вклад в характеристики целого.

Системами являются биологические организмы, машины, компьютеры, телевизоры. Они состоят из множества частей, каждая из которых работает во взаимодействии с другими для создания целого, имеющего свои конкретные свойства. Эти части взаимосвязаны. Если одна из них будет отсутствовать или неправильно функционировать, то и вся система будет функционировать неправильно.

Все общеобразовательные учебные заведения также являются системами. Существует два основных типа систем: закрытые и открытые. Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия находятся в относительной независимости от среды, которое эту систему окружает.

Она действует по аналогии с часом, взаимосвязанные части которого движутся непрерывно и точно, если часы заведены или поставлена батарейка. И пока в часах имеется источник накопленной энергии, его система независима от среды.

Все общеобразовательные учебные заведения являются открытыми системами. Они, как мы уже отмечали, характеризуются взаимодействием с внешней средой. Выживание любого учебного заведения зависит от внешнего мира. Поэтому внешняя среда является важной переменной в управлении.

Функционирование общеобразовательного учебного заведения направлено на достижение цели, обусловленной потребностями личности и общества. Она должна быть достигнута в строго определенное время (9-12 лет). Цель учреждения определяет содержание педагогической системы, который, в свою очередь, предполагает разнообразие форм и методов его реализации. Уровень достигнутых результатов характеризует действенность и результативность системы.

Общая цель конкретизируется с помощью задач, объединенных в отдельные направления учебно-воспитательной работы. Эффективное управление предполагает умение руководителей школы, учителей, органов ученического самоуправления определять задачи и на каждом этапе соотносить их с общей целью, регулируя и корректируя достижения определенных результатов.

Результаты как системообразующий фактор определяются с помощью совокупности наиболее устойчивых и реальных критериев, которые помогают установить уровень воспитанности отдельных учащихся, ученических коллективов в целом. Сравнение цели деятельности с ее фактической реализацией позволяет определить конкретные пути коррекции деятельности участников педагогического процесса на разных его этапах.

Функционирование педагогической системы возможно при наличии соответствующих условий. Под условиями функционирования педагогической системы понимают устойчивые обстоятельства, которые влияют на ее развитие. В управлении школой принято выделять, как минимум, две группы условий: общие и специфические. К общим условиям относятся: социальные, экономические, культурные, национальные, географические условия; к специфическим – особенности социально-демографического состава учащихся, местонахождение школы (городская или сельская), материальные возможности школы, воспитательные возможности окружающей среды.

Временная характеристика педагогической системы состоит из трех взаимосвязанных периодов. Они обусловлены возрастными, индивидуально-психологическими особенностями развития детей, введением трех ступеней средней общеобразовательной школы, которые охватывают 11-12 лет совместной работы школы и ученика. Каждая ступень решает свои специфические зав-задачи, но общая направленность деятельности подчинена основной цели – развитию личности ученика. На каждой ступени обучения целесообразная деятельность

способствует накоплению новых количественных характеристик личности и последующего перехода их в новые качественно-личностные образования.

Системообразующие факторы, социально-педагогические и временные условия определяют особенности структурных компонентов педагогической системы. Структурные компоненты представлены двумя подсистемами – управляющей (администрация, педагогический коллектив) и подсистемой, которая управляется (ученический коллектив), а также содержанием, формами, методами и средствами педагогической деятельности.

Решающая роль принадлежит управляющей подсистеме. Структура этой подсистемы в большинстве общеобразовательных учебных заведений имеет четыре уровня управления.

Первый уровень – директор школы, назначенный государственным органом или выбранный коллективом; руководители совета школы, ученического комитета, общественных объединений. Этот уровень определяет стратегические направления развития школы. Второй уровень – заместители директора школы, социальный педагог, школьный психолог, ответственный за организацию общественно полезного труда, старшие вожатые, помощник директора школы по хозяйственной части, а также органы и объединения, участвующие в самоуправлении. Третий уровень – учителя, воспитатели, классные руководители, выполняющие управленческие функции в отношении учащихся и родителей, детских объединений, кружков в системе внеклассной работы. Четвертый уровень – органы классного и общешкольного ученического самоуправления. Этот уровень свидетельствует о субъект-субъектный характер отношений между педагогами и учениками.

В этой иерархической схеме каждый вышеуказанный уровень субъекта управления служит одновременно объектом управления относительно тех уровней, которые находятся выше.

В подсистеме, что управляется, основное место принадлежит ученическому коллективу. В нем также выделяют два уровня управления по вертикали: общешкольный коллектив и классные коллективы. По горизонтали управляемая подсистема представлена ученическими общественными организациями, творческими объединениями, кружками, клубами, спортивными секциями и проч. Управляемая подсистема отражает разнообразие и единство видов ученической деятельности (учебной, исследовательской, общественно полезной, художественной, спортивной).

Выделение системообразующих факторов, социально-педагогических и временных условий, структурных компонентов подчеркивает сложную внутреннюю организацию школы как педагогической системы. Управление, с одной стороны, сохраняет ее целостность, с другой – влияет на действие каждого компонента в зависимости от цели деятельности общеобразовательного учреждения.

Цель учебного учреждения, условия его функционирования, структурные компоненты не существуют сами по себе. Они вплетаются в деятельность педагога и образуют при этом функциональные (лат. *functio* – исполнение) компоненты педагогической системы. Функциональные компоненты представлены: анализом, планированием, организацией, контролем. Функциональные компоненты внутришкольного управления в значительной степени определяются структурно-функциональными компонентами педагогического процесса.

На данном рисунке функциональные компоненты внутришкольного управления отражают динамику педагогического процесса, определяют логику его развития и совершенствования.

Понимание того, что школа является сложной открытой системой и объектом управления, помогает сконцентрировать внимание руководителей общеобразовательного учебного заведения, учителей, учащихся на определение целей и способов достижения результата, на создание условий надлежащего функционирования педагогического процесса, отбор содержания и использование разнообразных форм, методов и средств учебно-воспитательной работы. В этом случае управление педагогической системой позволяет сохранить ее целостность и одновременно изменять, влиять на действие отдельных ее компонентов.

