

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы совершенствования управления образовательной системой на основе современных подходов менеджмента.

Ключевые слова: образование, менеджмент, образовательный менеджмент, *функции образовательного менеджмента, принципы образовательного менеджмента.*

Введение: Актуальность совершенствования управления системой образования на основе современных подходов менеджмента заключается в том, что образование является ключевым фактором развития современного общества и экономики. Это требует от системы образования постоянного совершенствования и адаптации к изменяющимся требованиям и условиям.

Современные подходы менеджмента, такие как стратегическое планирование, управление качеством, управление рисками и другие, позволяют эффективно управлять системой образования, повышая ее качество и результативность. Это особенно важно в условиях постоянных изменений в экономике, технологиях и обществе в целом.

Также следует отметить, что система образования должна соответствовать потребностям и ожиданиям различных стейкхолдеров, таких как студенты, родители, работодатели и государство. Поэтому совершенствование управления системой образования на основе современных подходов менеджмента может помочь удовлетворить потребности всех стейкхолдеров, а также повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Методология исследования:

При проведении данного научного исследования были использованы такие научные методы, как анализ научной литературы. В процессе написания данной статьи были изучены научные работы и публикации по данной теме, выявлены основные подходы, принципы и методы управления системой образования. Также был использован метод наблюдения. Наблюдение за реальным процессом управления образовательными учреждениями, выявление и анализ характерных проблем и возможных путей их решения.

Основная часть:

Образование – это целенаправленный процесс воспитания и обучения с учетом интересов человека, общества и государства. Осуществление столь важного для общества процесса невозможно представить без регулирования, и поэтому образование XXI века не может существовать без менеджмента.

Менеджмент в сфере образования – это специфическая отрасль управленческих наук, вобравшая в себя истоки педагогики, психологии, социологии, управления, менеджмента и маркетинга [1].

Менеджмент играет важную роль в образовании, особенно в современных условиях, когда система образования становится все более сложной и многогранной. Менеджмент в образовании включает в себя различные аспекты управления, такие как планирование, организация, координация и контроль.

Одной из ключевых ролей менеджмента в образовании является разработка стратегий и планов развития образовательных учреждений, которые позволяют им эффективно работать и достигать поставленных целей. Эти планы включают в себя определение целей, задач и приоритетов, а также разработку конкретных планов действий для их достижения.

Кроме того, менеджмент в образовании занимается организацией работы образовательных учреждений, созданием оптимальных условий для обучения и развития студентов, обеспечением высокого качества образовательного процесса. Важной задачей менеджмента в образовании является поддержание мотивации педагогических и административных кадров, создание благоприятной обстановки для их профессионального роста и развития.

Кроме того, менеджмент в образовании должен обеспечивать эффективное использование ресурсов, таких как финансовые, человеческие, материально-технические и информационные, для достижения поставленных целей и задач. Он также занимается контролем качества образования и управлением рисками, связанными с образовательным процессом.

Образовательный менеджмент имеет свою специфику и присущие только ему закономерности. Эта специфика заключается в особенностях предмета, продукта, орудий и результатов труда менеджера образования. Предметом труда менеджера образовательного процесса является управленческая деятельность.

В современный период образовательный менеджмент представляет собой развивающуюся науку, которая базируется на теории менеджмента и систем управления социальными объектами. При этом многие авторы применяют к образованию общие принципы теории управления, рассматривая образовательную систему как социальную, что представляется нам недостаточным. Выделение системных закономерностей наряду с учетом особенностей образовательной системы и определение задач, функций и принципов образовательного менеджмента на этой основе видится перспективной задачей образовательного менеджмента.

Менеджмент - это не только наука, но и искусство практического управления людьми. Как и во всякой другой сфере интеллектуальной и практической деятельности наука и искусство управления дополняют друг друга. Следовательно, эффективность системы управления обеспечивается умением руководителей овладеть искусством творческого применения научных принципов управления в конкретных ситуациях.

