

УДК 378.14

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛОЙ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМОЙ

Маркова С.М., Петровский А.М.

*Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина
(Мининский университет), Нижний Новгород, e-mail: ngpu.profped@yandex.ru*

В статье представлено управление профессиональным учебным заведением как социально-экономической системой. Раскрываются социально-педагогические основы управления профессиональным учебным заведением выполняющим экономическую, социальную и культурные функции. Исследованы подходы к управлению социально-экономической системы (функциональный подход, системный подход, подход «модель человеческих отношений», целевой подход). В статье представлена модель управления профессиональной школой в центре которой находится человек с его потребностями и способностями и направлено на создание условий для развития-саморазвития человека.

Ключевые слова: управление, профессиональное образовательное учреждение, социально-экономическая система, модель

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL SCHOOL AS A SOCIO-ECONOMIC SYSTEM

Markova S.M., Petrovsky A.M.

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod,, e-mail: ngpu.profped@yandex.ru

The article presents the management of professional educational institution as a socio-economic system. Reveals the social-pedagogical bases of professional education institution management performs economic, social and cultural functions. Studied approaches to the management of socio-economic system (functional approach, system approach, the approach of «human relations model» targeted approach). The article presents the professional school management model centered on the person and his needs and abilities, and is aimed at creating conditions for the development of self-human.

Keywords: management, professional educational institutions, social and economic system model

Сегодня в профессиональное образование проникают социально-экономические проблемы и противоречия. Трудности в разрешении этих противоречий предопределяются государственными проблемами в этой сфере. Новое управление, способное преодолевать социально-экономические противоречия школы, призывает рассматривать профессиональную школу, не как учебное заведение, дающее определенную систему знаний, умений, навыков, а как социально-экономическую систему, ставя ее на один уровень с другими социальными «институтами» страны.

Управление профессиональной школой как социально-экономической системой позволяет начать решать задачи материально-технического, финансового обеспечения (хоздоговорные условия, открытие учебно-производственных мастерских, вовлечение обучающихся и педагогов в управление школой); развитие правовой, экономической, духовной культуры педагогов и обучающихся; повышение статуса образования; обеспечение непрерывности и необходимости в профессиональном образовании [2].

Управление профессиональной школой понималось как чисто педагогическое, так как предметом управления является учебно-воспитательный процесс, теория педаго-

гического управления не связывалась с социальным управлением. Лишая управление профессиональной школой теории и практики социально-экономического управления, а школу – необходимого статуса, не провоцируем ли мы обострение противоречий между профессиональной школой и другими социальными организациями?

Управление профессиональной школой как социально-экономической системой становится многоуровневым, непрерывным, целенаправленно организованным процессом [1].

Говоря о влиянии общественных противоречий на профессиональную школу, нельзя обойти обострившееся противоречие между образованием и культурой.

Основные направления развития образования связаны с гуманизацией и гуманитаризацией, с приоритетом общечеловеческих ценностей. Это означает переход от существующей системы образования к культурному, к единству культурного и образовательного пространств.

Культура – это совокупность позитивных образований; система ценностей, совокупность социальных, общественных образований; совокупность позитивных социальных образований: способностей, потребностей, деятельности, отношений и институтов.

Культура общества – это исходный плацдарм для человека, для личности, человеческая деятельность, исторически обладающая значением для судеб человека, предстает как его социальная практика.

В последние годы очевидно, что профессиональная школа в первую очередь для обучающихся, предназначена для удовлетворения их запросов в знаниях, умениях, навыках. Но современные тенденции социально-экономического и образовательного характера предлагают другой взгляд на профессиональную школу.

Мы принимаем точку зрения О. Долженко, который определяет образовательное учреждение – как место, где воспроизводится и развивается определенного рода высокое знание, при специфических условиях взаимодействия преподавателя и обучающихся [1].

Новое мышление, способное воссоединить образование и культуру, призывает рассматривать школу как механизм воспроизводства и развития культуры, как центр эталонного знания, как экспериментальную площадку или новый тип учебного заведения.

Изложенный подход позволяет взглянуть на профессиональную школу как на социальный институт, выполняющий три функции: экономическую, социальную и культурную. Принимая такую позицию, мы считаем, что объективное понимание роли и места профессиональной школы возможно на основе анализа и учета именно этих трех позиций.

Экономическая функция профессиональной школы связана с формированием социально-профессиональной структуры общества; с развитием человека, способного заниматься деятельностью в любом предметном пространстве; развитием экономических отношений в педколлективах [5].

Социальная функция базируется на роли профессиональной школы в воспроизведении и развитии социальной структуры общества и связана с анализом взаимосвязей социального положения человека и его социальной мобильностью. Она предполагает проектирование социальных качеств личности и формирует облик человека среди людей.

