



в вузе // Высшее образование сегодня. – 2008. – № 4. – С. 27–36.

18. Рогачева М. Причины и следствия изменений корпоративной культуры организации // Человек и труд. – 2006. – № 12. – С. 70–71.

19. Романов К. В. Культурно-антропологический подход к философскому осмыслению методологических основ новой школы // Педагогика. – 2009. – № 5. – С. 25–29.

20. Слостенин В. А. Проблемы педагогического образования: сб. науч. ст. к юбилею А. С. Макаренко; редкол.: В. А. Слостенин, Е. А. Леванова, С. Б. Серякова. – М.: МПГУ; МОСПИ, 2008. – 145 с.

21. Трофимов К. В. Проблема гармонизации образа жизни студентов [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.sgu.ru/files/nodes/47627/Trofimov.doc.] (дата обращения 15.11.2017).

22. Ушаков К. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы. – М.: Сентябрь, 1995. – 128 с.

23. Фролов И. Т. Введение в философию [Электронный ресурс] / И. Т. Фролов. – URL: [http://www.i-u.ru/biblio/archive/frolovvvedenie/09.aspx#top] (дата обращения 05.04.2017).

24. Ярошевский М. Г. История психологии. – М.: Академия, 1976. – 348 с.



Н. Г. Попович

УДК 371.321.4

ХАРАКТЕРИСТИКИ СТИЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ

Уроки российской практики реформирования образования в центр внимания современного руководителя образовательной организации ставят необходимость обновления управленческой деятельности, а связанные с реформой изменения объективно формируют и необходимость обновления методов, форм и способов осуществления управленческого воздействия в сфере образования [4; 6; 10; 12; 14]. Кроме того, этого требует необходимость повышения конкурентоспособности российского образования, изменения, происходящие в экономике, демократизация общества, а также наличие пережитков тоталитарного государственного управления образованием.

Анализ последних исследований и публикаций обосновывает актуальность проблемы и объективную необходимость ее изучения, поскольку сохраняется практика авторитарных способов управления [3, с. 5]. Так, отмечена противоречивость в использовании профессиональных стратегий в управленческой карьере [9, с. 73], описаны вызовы для современного руководителя, следующие за введением новых Федеральных государственных образовательных стандартов и переводом ключевых направлений деятельности на проектную основу [12, с. 3], особенности управления высшим учебным заведением в рыночных условиях [8], ориентация на потребителя [5], а также неразработанность научных основ организации и развития государственно-общественного управления образованием [1; 3].



Большинство авторов говорят о процессах, сопровождающихся разрушением привычных схем и поиском новых возможностей для руководителей, и связывают их с ролью субъективного (человеческого) фактора и конечной результативностью управленческих воздействий.

Цель статьи – раскрыть понятие многомерности стиля управления как фактора развития высшей образовательной организации, основанного на гибкости и вариативности взаимодействия, скорости реагирования на изменения.

Научная новизна исследования состоит в выделении основных характеристик демократического стиля руководства, а именно качеств руководителей и подчиненных, необходимых в условиях реформирования сферы образования и для повышения качества образования.

В соответствии с приоритетами, обозначенными в программах правительства, сегодня первоочередные задачи сосредоточены на реформах. Реформа образования – это, прежде всего, реформа системы управления образованием, которая ставит целью изменения (улучшения) в государственном образовании и обеспечение доступности образования для большинства. Сегодня реформа образования сфокусирована на изменении существующей системы и ориентации ее на повышение качества результатов образования.

Под влиянием метастратегии общественного развития страны должен обновляться и формироваться стиль деятельности современных управленцев в сфере высшего образования [4; 6; 10; 13; 14]. Традиционно правильность выбора формы управления проявляется в умении самостоятельно определять направление, ориентиры и самокритично оценивать результаты как своей деятельности, так и деятельности образовательного учреждения в целом.