В условиях рыночной экономики будет справедливо утверждать о применимости механизмов менеджмента к сфере образования, поскольку «образование - это тоже процесс управления, управления социальным институтом подготовки и включения индивидов в различные сферы жизнедеятельности общества, их приобщения к культуре человечества» [5]. Но необходимо учитывать специфику управления в педагогической сфере, потому как образовательный менеджмент призван изучать вопросы как управления образованием, так и управления процессами управления образованием.

К основным компетенциям менеджера относится следующее:

- ✓ способность к системному концептуальному видению ситуации и процессов в области образовательного менеджмента, выбирать и использовать конкретные методологические подходы и принципы при разработке фундаментальной основы исследования;
- ✓ способность актуализировать и систематизировать знания по образовательному менеджменту как отрасли науки и практики;
- ✓ способность выявлять актуальные для образовательной организации проблемы и противоречия и выстраивать логику поэтапных исследовательских шагов по разрешению выявленной проблемы;
- ✓ умение использовать современные методологические инструменты с учетом специфики исследований в области образовательного менеджмента;
- ✓ способность организовать и контролировать поисковую работу и проводить мониторинг профессиональных исследований;
- ✓ готовность прогнозировать результаты собственных решений и действий.

Сегодня менеджмент в образовании - это система подходов и приемов, форм, принципов и методов, которые направлены на повышение эффективности системы обучения.

Функции менеджмента и образовательного менеджмента в целом похожи. Функциями менеджмента в образовании являются организация, планирование, мотивация и контроль.

Функция планирования значима для последовательного решения целей и задач, поставленных руководством школы или иного учебного заведения. Например, при профессиональной переподготовке менеджмент в образовании используется для проведения данной переподготовки и написания алгоритма, адаптированного к текущим учебным программам. Преподаватели, работающие в образовательных организациях, могут посещать курсы по переподготовке, в тот момент, когда их заменяют на рабочем месте.

Мотивирующая функция направлена на формирование и повышение у учащихся интереса к обучению. Повышению мотивации к обучению способствует внедрение новых педагогических технологий (например, дистанционное обучение).

Другая значимая функция педагогического менеджмента – контролирующая. Специфика контролирующей функции заключается в проведении мониторинга субъектами управления. Мониторинг активности учащихся проводится как в процессе внедрения тех или иных решений, так и с целью проверки их исполнения по факту соответствующей модернизации учебного процесса [2].

Метод в менеджменте – способ достижения цели; совокупность определённых правил, приёмов.

Методы управления представляют собой совокупность способов взаимодействия субъектов управления. Методы управления многообразны, универсальны, они имеют сильные и слабые стороны. Выбирать и оценивать методы можно только с учетом конкретных условий. В менеджменте выделяют 5 групп методов управления:

- ✓ организационно-распорядительные методы;
- ✓ организационно-методические методы;
- ✓ социально-психологические методы;
- ✓ методы правового регулирования;
- ✓ экономические методы.

К административным методам относится: формирование структуры управления, утверждение административных норм, подбор и расстановка кадров, издание приказов, разработка положений, должностных инструкций, проектирование, анализ, согласование, координация действий и т. д. Для данных методов характерно соответствие правовым нормам, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

Организационно-методические методы направлены на обучение педагогов через все формы методической работы: методические инструктажи, беседы, изучение и внедрение передового педагогического опыта, аттестация педагогических кадров, консультации, семинары-практикумы, открытые занятия и т. п. При помощи этих методов руководитель создает условия для профессионального роста своих сотрудников, следовательно, и для повышения качества их работы.

Социально-психологические методы направлены на планирование социального развития коллектива, повышение производственной и творческой активности и инициативы членов коллектива; установление в коллективе благоприятного психологического климата; использование различных форм коллективного и индивидуального морального поощрения; воспитание группового самосознания коллектива; традиции, учет индивидуально-психологических особенностей членов коллектива; изучение и направленное формирование мотивов трудовой деятельности членов коллектива и учет их в управлении. Сплочение коллектива, создание благоприятных социально-бытовых условий работы и жизни - все это вместе создает благоприятный микроклимат в коллективе.

Методы правового регулирования направлены на выполнение правил внутреннего трудового распорядка учреждения, норм трудового права.