Тема 12. Управленческая культура руководителя

Управленческая культура руководителя школы представляет собой творческую самореализацию личности руководителя в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на создание, передачу и усвоение ценностей и технологий в управлении школой.

Управленческая культура руководителя состоит из следующих компонентов: аксеологический, технологический и личностно-творческий компоненты.

Аксеологический компонент представлен управленческо-педагогическими ценностями, которые имеют значение в руководстве современной школы. Имеющие большую значимость для эффективного управления знания, идеи, концепции выступают в качестве управленческо-педагогических ценностей. Такими ценностями, в свою очередь, могут быть:

- ценности-цели, раскрывающие значение и смысл целиуправления целостным педагогическим процессом на разных уровнях иерархии (цели управления системой образования, школой, педагогическим и ученическим коллективами, самовоспитанием и т.д.);
- ценности-знания, раскрывающие значение и смысл школоведческих знаний в сфере управления (знание основ управления, внутришкольного менеджмента, критерием эффективности управления педагогическим процессом и т.д.);
- ценности-отношения, которые раскрывают значимость взаимоотношений между участниками педагогического процесса, отношения к себе, к своей профессиональной деятельности, межличностных отношений в педагогическом коллективе, возможности его формирования и управления;
- ценности-качества, раскрывающие многообразие индивидуальных, личных, поведенческих качеств руководителя (способности прогнозировать свою деятельность и предвидеть ее последствия, способности соотносить свои цели и действия с целями и действиями других, способности к сотрудничеству и т.д.).

Технологический компонент управленческой культуры руководителя включает в себя способы и приемы управления педагогическим процессом управления предполагает решение специфических педагогических задач. Решение данных задач основывается на умениях руководителя-менеджера в области педагогического анализа и планирования, организации контроля и регулирования педагогического процесса. Уровень управленческой культуры директора школы зависит от уровня овладения приемами и способами решения указанных типов задач.

Личностно-творческий компонент управленческой культуры директора школы раскрывает управление педагогическими системами как творческий акт. При всей заданной алгоритмичности управления деятельность руководителя является творческой. Осваивая ценности управления, руководитель-менеджер их преобразовывает в зависимости от личностных особенностей и объекта управления. То есть управление педагогическими системами выступает как область приложения и реализации способностей личности руководителя, сфера профессиональной и личностной самоактуализации.

Тема 13. Методика определения уровня управленческой деятельности руководителя школы

Уровень управленческой деятельности определяется на основе оценки умений и навыков (степени их выраженности) в следующих этапах управленческого цикла:

1. целеполагание (умение формулировать цели);
2. прогнозирование (умение выстраивать стратегию развития);
3. планирование (умение планировать);
4. организация;
5. контроль;
6. регулирование;
7. анализ;
8. стимулирование

Названные критерии представлены в квалификационной карте и проранжированы с учётом четвёртой степени выраженности: очень высокий (А); сравнительно высокий (Б); средний (В); низкий (Г).

Умения и навыки, определяющие уровень управленческой деятельности (степень выраженности)

- I. Целеполагание (умение формулировать цели)

А. 1. Умеет построить «дерево целей» для основных документов школы: программы развития, образовательной программы и плана работы.

2. Все цели взаимосвязаны между собой и согласуются с главной – целью закрепленной уставом школы.

3. Цели сформулированы во всех документах четко, конкретно. Они диагностичны и реально достижимы.

4. У всех целей определены способы измерения прогнозируемого результата.

Б. 1. Умеет построить «дерево целей» для основных документов школы: программы развития, образовательной программы и плана работы.

2. Все цели взаимосвязаны между собой и согласуются с главной – целью закрепленной уставом школы.

3. Цели сформулированы четко, конкретно. Все они диагностичны и реально достижимы.

4. Не у всех целей в документах школы определены способы измерения прогнозируемого результата.

В.

II Прогнозирование (умение выстроить стратегию развития)

А. 1. Умеет выстроить стратегию развития школы, написать ее концептуальное обоснование.

2. Умеет на базе концепции развития написать программу развития образовательного учреждения.

3. Концепция и Программа развития доступна и понятна всем участникам учебно-воспитательного процесса, так как в их написании они принимали участие.

4. Разработан способ реализации программы развития и методы ее оценки.

Б. 1. Определены приоритетные направления развития образовательной организации, без концептуального обоснования.

2. Прописаны пути реализации каждого приоритетного направления

3. Приоритетные направления и пути их реализации прописаны членами администрации, о доступны и понятны всем участникам учебно-воспитательного процесса.

4. Разработан методы оценки изменений школьной системы по приоритетным направлениям.

III. Планирование

А. 1. План работы школы отражает процесс изменения условий для реализации учебного плана.

2. Цель работы образовательного учреждения на год сформулирована с конкретным прогнозируемым результатом и способом его получения. Цель работы связана с главной уставной целью.

3. Разделы плана работы в отражают процесс получения прогнозируемого результата. Все разделы взаимосвязаны и направлены на реализацию цели школы.

4. Аналитическая часть плана отражает деятельность структурных подразделений по изменению условий, заданных целью прошлого учебного года. Тема методической работы школы – в соответствии прогнозируемым результатом и методами его получения, и т.д.

Тема 14. Взаимодействие социальных институтов в управлении образовательными системами

Одним из важнейших направлений деятельности школы как организующего центра воспитания является объединение усилий школы, семьи и общественности. Школа яв-ся важнейшим социальным институтом, прямо и непосредственно осуществляющим воспитание детей и педагогическое управление семейным воспитанием. Единство воспитательной деятельности школы, семьи и общественности создается целенаправленной систематической работой школы, отвечающей современным требованиям, предъявляемым к ОУ. Школа расширяет и развивает воспитательные возможности семьи, осуществляя педагогическое просвещение, контролирует и направляет семейное воспитание, организует и направляет деятельность

общественных и внешкольных организаций на активное участие, помощь семье и школе, координирует их действия.