В коллективной монографии «Нелинейная модель российского высшего образования в макрорегионе: теоретическая концепция и практические возможности» представлен анализ способов профессионального по-

ведения. Линейные профессиональные стратегии отмечены авторами как эффективный способ поведения только в условиях стабильной ситуации, но в условиях модернизации и реформирования системы образования в качестве новационной, как более отвечающей запросам времени, предложена нелинейная модель российского высшего образования, ориентированная на открытость и демократизацию отношений [9, с. 73–75].

Такая модель должна основываться на демократизации и открытости отношений; отказе от авторитарного характера управления университетами и постоянной ориентации на поиск и эффективное использование широкого спектра традиционных и новых экономических, социальных и духовных ресурсов.

Исследователь проблем управления высшим учебным заведением А. В. Морозов утверждает: «С переходом на модель рыночных отношений для высшего образования характерна и ориентация на стиль управления, в основе которой существует эффективность менеджмента организации в условиях ее существования как элемента конкурентной образовательной среды», отдельно выделяя при таком подходе обеспеченность максимально высокого уровня качества подготовки обучающихся и важность качества управленческих решений [8, с. 94].

Очевидно, что исследованию моделей управления в период реформирования все больше уделяется внимания в связи с изменением их характерных признаков. В. С. Аванесов обосновывает объективность перехода от командно-административной к общественно-демократической модели [1, с. 4], когда субъект управления осуществляет обратное активное воздействие на управляющую систему, заставляя учитывать его интересы и потребности, его мнение при принятии управленческого решения. В результате разрушается традиционная «субъект-объектная» система управления персоналом и обновляются модели управления.

Современный стиль управления основывается на определенном синтезе социальных,



организационных, нормативных, информационных и технических параметров управления, то есть в определенной степени на объективных началах, с одной стороны, и генотипе, интеллектуальном развитии, социально-психологических силах и опыте человеческого потенциала, а именно субъективном факторе, вовлеченном в управление, – с другой. В исследованиях Г. В. Атаманчука стиль управления представляет собой специфическое отражение в особой управленческой сфере общества единства объективного и субъективного [2, с. 64].

Поскольку сегодня привычным явлением в системе образования становятся новации, руководители образовательных структур вынуждены адаптироваться к новым условиям и переходить на новый управленческий стиль – динамичный и новаторский, направлять внимание на необходимость его совершенствования, а под влиянием распространения мировых стандартов демократии участия – как можно быстрее освобождать управленческое взаимодействие от авторитарно-бюрократических традиций прошлого с их жестким доминированием властного влияния, с деформированными этико-ценностными и нормативно-правовыми основами управления [3, с. 5].

В материалах Бюллетеня о сфере образования за июнь 2017 г. отмечается, что «система вузовского образования в России входит в этап технологического и технического обновления».

Ориентиры для этих изменений задаются глобальной конкуренцией», а «ключевыми факторами успешного развития вузов будут становиться гибкость и вариативность взаимодействия, скорость реагирования на изменения, преодоление естественной инертности» [13, с. 3].

Недостаточно успешные результаты реформирования обусловлены инерцией традиций, что в условиях кардинальных изменений создает ситуацию противостояния новых нормативно-поведенческих стереотипов и ранее применяемого управленческого педагогического взаимодействия. Это может привести к потере всего достигнутого опыта перехода

к личностно ориентированной модели образования [4, с. 16–25].

В адаптации руководителя к работе в условиях вызовов важное место занимает доверие, открытость, прозрачность в сочетании с волей и желанием субъекта и объекта управления, способных определять цели деятельности, принимать активное участие в подготовке и принятии необходимых управленческих решений, непосредственно нести ответственность за их качество.

Сложный процесс обновления, переход к особому стилю управления и формированию его возможностей как явлению динамичному в своем развитии и саморазвитии и целостному в многомерности своих проявлений требует устранения деструктивного наследия прошлого и одновременного усвоения общемировых стандартов демократии [4, с. 23].