Экономические методы управления в менеджменте позволяют повлиять на отношения и интересы сотрудников, чтобы достичь необходимых результатов. В качестве основного метода управления здесь выступает система заработной платы и премирования, которая должна быть максимально связана с результатами деятельности исполнителя.

В управленческой деятельности применяются все группы методов, они тесно связаны с потребностями и интересами людей, задачами учреждения.

Принципы менеджмента и образовательного менеджмента также можно представить как общие и специфические.

К общим принципам относятся:

- научность;
- целенаправленность;
- последовательность;
- демократизация;
- учет индивидуальных и психологических особенностей.

Специфические принципы менеджмента - это специализация, целостность, иерархическая упорядоченность, централизация и децентрализация.

Специфические принципы образовательного менеджмента являются основой для организации эффективной системы управления образовательным процессом. Некоторые из них включают:

1. Принцип целеполагания. Этот принцип предполагает определение целей образовательной организации и разработку стратегии и тактики их достижения.

2. Принцип гибкости. Система образовательного менеджмента должна быть гибкой и адаптивной, чтобы быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

3. Принцип сотрудничества. Образовательный процесс не может быть эффективным без сотрудничества между участниками образовательного процесса - учащимися, преподавателями, администрацией и родителями.

4. Принцип ориентации на потребности обучающихся. Образовательный процесс должен быть ориентирован на индивидуальные потребности обучающихся и их интересы, чтобы обеспечить максимальный результат обучения.

5. Принцип непрерывности. Образование должно быть непрерывным процессом, который начинается в раннем детстве и продолжается на протяжении всей жизни.

6. Принцип оценки и контроля. Система образовательного менеджмента должна включать в себя систему оценки и контроля, чтобы обеспечить постоянное улучшение образовательного процесса.

7. Принцип развития. Система образовательного менеджмента должна быть ориентирована на развитие учащихся, преподавателей и образовательной организации в целом.

Необходимость определения системных закономерностей, определяющих отношения между элементами системы, позволила выделить следующие системообразующие факторы образовательных систем:

- ✓ базовые элементы образовательных систем;
- ✓ отношения между элементами образовательных систем;
- ✓ взаимодействие элементов образовательных систем (законы системы);
- ✓ внешние условия функционирования образовательной системы (фон систем).

Выявленные системные закономерности определяют границы управления развитием в образовательных системах [6].

✓ потенциал образовательной системы в существенной степени зависит от типа организации взаимодействия ее элементов;

✓ для образовательных систем характерна высокая степень неустойчивости, «причина» и «следствие» могут меняться местами;

✓ образовательная система может сохранить устойчивость за счет противодействия внешним и внутренним условиям;

- ✓ *структурная устойчивость образовательной системы определяется устойчивостью наиболее слабой подсистемы;*
- ✓ *длительность циклов развития системы, подсистем и входящих в них объектов, которые включают в себя более мелкие элементы, имеет разные периоды, при этом эти циклы сложным образом синхронизированы между собой;*
- ✓ *проявление нестабильности или кризисов образовательной системы наблюдается во внешней и во внутренней среде;*
- ✓ *срок жизни системы соответствует всем имеющимся в ней ресурсам;*
- ✓ *коэффициент полезного действия образовательной системы существенно ниже 100 %.*

Эффективная и качественная деятельность образовательного учреждения определяется, прежде всего, обоснованностью методологии решения проблем, т.е. современных подходов менеджмента.

Без хорошей теории практика слепа. Однако к [менеджменту](#) применяют только некоторые подходы и принципы, хотя в настоящее время известно более 14-ти научных подходов:

- Комплексный;
- Интеграционный;
- Маркетинговый;
- Функциональный;
- Динамический;
- Воспроизводственный;
- Процессный;
- Нормативный;
- Количественный;
- Административный;
- Поведенческий;
- Ситуационный;
- [Системный](#);
- Программно-целевой подход.

Комплексный подход при принятии управленческих решений учитывает важнейшие взаимосвязанные и взаимозависимые факторы внешней и внутренней среды организации - технологические, экономические, экологические, организационные, демографические, социальные, психологические, политические и др.