Семья – специфическая педагогическая система. Семья выполняет важные общественно значимые функции: физическое воспроизводство населения, воспитательная функция – передача ЗУНов, норм, ценностей, производственно-хозяйственная, организация досуга – семейное общение.

Правило при установлении взаимодействия и контактов – в основы работы школы и классного руководителя с семьей и общественностью должны быть действия и мероприятия, направленные на укрепление и повышение авторитета родителей. Второе правило – доверие к воспитательным возможностям родителей, повышение уровня их педагогической культуры и активности в воспитании. Третье правило – педагогический такт, недопустимость неосторожного вмешательства в жизнь семьи. Четвертое правило – жизнеутверждающий, мажорный настрой в решении проблем воспитания, опора на положительные качества ребенка, на сильные стороны семейного воспитания, ориентация на успешное развитие личности. Одной из форм установления контактов с семьей является посещение семьи школьника. Вся работа школы с семьей делится на две основные формы: коллективные и индивидуальные. К коллективным формам работы относятся – педагогический лекторий, покласный педагогический всеобуч, университеты педагогических знаний, день открытых дверей или родительский день, классные родительские собрания, педагогические консультации.

Под мониторингом в образовании понимается система сбора, обработки, анализа и хранения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления, позволяющая судить о состоянии объекта в любой момент времени и дающая прогноз его развития.

Целью педагогического мониторинга является получение точной объективной и сопоставимой информации о состоянии и тенденциях развития образовательного процесса для коррекции образовательной деятельности и прогнозирования дальнейшего развития системы.

Функции внутришкольного мониторинга.

Педагогический мониторинг помогает отследить степень освоения программ каждым уч-ся и классом в целом, создает основу для принятия решений о необходимых корректировках программ, характере дальнейшего их внедрения или отказе от них.

Педагогический мониторинг имеет функцию – повышения качества знаний. Через систему мониторинга учатся не только выявлять, отслеживать и сохранять устойчивые качественные показатели по отдельным предметам, но и определять область потенциального качества и вести целенаправленную работу над ним.

Цель мониторинга в ОУ является обеспечение эффективного отслеживания за состоянием образования в школе, аналитическое обобщение результатов деятельности, корректировка деятельности управленцев, учителя, уч-ся на основе результатов мониторинга.

Задачи мониторинга:

сбор информации по уровню обученности, здоровья, воспитанности, развития;

создание базы данных;

анализ полученных данных, составление аналитических справок.

Основные направления педагогического мониторинга.

Анализ социокультурных условий функционирования образовательной системы.

Цель – получение достоверных сведений о социально-психологической структуре межличностных отношений в семье, изучение и анализ социально-экономических условий, складывающихся в различных семьях. Мониторинг предполагает последовательное, регулярное отслеживание этой ситуации, своевременное выявление негативных и позитивных изменений, для организации оперативных управленческих действий, изменение образовательной тактики при сохранении стратегии.

Экспертиза содержания образования.

Цель. Анализ учебного плана ОУ с точки зрения его соответствия типу образовательного учреждения, образовательной программы ОУ, качество рабочих учебных программ.

Экспертная оценка качества образования.

Цель. Использование объективных методов оценки учебных достижений уч-ся, соответствие качества образования, реализуемого ОУ, требованиям федерального компонента государственного стандарта общего образования.

Диагностика проводится с помощью тестирования, как наиболее современного способа отслеживания УПД уч-ся. Тестирование позволяет использовать методы математической статистики, построить сравнительные графики качества знаний и умений по отдельным дисциплинам. Дополняет систему мониторинга качества образования традиционные методы: контрольные работы, диагностические задания, срезы.

Диагностика уровня педагогической культуры учителя.

Цель: получение информации об уровне развития личности, уровня коммуникаций, психологической культуры педколлектива. Формы работы: анкетирование уч-ся и их родителей, индивидуальное компьютерное тестирование уч-ся для определения индивидуальных программ развития личности, проведение с уч-ся тренинговых занятий.

Медицинская диагностика.

Цель: выявление показателей здоровья, подготовка предложений для коррекции учебно-воспитательноо процесса, санитарная гигиена ребенка.

Общая оценка деятельности ОУ.

Тема 15. Повышение квалификации и аттестация работников школы

Повышение педагогической квалификации – это целенаправленная деятельность педагогов по овладению новыми для них педагогическими ценностями (идеями и концепциями, способствующими эффективному осуществлению педагогического процесса) и технологиями, включающая изучение, осмысление, творческую переработку и внедрение в практику образования различных инноваций. Целью повышения квалификации является оптимизация педагогического процесса, профессиональный рост и постоянное совершенствование педагогов. (Ю. К. Бабанский, П. И. Карташов, М. М. Поташник и др.).

Необходимость работы по повышению педагогической квалификации обусловлена постоянными изменениями в содержании образования, в целях обучения и воспитания, в составе учебных предметов, в требованиях к современному уроку и внеурочной работе, в методиках преподавания, в технологиях учебно-воспитательного процесса, в общих принципах обучения и воспитания и т. д. Иначе говоря, инновационная деятельность педагога и повышение педагогической квалификации являются взаимосвязанными, взаимообусловленными и взаимопроникающими процессами, обеспечивающими непрерывное совершенствование профессионально-педагогической деятельности.

Рост профессионального мастерства и педагогической культуры идёт более интенсивно, если личность занимает позицию активного субъекта деятельности, если профессиональный и социальный опыт педагога осмысливается и соединяется с опытом коллег, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется профессиональное творчество, поиск новых путей обучения, воспитания и развития школьников.