Проанализировав научную разработанность проблемы стилей управления в различных научных источниках, где традиционно относят демократический стиль к «одномерным» стилям управления, не можем согласиться с утверждением, что стиль определяется каким-либо одним признаком. Не охватывает также глубины возможностей демократического стиля идея его «двухмерности», ориентирующая, с одной стороны, на создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата, налаживание человеческих отношений, а с другой – на надлежащие организационные и технические условия, в которых подчиненный полностью сможет раскрыть свои способности. Практика показывает, что эффективность управления обеспечивается и рядом других обстоятельств, осуществляющих оптимизацию управления образовательной организацией [8, с. 91–93].

Примером являются «многомерные» стили управления как набор взаимодействующих и независимых стилей.

По нашему мнению, достижение эффективности процесса управления напрямую зависит от принятия потенциала многомерности стиля и понимания вариативности в его использовании. Благодаря этому становится возможной сбалансированность и опти-



мальность взаимодействия управляющего и управляемого.

Многомерность демократического стиля как особого вида управленческой деятельности создает возможность использования открытого и коллегиального стиля работы команды. Этот стиль необходим в динамичных и быстро меняющихся ситуациях.

Возможности использования вариантов форм и методов демократического стиля управления образованием усматриваются, прежде всего, в наличии активной позиции субъекта: а) социальная активность должностных лиц и соответствующих структур связана с применением властных полномочий или опорой на них; б) такая активность четко и достаточно полно нормативно регламентирована и существует в установленных формах и процедурах, в) целью этой активности является формирование и реализация управляющих воздействий [2, с. 65].

Организации, в которых доминирует такой стиль управления, характеризуются высокой степенью децентрализации полномочий, активным участием профессорско-преподавательского состава в принятии решений, созданием условий, при которых выполнение служебных обязанностей оказывается привлекательным, а вознаграждением является чувство причастности к достижению успеха организации. Тогда и в стиле руководителя преобладают такие механизмы влияния, которые апеллируют к потребностям более высокого уровня: в принадлежности, в высокой цели, автономии и самовыражении. Руководителю нет необходимости в навязывании своей воли, подчиненные имеют достаточно свободы в выполнении задач [9, с. 26].

Среди разновидностей и форм демократического управления консультативный и партисипативный выделены нами как в наибольшей степени иллюстрирующие возможности в настоящем и намечающие перспективы для качественного управления образованием.

Консультативный стиль предполагает в значительной степени доверие руководителя к сотрудникам, необходимость консультиро-

вания с ними, стремление использовать лучшие предложения, которые ими предлагаются. В качестве стимулов сотрудники поощряются, а наказания возможны в чрезвычайных случаях. При этом подчиненных в целом устраивает стиль управления, даже если они не принимают непосредственного участия в принятии решений.

Что касается партисипативного стиля управления, то среди различных форм демократии исследователи отмечают высшей так называемую «партисипативную демократию», когда общество активно участвует в процессе принятия и реализации управленческих решений [7, с. 206; 11, с. 108].

Партисипативная демократия получила название «демократии участия» и определяется в контексте исследуемой проблемы как отношения руководителя и подчиненного, полное доверие к подчиненным во всех вопросах, использование конструктивных предложений, широкий обмен информацией, привлечение к постановке целей и к контролю за их исполнением.

Кроме выделенных В. И. Бочкаревым преимуществ этой формы демократии, таких как открытость, позволяющая убедиться в порядочности и честности руководителя; привлечение интеллектуалов, высокообразованных членов коллектива и внешних экспертов, ученых, оптимизирующее процесс решения имеющихся проблем; осознание своей причастности к делам и проблемам организации, усиливающее моральную ответственность за непопулярные решения [3, с. 5], на первое место все же стоит вынести субъективные характеристики.

Опираясь на характеристики демократии участия [11, с. 106], выделяют следующие субъективные характеристики, необходимые руководителю: обязательность высокого уровня профессиональной подготовки, знаний и опыта; открытость к диалогу; доверие к подчиненным; отказ от личных привилегий; готовность делегировать полномочия; предоставление возможности самостоятельно исполнять текущие задачи; контролировать ход исполнения через официальные инстанции;



контролировать результаты; обосновывать перед сотрудниками факты единоличного принятия решений. При таком стиле управления отношения между руководителем и подчиненными являются партнерскими.