В рамках комплексного подхода выделяют два специфических подхода:

- поисковый - ориентированный на будущее и определяющий состояние объекта управления при условии сохранения в дальнейшем сегодняшних тенденций его развития;
- целевой - планирующий целенаправленное изменение объекта управления в будущем с учетом возможных путей и сроков перехода управляемой подсистемы из сегодняшнего состояния в желаемое.

Интеграционный подход к менеджменту нацелен на исследование и усиление взаимосвязей между:

- отдельными подсистемами и элементами системы менеджмента;
- стадиями жизненного цикла объекта управления;
- уровнями управления по вертикали;
- уровнями управления по горизонтали.

Интеграция - это углубление сотрудничества субъектов, управление взаимодействием и взаимосвязями между компонентами системы управления.

Маркетинговый подход предусматривает ориентацию управляющей подсистемы на потребителя при решении любых задач:

- повышение качества объекта в соответствии с нуждами потребителя;
- экономия ресурсов потребителя за счет повышения качества;
- экономия ресурсов в производстве за счет факторов масштаба производства, научно-технического прогресса (НТП);

- применение системы менеджмента.

Сущность функционального подхода к менеджменту заключается в том, что потребность рассматривается как совокупность функций, которые нужно выполнить для ее удовлетворения. После установления функций создается несколько альтернативных объектов для выполнения этих функций и выбирается тот из них, который требует минимум совокупных затрат за жизненный цикл объекта на единицу полезного эффекта.

При динамическом подходе объект управления рассматривается в динамическом развитии, причинно следственных связях и соподчиненности, производится ретроспективный анализ за пять и более лет и перспективный анализ (прогноз).

Динамический подход в менеджменте представляет собой философию управления, основанную на непрерывном процессе адаптации и изменения в ответ на изменения внешней и внутренней среды организации. Этот подход также известен как "гибкий" или "адаптивный" менеджмент.

Основными принципами динамического подхода являются:

1. Непрерывность изменений. Динамический подход подразумевает, что изменения происходят непрерывно и необходимо постоянно адаптироваться к новым условиям.
2. Активное управление изменениями. Динамический подход предполагает, что менеджер должен активно управлять изменениями, а не только реагировать на них.
3. Гибкость. Динамический подход подразумевает гибкость в принятии решений и изменении стратегии, если это необходимо.
4. Адаптивность. Динамический подход требует от менеджера способности быстро адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды.
5. Ориентация на результат. Динамический подход фокусируется на достижении результата, а не на соблюдении заданных процедур.
6. Управление рисками. Динамический подход подразумевает управление рисками, связанными с изменениями внешней и внутренней среды.
7. Ориентация на клиента. Динамический подход предполагает ориентацию на потребности клиента и удовлетворение его запросов.
8. Сотрудничество и командная работа. Динамический подход требует сотрудничества и командной работы всех участников организации.

В целом, динамический подход в менеджменте позволяет организации быть более гибкой и адаптивной к изменениям внешней и внутренней среды, что является ключевым для ее успешного развития в долгосрочной перспективе.

Воспроизводственный подход ориентирован на постоянное возобновление производства товара/услуги для удовлетворения потребностей рынка с меньшими, по сравнению с лучшим технологичным объектом на данном рынке, совокупными затратами на единицу полезного эффекта.

Согласно процессному подходу, управление - это серия взаимосвязанных и универсальных управленческих процессов (планирование, организация, мотивация, контроль и связующие процессы - процесс коммуникации и процесс принятия решения). Эти процессы менеджмент называет управленческими функциями, а процесс управления - это сумма перечисленных управленческих функций (рис. 1.)

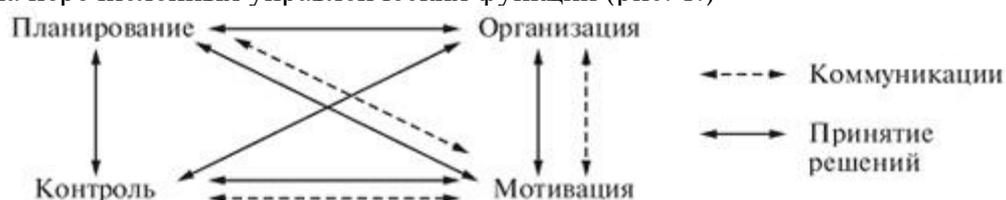


Рис. 1. Взаимодействие функций менеджмента

«Отец» процессного подхода, Анри Файоль, утверждал, что «управлять означает предсказывать и планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать».