В целях повышения квалификации педагогические работники раз в 5 лет проходят теоретическую подготовку на курсах, проводимых на базе педагогического вуза или института повышения квалификации работников образования (ИПКРО), для них организуются тематические краткосрочные курсы и семинары на базе вузов, региональных ГлавУО, районных и городских отделов образования, образовательных учреждений. Повышение квалификации осуществляется также в процессе участия педагогов в разнообразной методической работе, проводимой как в отдельной школе, так и во взаимодействии нескольких или всех школ района, города.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Основная цель проведения практического занятия заключается в закреплении знаний полученных в ходе прослушивания лекционного материала.

Практические занятия проводятся в форме дискуссии и предполагают обсуждение конкретных ситуаций, раскрывающих и характеризующих тему занятия. Обсуждение направлено на освоение научных основ, эффективных методов и приемов решения конкретных практических задач, на развитие способностей к творческому использованию получаемых знаний и навыков.

Практическое занятие по данной дисциплине проводится также в форме устного опроса студентов по плану практических занятий, предполагающего проверку знаний усвоенного лекционного материала.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту следует просмотреть материалы лекции, а затем начать изучение учебной литературы. Следует знать, что освещение того или иного вопроса в литературе часто является личным мнением автора, построенным на анализе различных источников, поэтому не следует ограничиваться одним учебником, научной статьей или монографией, а рассмотреть как можно больше материала по интересующей теме, представленного в системе ЭБС.

Обязательным условием подготовки к практическому занятию является изучение нормативной базы. Для этого следует обратиться к любой правовой системе сети Интернет (Консультант Плюс, Гарант и т.д.). В данном вопросе не следует полагаться на книги, так как законодательство претерпевает постоянные изменения и в учебниках и учебных пособиях могут находиться устаревшие данные.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту необходимо отслеживать научные статьи в специализированных изданиях, а также изучать статистические материалы, соответствующей каждой теме.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. Проработать конспект лекций;
2. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу;
3. Ответить на вопросы плана практического занятия;
4. Выполнить домашнее задание;
5. Проработать тестовые задания и задачи;
6. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

При подготовке к практическим занятиям следует руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя, использовать основную литературу из представленного им списка. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.

При подготовке доклада на практическое занятие желательно заранее обсудить с преподавателем перечень используемой литературы, за день до практического занятия предупредить о необходимых для предоставления материала технических средствах, напечатанный текст доклада предоставить преподавателю.

Если при изучении отдельных вопросов возникнут трудности, студент может обратиться к преподавателю за консультацией (устной или письменной).

Таим образом, значительную роль в изучении предмета выполняют практические занятия, которые призваны, прежде всего, закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания и запоминания лекционного материала, ознакомления с учебной и научной литературой, а также выполнения самостоятельных заданий. Тем самым практические занятия способствуют получению наиболее качественных знаний, помогают приобрести навыки самостоятельной работы.

Практические занятия

Тема 1. Понятие управления и педагогического менеджмента

1. Управление как процесс принятия решений.

2. Педагогический менеджмент как деятельностная и суммативная система.

3. Структурно-функциональные компоненты и системообразующие факторы педагогического менеджмента

4. Показатели эффективности управления в образовании.

Тема 2. Характеристика образовательных систем.

1. Отборочно-поточная модель.

2. Постановочная модель.

3. Модель «смешанных способностей».

4. Интегративная модель.

5. Инновационная модель.

Тема 3. Характеристика организационных систем

1. Организационные модели, их компоненты и специфические особенности.

2. Сегментная (секторная) организация.

3. Модель линейной организации персонала с горизонтальной структурой советников.

4. Коллегиальная организация.

5. Матричная организация.

6. Модульная организация.

Тема 4. Системный подход к управлению образовательными системами

1. Понятие «система». Признаки системы. Целостность. Иерархичность структуры. Связь со средой.

2. Множественность описаний. Виды систем.

3. Структурные и функциональные компоненты.

4. Специфика моделирования систем в образовании.

Тема 5. Государственно-общественная система управления образованием

1. Регулирование полномочий управляющих органов на различных уровнях, распределение компетенции между центральными, региональными и местными органами.

2. Инвариантная структура управляющей системы школы: уровень директора (стратегическое управление); уровень заместителей и других членов администрации (тактическое управление); уровень учителей, классных руководителей, воспитателей (оперативное управление); уровень учащихся (соуправление).

Тема 6. Основные функции педагогического управления.

1. Целеполагание и планирование.

2. Основные характеристики программно-целевого подхода.

3. Соотношение цели и средства в управлении. Дерево целей.

4. Требования конкретности и диагностируемости целей управления.

5. Организация. Регулирование и контроль.

Тема 7. Принципы управления педагогическими системами.

1. Специфические принципы управления образовательной системой.

2. Принципы государственной политики в области образования

Тема 8. Психологические основы управления.

1. Психология управленческой деятельности на различных уровнях управления.

2. Руководство персоналом организации как психолого-поведенческий процесс.

3. Организационное лидерство.

4. Конфликтологические аспекты управления персоналом.

5. Самоменеджмент.

6. Мотивация как ведущий фактор управления школой на основе учета творческой индивидуальности педагога.

7. Психологические характеристики педагогического коллектива.

Тема 9. Нормативно-правовая база управления системой образования

1. Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования.

2. Правовое регулирование отношений в сфере образования.

3. Основные задачи правового регулирования отношений в сфере образования.

4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.02.2014) «Об образовании в Российской Федерации».

5. Нормы, регулирующие отношения в сфере образования и содержащиеся в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Тема 10. Инновационные процессы в управлении образованием

1. Нововведения в структуре управления образованием.

2. Деятельность различных служб сопровождения, психолого-педагогической поддержки обучающихся, контроля за соблюдением прав детей в образовании (медико-санитарной, валеологической, социальной, службы занятости).

3. Технологизация управления. Классификация технологий. Технологии управления образовательным процессом.

4. Уровни управления. Толерантность в управлении образовательными системами в поликультурной образовательной среде.

Тема 11. Образовательные учреждения как педагогическая система и объект управления

1. Виды образовательных учреждений разных уровней системы непрерывного образования.