Третья функция профессиональной школы – обеспечение культурных ценностей, социальных и нравственных норм и навыков – воспроизводство культуры и увязывается с развитием творческих способностей человека. Педагог при этом выступает как носитель культурных норм определенных видов деятельности.

Недостатки управления высветили, что существующая система строилась в основ-

ном на базе традиционных педагогических форм управления и не могла эффективно управлять функционированием образовательного процесса, а тем более развивающейся школой в новых условиях.

Традиционный функциональный подход к управлению социально-экономическими системами основан на разделении целого на отдельные части для того, чтобы лучше осуществлять контроль над ними. Функциональный подход к управлению позволяет обеспечить эффективность функционирования социально-экономическими системами, экономию времени и средств (Ф. Тейлор).

Разделение деятельности на составные части, проблемы на элементы, мир на фрагменты делает сложные задачи и предметы более легкими в управлении, но мы не можем видеть последствия наших действий, теряем чувство связи по отношению к большему, к целому. Управленцы не могут повлиять на эту динамику, чтобы достичь целей социально-экономической организации [1].

Особенно важное место занимает разработка модели «человеческих отношений» в системе управления (Элтон Мэйбо). Функцией управления становится сохранение устойчивости социальных отношений так, чтобы члены коллектива, сотрудничая друг с другом, получали личное удовлетворение.

Новая философия управления основана на системном, ситуационном подходе, организация – «открытая система». Чтобы понять наиболее важные проблемы управления, требуется рассматривать всю систему, которая вызывает эти проблемы. Осмысление систем – это способность понять основные взаимосвязи, которые влияют на поведение сложных систем с течением времени, и именно они должны давать возможность менеджерам «видеть целостность» (Сэндуп, Афанасьев В.Г., Гвишиани Д.И.) [5].

Так, отражая уже известный системный, целостный подход к управлению, в отечественной теории педагогического управления особое место занимает такой подход, при котором главное внимание уделяется цели, что, в свою очередь, связано с переосмыслением роли управления как элемента, обеспечивающего развитие системы. Такой подход получил название «целевого» («программно-целевого», «управление на результат») (Афанасьев В.Г., Гвишиани Д.И., Фишман Л.И.) [6].

Сложившаяся социально-экономическая ситуация в нашей стране и проблемы образования обуславливают особенно интегративное развитие управления в системе непрерывного профессионального образования, как процесса, обеспечивающего не-

прерывное профессиональное саморазвитие коллектива и человека.

К числу основных задач относится изучение и использование зарубежного опыта по управлению и непрерывному образованию, хотелось бы заметить, что зарубежный опыт важен как ориентир, а не как образец, так как западные системы складывались в условиях стабильных социокультурных норм.

Кроме того, управление в профессиональном образовании должно отражать общую тенденцию перехода образования от парадигмы, в которой человек выступает как «объект обучающих воздействий», к парадигме субъективных отношений, где определяющим является гуманистический тип отношений участников образовательного процесса, саморазвитие обучающихся (Вербицкий Н.А., Кларин М.В., Петров Ю.Н., Вагина К.Я.) [3].

Таким образом, построение модели управления в системе непрерывного многоуровневого профессионального образования должно осуществляться на основе следующих концептуальных положений:

- учебное заведение рассматривается как социально-экономическая организация;
- ставка делается на человека самореализующегося;
- учебное заведение рассматривается, как живой организм, состоящий из людей, объединяемых совместными ценностями и деятельностью;
- учебному заведению должно быть присуще постоянное обновление, питающееся внутренним стремлением и нацеленное на приспособление к внешним условиям.

Основанное на этих ориентирах управление в системе профессионального образования способно выявлять экономическую ценность каждого члена коллектива с учетом его потребностей-способностей, причем ценность человека ставится в зависимость от его реального вклада в развитие коллектива в каждый конкретный момент коллективной деятельности. Это поддерживает в человеке постоянный творческий тонус, потребность в развитии своих способностей, что, в конечном счете, обеспечивает непрерывное целенаправленное профессиональное, социальное и духовное развитие человека.

Опираясь на необходимость развития личностных качеств специалиста и его способности к активной, творческой деятельности в условиях рыночного хозяйствования, можно сформулировать социально-педагогические основы управления учебным заведением [2]:

- четкая ориентация на цели подготовки конкурентоспособных специалистов для регионального рынка труда, на цели разви-

тия системы непрерывного многоуровневого профессионального образования;

- обусловленность структуры, функций, содержания управления деятельностью учебного заведения, непрерывностью, многоуровневостью, региональными потребностями в подготовке специалистов;

- направленность на своевременное выявление, предупреждение и разрешение противоречий, возникающих в процессе функционирования многоуровневого профессионального учебного заведения;

- принцип демократизации и гуманизации в управлении деятельностью профессионального учебного заведения и во взаимоотношении членов коллектива, обучаемых и обучающихся;

- ориентация на усиление мотивационного аспекта в образовательно-воспитательном процессе.