Следует отметить, что процессный подход к определению функционального состава менеджмента принят и на нормативном уровне. Согласно руководящим указаниям ГОСТ Р ISO 9001:2000 в образовании, «образовательные организации должны определить свои процессы, состоящие из нескольких дисциплин, включая административные службы и другие формы поддержки, а также ряд других служб, относящихся к следующему:

- стратегическому процессу определения роли образовательной организации в социально-экономической среде;
- предоставлению преподавательских кадров провайдерами обучения;
- поддержанию рабочей среды;
- разработке, анализу и обновлению учебных планов и программ;
- отбору и приему поступающих;
- отслеживанию и оценке обучения студентов;
- окончательной оценке для предоставления студенту ученой степени, степени с дипломом, подтверждения, степени бакалавра или квалификационного аттестата;
- вспомогательным службам учебно-обучающего процесса, отслеживающим выполнение программы, предоставляющим студенту поддержку до окончания им/ею курса и получения ученой степени или квалификационного аттестата;
- внутренним и внешним коммуникациям;
- измерению учебного процесса [3].

Сущность нормативного подхода заключается в установлении нормативов управления по всем подсистемам менеджмента. Нормативы должны устанавливаться по важнейшим элементам:

- целевой подсистеме;
- функциональной подсистеме;
- обеспечивающей подсистеме.

Сущность количественного подхода заключается в переходе от качественных оценок к количественным при помощи математических и статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок, системы баллов и других. Таким образом, управлять можно цифрами, а не только словами.

Сущность административного подхода заключается в регламентациях функций прав, обязанностей, нормативов качества, затрат, продолжительности элементов систем менеджмента в нормативных актах.

Целью поведенческого подхода является оказание помощи работнику в осознании собственных возможностей. Основной целью этого подхода является повышение эффективности фирмы за счет повышения роли человеческих ресурсов. Наука о поведении всегда будет способствовать повышению эффективности как отдельного работника, так и фирмы в целом.

Ситуационный подход гласит, что различные методы управления должны применяться в зависимости от конкретной ситуации, так как организация — это открытая система, постоянно взаимодействующая с окружающим миром (внешней средой), поэтому главные причины того, что происходит внутри организации (во внутренней среде), следует искать в ситуации, в которой эта организация вынуждена действовать.

Центральный момент подхода – **ситуация**, т.е. конкретный набор обстоятельств, которые оказывают влияние на деятельность организации в текущий момент времени. Ситуационный подход связан с системным подходом и пытается увязать конкретные управленческие приемы и концепции с конкретными ситуациями.

Этот подход нацелен на непосредственное применение новых научных методов в конкретных ситуациях и условиях.

Здесь важно «ситуационное мышление» – понимание того, какие приемы будут более эффективными для достижения целей в данной ситуации. Главная сложность состоит в том, что ситуационные процессы многочисленны и взаимосвязаны, и их нельзя рассматривать

независимо друг от друга, поэтому руководителю бывает довольно сложно определить заведомо верный метод.

Ситуационный подход призван связать конкретные приемы и концепции управления с определенными конкретными ситуациями, изучить ситуационные различия между организациями и внутри самих организаций.

Теория ситуационного подхода опирается на четыре основных положения:

✓ руководитель должен быть знаком с эффективными средствами профессионального управления. Для этого нужно понимать процесс управления, особенности индивидуального и группового поведения, владеть навыками системного анализа, знать методы планирования и контроля, количественные методы принятия решений;

✓ руководитель должен предвидеть вероятные последствия от применения в данной ситуации каждого из управленческих методов, которые всегда имеют как сильные, так и слабые стороны, а также определенные сравнительные характеристики. Например, можно увеличить заработную плату всем работникам за дополнительную работу, что, несомненно, на какое-то время повысит их мотивацию, но надо сравнить рост затрат с полученными выгодами; возможно, такая мера окажется разорительной для организации;

✓ руководитель должен уметь правильно интерпретировать ситуацию, выявлять факторы, наиболее важные в сложившейся ситуации, определять возможный эффект от изменения тех или иных переменных показателей ситуации;

✓ руководитель должен уметь увязывать конкретные приемы, которые дали минимальный негативный эффект, с конкретными ситуациями для обеспечения наибольшей эффективности в достижении целей организации.