2. Образовательные учреждения системы дошкольного образования.

3. Образовательные учреждения системы начального образования.

4. Образовательные учреждения среднего образования.

5. Образовательные учреждения системы профессионального образования.

6. Особенности функционирования образовательных учреждений системы дополнительного образования.

7. Функциональные обязанности руководителей образовательных систем всех уровней системы непрерывного образования.

Тема 12. Управленческая культура руководителя

1. Управленческая культура руководителя

2. Ценности внутришкольного управления.

3. Личностная культура руководителя образовательного учреждения.

4. Имидж руководителя.

Тема 13. Методика определения уровня управленческой деятельности руководителя школы

1. Этапы управленческого цикла: целеполагание (умение формулировать цели); прогнозирование (умение выстраивать стратегию развития); планирование (умение планировать); организация; контроль; регулирование; анализ; стимулирование.

2. Порядок работы.

3. Умения и навыки, определяющие уровень управленческой деятельности.

Тема 14. Взаимодействие социальных институтов в управлении образовательными системами

1. Система образования как социальный институт.

2. Результаты деятельности системы образования.

3. Управление образованием как социальным институтом.

4. Социум как внешняя среда организации: социальное макрокружение школы (среда косвенного воздействия) и непосредственное окружение школы (среда прямого воздействия).

Тема 15. Повышение квалификации и аттестация работников школы

1. Сущность аттестации педагогических кадров.

2. Порядок аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных ОУ.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Для работы со студентами рекомендуют к применению следующие формы самостоятельной работы.

Работа с литературой

Важной составляющей самостоятельной внеаудиторной подготовки является работа с литературой ко всем занятиям: семинарским, практическим, при подготовке к зачетам, экзаменам, тестированию, участию в научных конференциях.

Один из методов работы с литературой – повторение: прочитанный текст можно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются.

Более эффективный метод – метод кодирования: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию и закодировать ее для хранения, важно провести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными. Для улучшения обработки информации очень важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения.

Изучение научной учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

План – структура письменной работы, определяющая последовательность изложения материала. Он является наиболее краткой и потому самой доступной и распространенной формой записей содержания исходного источника информации. По существу, это перечень основных вопросов, рассматриваемых в источнике. План может быть простым и развернутым. Их отличие состоит в степени детализации содержания и, соответственно, в объеме.

Выписки представляют собой небольшие фрагменты текста (неполные и полные предложения, отделы абзацы, а также дословные и близкие к дословным записи об излагаемых в нем фактах), содержащие в себе квинтэссенцию содержания прочитанного. Выписки представляют собой более сложную форму записи содержания исходного источника информации. По сути, выписки – не что иное, как цитаты, заимствованные из текста. Выписки позволяют в концентрированной форме и с максимальной точностью воспроизвести наиболее важные мысли автора, статистические и даталогические сведения.

Тезисы – сжатое изложение содержания изученного материала в утвердительной (реже опровергающей) форме. Отличие тезисов от обычных выписок состоит в том, что тезисам присуща значительно более высокая степень концентрации материала. В тезисах отмечается преобладание выводов над общими рассуждениями. Записываются они близко к оригинальному тексту, т.е. без использования прямого цитирования.

Аннотация – краткое изложение основного содержания исходного источника информации, дающее о нем обобщенное представление. К написанию аннотаций прибегают в тех случаях, когда подлинная ценность и пригодность исходного источника информации исполнителю письменной работы окончательно неясна, но в то же время о нем необходимо оставить краткую запись с обобщающей характеристикой.

Резюме – краткая оценка изученного содержания исходного источника информации, полученная, прежде всего, на основе содержащихся в нем выводов. Резюме весьма сходно по своей сути с аннотацией. Однако, в отличие от последней, текст резюме концентрирует в себе данные не из основного содержания исходного источника информации, а из его заключительной части, прежде всего выводов. Но, как и в случае с аннотацией, резюме излагается своими словами – выдержки из оригинального текста в нем практически не встречаются.

Конспект представляет собой сложную запись содержания исходного текста, включающая в себя заимствования (цитаты) наиболее примечательных мест в сочетании с планом источника, а также сжатый анализ записанного материала и выводы по нему.

При выполнении конспекта требуется внимательно прочитать текст, уточнить в справочной литературе непонятные слова и вынести справочные данные на поля конспекта. Нужно выделить главное, составить план. Затем следует кратко сформулировать основные положения текста,

отметить аргументацию автора. Записи материала следует проводить, четко следуя пунктам плана и выражая мысль своими словами. Цитаты должны быть записаны грамотно, учитывая лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Необходимо указывать библиографическое описание конспектируемого источника.

Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента, а её объём определяется учебным планом. Формы самостоятельной работы студентов определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов.

Самостоятельная работа – одна из важнейших форм овладения знаниями. Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к практическим занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса.

Тематика заданий для самостоятельной работы включает в себя вопросы для самостоятельной работы, темы рефератов и темы эссе.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. В чем роль педагогического анализа?
2. Назовите основные признаки государственного управления образованием.
3. Чем характеризуется общественное управление образованием? Раскройте содержание деятельности общественных органов управления в школе.
4. Что означает система принципов управления педагогическими системами? В чем выражается их взаимосвязь и взаимодействие?
5. Дайте характеристику основных компонентов школы как системы и объекта научного управления.
6. Что такое функции и управленческая культура руководителя?
7. Что представляют собой педагогический анализ, планирование и контроль? Охарактеризуйте содержание этих понятий.
8. Покажите значение преобразований в сфере образования для развития политических, экономических и иных институтов государства.
9. Определите важнейшие факторы, вызывающие наличие трудностей в образовательной сфере и затрудняющие процесс преобразований системы образования.
10. Дайте характеристику основных этапов реализации Федеральной программы развития образования.
11. Раскройте особенности выработанного государственного образовательного стандарта.
12. Определите сферы полномочий различных органов управления образованием.
13. Покажите значение аттестации для функционирования образовательного учреждения.
14. Укажите порядок назначения и особенности функционирования экспертной комиссии государственного органа управления образованием.