Поиск путей дальнейшего совершенствования управления выявил необходимость использовать метод моделирования. В последние годы моделирование находит широкое распространение во многих отраслях науки, в том числе и управлении.

Моделирование рассматривается как метод опосредованного изучения объекта, в ходе которого исследуется или осваивается не сам интересующий исследователя объект, а некоторая промежуточная система – модель [6].

Модель всегда выступает как такой представитель прототипа, который в каком-либо отношении более удобен для изучения или освоения и дает возможность переносить полученные при этом знания на исходный объект.

Можно выделить два вида моделей. Первый вид – модель, как образец, стандарт, культурный эталон, который вбирает в себя систему признаков, связей, присущих идеальному образцу. Второй вид – модель, как структура, действие, механизм, обеспечивающий функционирование и развитие создаваемого процесса.

Опыт разработки моделей в управлении позволяет говорить о реализации системного подхода к сложным социально-экономическим системам, особенно к таким, как развивающаяся школа.

Одни авторы рассматривают модель управления как теоретическое представление о явлении, в ней отражается содержание управления, методы, показатели управленческой деятельности, сферы управления. В этом случае она может выступать основой диагностирования состояния управления профессиональной школой [6].

Другие – как средство реализации развивающейся школы, как механизм ее функ-

ционирования, как систему действий по созданию условий для ее развития.

Попробуем представить инвариантную модель управления профессиональной школой в современных условиях. Точкой отсчета становится появление новой парадигмы профессионального образования, в центре которой – человек, с его потребностями и способностями. Сущность управления заключается в создании условий для развития-саморазвития человека.

В зависимости от целей устанавливаются контакты социально-экономического плана, психолого-педагогических требований. Это первый этап реализации модели управления, на котором констатируется, что новые идеи не вписываются в действующие стереотипы.

На следующем этапе начинается инновационный процесс по изменению педагогической деятельности преподавателей, когда единичные новшества объединяются целенаправленно и организованно. Инновационный процесс может осуществляться с помощью других социальных институтов или внутренними силами школы. Внедрение инновационного процесса ведет к созданию новых формальных структур и неформальных объединений.

Способом функционирования системы управления выступают педагогические технологии, специфика которых состоит в том, что конструируется и осуществляется такой учебный процесс, который должен гарантировать достижение поставленных целей.

Заключительный этап модели управления – стабилизация деятельности новых управленческих структур, управленческого механизма и регулирование управленческой деятельности в зависимости от успешной-неуспешной реализации цели [6].

Одной из тенденций развития профессионального образования является внедрение

педагогических технологий в практику образовательного процесса. Совокупность технологических действий управления образует развивающее пространство обучающихся, обеспечивающее переход от обучения к научению, развитию способностей и культурного поведения в жизни обучающихся.

На наш взгляд, только модель управления, учитывающая социально-педагогические противоречия и проходящая свой путь развития, сможет обеспечить уровень образования, адекватный социуму. Непрерывность управленческого механизма профессиональной школы возможна при открытости системы, гибкости, наличии интеграционных процессов и развивающего характера.

Список литературы

1. Маркова С.М. Моделирование управления педагогическим процессом в профессиональном лицее в условиях непрерывного многоуровневого образования: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Санкт-Петербург, 1997.
2. Маркова С.М., Варакса С.А., Носкова Л.П. Управление профессиональной подготовкой в учебном заведении интегрированного типа: опыт работы профессионального лицея № 1 – центра непрерывного многоуровневого профессионального образования / Нижний Новгород, 2001.
3. Маркова С.М., Цыплакова С.А. Управленческо-педагогическая подготовка будущих педагогов профессионального обучения // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2015. № 11-12. С. 100-102.
4. Петров Ю.Н., Маркова С.М. К вопросу о моделях управления в системе непрерывного многоуровневого профессионального образования // Инновационные подходы к решению педагогических, организационно-экономических, инженерно-технических и производственных проблем: сборник научных трудов. Нижний Новгород, 1997. С. 25-31.
5. Петров Ю.Н., Маркова С.М. Организационно-педагогические основы управления непрерывным многоуровневым профессиональным образованием: монография / Нижний Новгород, 1999.
6. Седых Е.П. Моделирование управления педагогическим процессом в профессиональной школе // В мире научных открытий. 2012. № 5. С. 170-180.