Метод ситуаций положен в основу методологии обучения в самой престижной в США школе бизнеса – Гарвардской.

Системный подход - это направление методологии научного познания и социальной практики, в основе которого лежит рассмотрение объектов как систем; ориентированное на исследование и рассмотрение целостности объекта, на выявление многообразных типов связей в нем и сведение их в единую теоретическую картину [4]. При системном подходе специфика объекта (системы) не исчерпывается особенностями составляющих его элементов, а коренится, прежде всего, в характере связей между ключевыми элементами. В соответствии с этим подходом руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов.

Важнейшие принципы:

- процесс принятия решения должен начинаться с выявления и четкого формулирования конкретных целей;
- необходимо выявление и анализ возможных альтернативных путей достижения цели;
- цели отдельных подсистем не должны вступать в конфликт с целями всей системы;
- восхождение от абстрактного к конкретному;
- единство анализа и синтеза логического и исторического;
- проявление в объекте разнокачественных связей и взаимодействий.

К распространенному подходу управления образовательным учреждением следует отнести системный подход.

Программно-целевой подход основывается на четком определении целей организации и разработке программ по оптимальному достижению этих целей с учетом ресурсов, необходимых для реализации программ.

Еще на стадии формулирования желаемых целей возникает обобщенная модель организации, затем рассматриваются альтернативные варианты управленческих решений, выбирается одно из них и начинается разработка программ. На каждом этапе программы стратегическая цель организации подразделяется на подцели, выделяются основные задачи и приоритеты их решения, которые увязываются с материальными, трудовыми и

финансовыми ресурсами. Оценка итогов реализации этапа проводится по следующим показателям: основной результат, объем и срок.

Выводы и предложения:

Таким образом, для поддержания качественного образования в нынешнее время ускоренного научно-технического прогресса, необходимо применить комплексный подход не только к организации мероприятий, направленных на развитие системы образования, но и к внедрению правильно структурированных процессов управления образовательной системой.

Современные вызовы образовательной системы требуют применения современных подходов к управлению, таких как динамический подход и компетентностный подход.

Опережающее развитие образовательной системы возможно только при использовании современных методов менеджмента, которые позволят эффективно решать поставленные задачи.

Основные задачи управления образовательной системой на современном этапе связаны с обеспечением качественного образования и развитием компетенций учащихся.

Применение современных подходов менеджмента позволит оптимизировать процессы управления образовательной системой, повысить ее эффективность и результативность.

Опережающее развитие образовательной системы возможно только при использовании современных методов менеджмента, которые позволят эффективно решать поставленные задачи.

Литература:

1. Барановский А. И. *Образовательный менеджмент: актуальные проблемы становления // Современные наукоемкие технологии.* – 2008. – № 1.
2. Виханский О.С. *Менеджмент: учебник для студ. вузов, обуч. по экон. спец. и по направлению 521600 Экономика / О. С. Виханский, А. И. Наумов.* – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2008.
3. ГОСТ Р 52614.2-2006 *Системы менеджмента Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования. Quality management systems. Guidelines for the application of GOST R ISO 9001-2001 in education ОКС 03.120.10 ОКСТУ 0025. Дата введения 2007-06-01.*
4. Гузева Г.И. *Управление процессом модернизации в системе дополнительного образования детей: Дис. к.п.н.:13.00.01:Волгоград, 2002.*
5. Мухаметзянова Ф. Ш., Левина Е. Ю. *Типология управления развитием образовательных систем и структур / Ф. Ш. Мухаметзянова, Е. Ю. Левина // Теория и практика общественного развития. 2015. № 19.*
6. Мухаметзянова Г.В. *Приоритетные задачи профессионального образования в современной теории и практике/Г.В.Мухаметзянова// Среднее профессиональное образование. 2010. № 10.*