Требования к написанию реферата

Реферат по данному курсу является одним из методов организации самостоятельной работы студентов. Темы рефератов являются дополнительным материалом для изучения данной дисциплины.

Реферат должен быть подготовлен согласно теме, предложенной преподавателем. Допускается самостоятельный выбор темы реферата, но по согласованию с преподавателем.

Информация по реферату должна не превышать 10 минут. Выступающий должен подготовить краткие выводы по теме реферата для конспектирования студентов.

Рекомендации к написанию реферата.

Реферат (от лат. refero – сообщаю) – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме.

Написание реферата – одна из основных форм организации самостоятельной формы работы студентов. Реферат по дисциплине «Управление образовательными системами» предусматривает раскрытие студентам определенной проблемы на основе глубокого изучения нескольких первоисточников, предлагаемых на семинарских занятиях или для самостоятельного ознакомления.

Примерная тематика рефератов, изложенная ниже поможет сориентироваться студентам. Выбор темы реферата целесообразно производить в начале изучения курса. При ее определении полезно обратиться к тем проблемам, которые близки интересам студента, направлению его исследовательской работы (курсовой или дипломной). Это способствует более глубокому проникновению к истокам проблемы, выявлению разных концепций, подходов, мнений в истории педагогики.

Цели и задачи реферата.

Реферат обычно пишется в процессе изучения одной из важных учебных проблем дисциплины «Управление образовательными системами». Цели реферата при этом – показать как осмысленна данная проблема. Реализация этой цели достигается путем осуществления следующих задач:

- выработка навыков самостоятельной учебно-исследовательской работы;
- обучение методике анализа, обобщения, осмысления информации;
- проверка знаний студентов по изученной дисциплине.

Структура написания реферата:

1. Изучение литературы по намеченному вопросу.
2. Сбор и обобщение материала.
3. Составление плана реферата.
4. Написание реферата.
5. Оформление реферата.

Реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, сделанных другими учеными выводов, однако, не возбраняется высказывать и свою точку зрения по освещаемому вопросу хотя бы в гипотетической форме как предположение, которое может быть исследовано, доказано и аргументировано впоследствии. Более того, реферат преследует цель выработки своего отношения к изучаемой проблеме.

Реферат отличается от курсовой и дипломной работы тем, что степень творчества в реферате меньше. В реферате дается только первичное осмысление и обобщение определенного объема информации, накопленной учеными и изложенная в литературе.

Обязательными требованиями к оформлению реферата являются:

- данные о студенте: Ф.И.О., курс, группа
- данные о преподавателе: Ф.И.О., должность, звание
- название дисциплины и тема
- план изложения материала с указанием страниц, глав, разделов
- содержание: обоснование выбранной темы, ее теоретические основы, непосредственное изложение содержания
 - выводы
 - библиография
 - приложения (при необходимости)

План реферата позволяет студенту выделить основные вопросы, подобрать труды педагогов, внесших в решение проблемы определенный вклад, соблюсти хронологию в изложении материала и т.д.

Приступая непосредственно к изложению содержания реферата, в соответствии с планом, полезно предварить его кратким определением понятий, которые могут быть сформулированы с современной точки зрения и позволят студенту актуализировать знания, полученные из других учебных курсов и сосредоточить внимание на тех исторических идеях, которые существенно повлияли на развитие образования и педагогической мысли, либо выявить те, что остались вне поля ее зрения. Определение основных понятий даст возможность студенту выбрать те составные

части проблемы, на которых они хотят остановиться подробнее, что может быть специально оговорено в реферате.

Безусловным требованием к написанию реферата по дисциплине «Управление образовательными системами» является использование непосредственно первоисточников и, как исключение, материалов, изложенных в хрестоматиях.

Изложение содержания проблемного реферата может быть оформлено по-разному. Легче всего для студентов представить взгляды на проблему разных педагогов, но, как правило, подобная форма грешит стремлением только перечислять факты, а не сравнивать различные подходы. В таком случае реферат в заключительной части должен содержать достаточно обширные, обоснованные, доказательные выводы. Целесообразнее пойти по другому пути: выделить отдельные вопросы и изложить взгляды на них педагогов различных временных эпох. В этом случае обычно возникает необходимость в промежуточных выводах, на основе которых можно сделать общее заключение.

При оформлении списка литературы необходимо руководствоваться общими требованиями. При этом следует указать все первоисточники со ссылкой на то, откуда они взяты (хрестоматия, избранные сочинения, собрания сочинений и т.д.).

При оформлении рефератов можно использовать рисунки, иллюстрации, схемы, таблицы, помогающие четко и образно изложить материал.

Сбор материала.

В процессе изучения литературы используют методы конспектирования и выписок. Конспект – это краткое выражение основного содержания статьи или книги, главного смысла, пересказанного своими словами или в виде цитат.

Конспекты бывают нескольких видов:

- плановые,
- текстуальные,
- свободные,
- тематические.

Плановые конспекты – это конспектирование книги по ее плану, по разделам, главам и параграфам; такой конспект полностью отражает структуру произведения; его можно строить в форме вопросов и ответов. Второй вид конспекта представляет собой собрание цитат, которые дают основное содержание книги через авторские высказывания наиболее важных идей. Третий вид конспекта – комбинированный – сочетает цитаты с пересказом своими словами содержания отдельных разделов. Четвертый предполагает подбор цитат из разных источников или пересказ чужих мыслей, разнесенных по рубрикам, по пунктам плана, раскрывающим содержание плана.

Метод конспектирования применяют в том случае, если по теме реферата имеется одна или две монографии, которые нужно изучить полностью, от начала до конца.

Метод выписок используется в случае, если литературы по теме реферата много. Тогда отбирают самые фундаментальные работы для обстоятельного изучения и конспектирования, остальные же просматривают, делая выписки в тех случаях, когда обнаруживают необходимые для раскрытия содержания темы мысли, идеи, высказывания.

Выписки, относящиеся к выбранной теме, можно складывать в отдельный конверт, папку, а при работе на компьютере – в отдельный файл. Туда же помещают собственные мысли и соображения, которые приходят в голову в связи с чтением литературы.

Составление плана реферата

План реферата отражает в концентрированном виде его суть. Это схематическое выражение того, что хочет сказать автор. Учитывая ограниченный объем внимания человека, план должен быть лаконичным, чтобы можно было, взглянув на него, легко понять, что стоит за ним, что будет раскрыто в тексте.

План может составляться разными способами:

- 1) взять за исходную точку избранную тему и, исходя из нее, сформулировать цели и задачи, они дадут название разделов и параграфов реферата;
- 2) исходить из собранного материала, логика которого подскажет структуру изложения;

3) смешанный, сочетающий оба подхода.

Обычная структура планов включает в себя:

1. Введение, в котором содержатся обоснование темы и ее значимости, объяснение причин почему выбрана именно данная тема, тем обусловлен интерес к ней. Затем, дается обзор литературы по выбранной теме. Желательно, чтобы была предложена классификация существующих точек зрения на проблему, если она достаточно хорошо изучена. Если же она изучена плохо, не привлекала к себе внимание ученых, то это нужно отметить, так как возможность для творчества здесь увеличивается. Во введении должна быть четко сформулирована цель, которую студент ставит перед собой и задачи, с помощью которых он будет эту цель реализовывать.

2. Основная часть реферата, которая обычно состоит из двух разделов:

А) теоретического осмысления проблемы;

Б) изложение эмпирического материала, который аргументировано подтверждает изложенную в первом разделе основной части теорию.

При этом нужно отметить, что цитата с оценочным суждением не считается аргументом. Основная часть должна соотноситься с поставленными задачами. Возможна разбивка основной части на столько параграфов, сколько поставлено задач.

3. Заключение содержит результаты осмысления проблемы, выводы к которым приходит автор реферата, а также оценку значимости этих выводов для практики или дальнейшего изучения проблемы (так как не редко реферат перерастает в курсовую или дипломную работу). Выводы должны соответствовать поставленным задачам.

Правила оформления.

Реферат выполняется на стандартных листах формата А4, которые сшиваются любым способом слева и помещаются обложку. Реферат может быть выполнен от руки (разборчивым почерком), на пишущей машинке или на компьютере на одной стороне листа (кегель 12 через 1,5 межстрочный интервал, поля по 2 см со всех сторон). Страницы реферата должны быть пронумерованы, на титульном листе номер страницы не указывается, но он учитывается в общем числе страниц. Примерный объем реферата 20 страниц. Ссылки на использованную литературу обязательны, так как в этом проявляется культура уважения к чужой мысли. Существуют правила цитирования:

- заключать чужой текст в кавычки;
- в случае, если чужая мысль дана в пересказе своими словами в этом случае так же необходима ссылка;
- цитата должна быть законченным по содержанию отрывком текста, если фраза сокращена, то опущенные элементы заменяются многоточием;
- допускается замена устаревших форм написания современными, с обязательной оговоркой;
- если из цитируемого отрывка не понятно о ком или о чем идет речь, возможна вставка с пояснением (в круглых скобках) с указанием на лицо или предмет, после чего следует пометка инициалов автора реферата.

Библиографическое описание выполняется в соответствии с принятыми правилами.

Критерии оценки реферата

За две недели до защиты студент подает работу преподавателю на рецензию.

1. Работа оценивается преподавателем или рецензентом по 5-бальной системе.
2. При оценке работы рецензент учитывает объем библиографии (книги, статьи, документы, письма и т.д.) и объем текста. Учитывается, сумел ли автор подобрать достаточный список литературы, необходимый для осмысления вопроса, обозначенного в качестве темы. Работы с объемом библиографии менее 3-х единиц и объемом текста менее 6 машинописных листов к рассмотрению не принимаются.

3. Содержание реферата оцениваться по следующим критериям:

- 3.1. Составление логически обоснованного плана, соответствующего сформулированной цели и поставленным задачам.

3.2. Полнота раскрытия темы (удалось ли ему собрать необходимый материал и осмыслить его правильно).

3.3. Соответствие содержания и отобранной литературы заявленной теме.

3.4. Наличие основной идеи (звучит во введении, заключении и проходит «красной нитью» через основную часть).

3.5. Использование научной терминологии, а также использование первоисточников.

3.6. Умение сравнивать, сопоставлять взгляды, позиции, анализировать фактический материал, проследить преемственность, развитие идей, выявлять аналогии или альтернативы современным точкам зрения и науке и практике.

3.7. Наличие собственных оценок, мнений.

3.8. Общая структура реферата: правильное распределение времени на введение, основную часть, заключение.

3.9. Достаточная обоснованность выводов, их полнота и соответствие поставленным задачам.

3.10. Какие методы в работе над рефератом студент использовал.

3.11. Соответствие работы требованиям объективности, корректности, грамотности, логичности, аргументированности, доказательности, ясности стиля и четкости изложения.

4. Наличие наглядности.

5. Правильное оформление реферата в целом, ссылки на использованные источники, список литературы.

Темы рефератов:

1. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения.
2. Сравнительный анализ моделей управления государственным и негосударственным учебным заведением.

3. Роль и виды контроля в системе внутришкольного управления.

4. Принципы развития образовательной системы в России.

5. Основные этапы реформирования образовательной системы в Российской Федерации.

6. Федеральная программа развития образования.

7. Лицензирование, аккредитация и аттестация образовательных учреждений.

8. Перспективы развития образовательной системы в России и проблемы поиска «своего» пути.

9. Исторический анализ развития образовательной системы в России.

10. Проблемы создания государственно-общественной системы управления образованием.

Методические рекомендации для написания эссе

Эссе – самостоятельная творческая письменная работа, по форме эссе обычно представляет собой рассуждение – размышление (реже рассуждение – объяснение), поэтому в нём используются вопросно-ответная форма изложения, вопросительные предложения, ряды однородных членов, вводные слова, параллельный способ связи предложений в тексте.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и её осмысления;
- небольшой объём;
- свободная композиция;
- непринуждённость повествования;
- внутреннее смысловое единство;
- афористичность, эмоциональность речи.

Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Требования, предъявляемые к эссе

1. Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.
6. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме, позиции.

Структура эссе

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т);
- мысль должна быть подкреплена доказательствами – поэтому за тезисом следуют аргументы (А).

Тезис – это сужение, которое надо доказать. Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут «перегрузить» изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность. Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

Рассмотрим каждый из компонентов эссе.

Вступление – суть и обоснование выбора темы. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ. Во вступлении можно написать общую фразу к рассуждению или трактовку главного термина темы или использовать перифразу (главную мысль высказывания), например: «для меня эта фраза является ключом к пониманию...», «поразительный простор для мысли открывает это короткое высказывание...».

Основная часть – ответ на поставленный вопрос. Здесь необходимо изложить собственную точку зрения и ее аргументировать.

Один параграф содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, подвывод, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Для выдвижения аргументов в основной части эссе можно воспользоваться так называемой **ПОПС** – формулой:

П – положение (утверждение) – Я считаю, что ...

О – объяснение – Потому что ...

П – пример, иллюстрация – Например, ...

С – суждение (итоговое) – Таким образом, ...

Высказывайте своё мнение, рассуждайте, анализируйте, не подменяйте оценку пересказом теоретических источников.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

- Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора).
- Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
- Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность.

-Специалисты полагают, что должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование «самого современного» знака препинания – тире. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить.

Приветствуется использование:

– Эпиграфа, который должен согласовываться с темой эссе (проблемой, заключенной в афоризме); дополнять, углублять лейтмотив (основную мысль), логику рассуждения вашего эссе.

– Пословиц, поговорок, афоризмов других авторов, также подкрепляющих вашу точку зрения, мнение, логику рассуждения.

– Мнений других мыслителей, ученых, общественных и политических деятелей. — Риторические вопросы.

– Непринужденность изложения.

Возможные лексические конструкции:

• По моему мнению...; я думаю...; на мой взгляд; автор (этого высказывания), хотел сказать о том, что...; имел в виду...; обозначил проблему...

• Я согласен (сна) с автором (имя, фамилия)...; не могу не согласиться...; я совершенно согласен...; я не во всем согласен...; к сожалению, я не совсем согласен с точкой зрения, (мнением, позицией)...

• Это высказывание представляется мне спорным... • Правота этого утверждения очевидна (не вызывает сомнения).

• Недаром народная мудрость гласит... (далее пословица, поговорка).

• Конечно, существуют другие мнения..., одним из них является точка зрения философа (мыслителя и т. Д.)

• В доказательство своей точки зрения (позиции...) я хотел бы привести пример из... В истории нередко можно найти примеры того... (тому...)

• В связи с этим, мне вспоминается (случай, телепередача, событие...)

Завершая свое эссе (размышление), я бы хотел еще раз сделать акцент... В завершение своего эссе я хотел бы вернуться к идее (мысли), обозначенной в эпиграфе...

Алгоритм написания эссе

1. Внимательно прочтите тему.

2. Определите тезис, идею, главную мысль, которую собираетесь доказывать.

3. Подберите аргументы, подтверждающие ваш тезис:

а) логические доказательства, доводы;

б) примеры, ситуации, случаи, факты из собственной жизни или из литературы;

с) мнения авторитетных людей, цитаты.

4. Распределите подобранные аргументы.

5. Придумайте вступление (введение) к рассуждению (опираясь на тему и основную идею текста, возможно, включив высказывания великих людей, крылатые выражения, пословицы или поговорки, отражающие данную проблему. Можно начать эссе с риторического вопроса или восклицания, соответствующих теме).

6. Изложите свою точку зрения.

7. Сформулируйте общий вывод.

При написании эссе:

1) напишите эссе в черновом варианте, придерживаясь оптимальной структуры;

2) проанализируйте содержание написанного;

3) проверьте стиль и грамотность, композиционное построение эссе, логичность и последовательность изложенного;

4) внесите необходимые изменения и напишите окончательный вариант.

Когда вы закончите писать эссе, ответьте для себя на следующие вопросы:

• Раскрыта ли основная тема эссе?

• Правильно ли подобрана аргументация для эссе?

• Есть ли стилистические недочеты?

• Используются ли вами все имеющиеся у вас информационные ресурсы?

- Корректно ли изложена в эссе ваша точка зрения?
- Обратили ли вы внимание на правописание, грамматику, когда писали эссе?
- Обсудили ли вы написанное вами эссе с учителем?
- Какой формат вы выбрали для своего эссе?
- Какой опыт вы приобрели, когда работали над своим эссе?

Темы эссе:

1. В мире есть две сложные вещи – воспитывать и управлять.

Иммануил Кант

2. Не позволяйте жить слишком спокойно тем, кто у вас работает. Не давайте им прочно обосноваться. Всегда поступайте противоположно тому, чего они от вас ожидают. Пусть все время тревожатся и оглядываются через плечо.

Генри Форд

3. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере.

Карл Генрих Маркс

4. Повышение – это момент, когда удобнее всего возложить на человека дополнительную ответственность.

Ли Якокка

5. Не стоит ненавидеть ваших врагов, возможно, вам придется работать вместе.

Эммануэль-Адольф Эссар

6. Немало можно добиться строгостью, многого – любовью, но больше всего – знанием дела и справедливостью, невзирая на лица.

Иоганн Вольфганг Гёте

7. Предвидеть – значит управлять.

Блез Паскаль

Если ты хочешь, чтобы тебе всегда угождали, прислуживай себе сам.

Бенджамин Франклин