Руководитель исполняет управленческие функции: планирование, организация, координация, принятие решений, оценка и контроль. Лица, управляющие учебными заведениями (ректор, проректор, директор школы, заместители директора, директора школ), должны быть подготовленными менеджерами и уметь успешно работать с человеческими ресурсами (преподаватели, студенты), финансовыми, материальными и дидактическими ресурсами, что отражается на результатах учреждения, подготовке студента и развитии его личности и на всем учебно-воспитательном процессе.

Поэтому важной составляющей в стиле управления руководителя является внимание к работе с кадрами. Сегодня наряду с практикой формирования коллектива из контингента субъектов, неизменно находящихся в подчинении руководителя, существует индивидуальные способы и кадровые стратегии, которыми пользуются руководители. С более узким толкованием подбора персонала, прежде всего, связывают изучение соответствия кандидатов и выбор среди них сотрудников для назначения на ту или иную должность [3, с. 16; 5, с. 12, 271].

Не вызывает сомнения, что различие качеств руководителя и подчиненных влияет на эффективность совместной деятельности. Тут уместно говорить о совместимости, подобии и дополняемости субъектов управленческого процесса. Руководитель, подбирая персонал, должен учитывать не только интересы самой управленческой деятельности, но и собственные задачи организации взаимодействия как по горизонтали, так и по вертикали: определяется направленность подбора – для решения внешней или собственной проблемы; где подбирается персонал (команда) – внутри структуры или привлекаются специалисты извне; кто осуществляет отбор – сам руководитель или доверенное лицо; подбираются

исключительно исполнители или генераторы новой деятельности и т. п.

При возрастании роли подчиненных возрастают и требования к стилю руководителя, который должен быть ориентирован на управление в менеджменте: желание брать на себя ответственность; выраженная потребность в самостоятельности; готовность и способность отвечать за свои действия; тяга к творчеству и личностному росту; интерес к работе; ориентация на перспективные жизненные и организационные цели; высокая значимость мнения коллег; высокий уровень самоконтроля; наличие контролирующих прав, желание и умение их использовать.

Осознание возможностей, которые предоставляет демократический стиль управления, позволит сформировать стиль руководства, при котором снизится степень отчуждения подчиненных от результатов своего труда, в процессе предоставления образовательных услуг органично будут сочетаться личные цели (самореализация) с целями и задачами конкретного учреждения, так и образовательной деятельности в целом.

Глубина, масштабность и эффективность процесса реформирования сферы образования требуют сегодня развития руководителем собственных менеджерских способностей и обновления стиля управления. Современный руководитель в своей практике должен стремиться совместить различные элементы и возможности стиля управления в пользу принципа демократии участия. Дальнейшее поле исследований по проблеме связано с иными составляющими деятельности руководителя, вытекающими из программных требований: привлечения работодателей к участию в различных формах государственно-частного партнерства по управлению деятельностью образовательных организаций среднего профессионального образования и высшего образования; из необходимости расширения возможностей непрерывного образования для всех категорий граждан и др. [6; 14].

АННОТАЦИЯ

Даны характеристики демократического стиля управления с целью использования его



возможностей в условиях реформирования и с учетом традиций и новаций в практике управления образованием. Выделены основные черты стиля руководства и качеств руководителей и подчиненных для повышения качества образования. Отмечено решающее значение субъективного фактора как основы развития образовательного учреждения современного типа

Ключевые слова: управление образованием, управленческая деятельность, стиль управления, руководитель, демократия участия.

SUMMARY

Characteristics of democratic management style with the aim to use its opportunities in the conditions of reforming and taking into account traditions and innovations in the practice of education management are suggested. The main features of the management style and the qualities of managers and subordinates for improving the education quality are singled out. The decisive importance of the subjective factor as the basis for the development of an educational institution of a modern type is noted.

Key words: education management, management activities, the democratic style of management, leader, participatory democracy.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аванесов В. С. Реформа, модернизация или стратегия развития образования – что сейчас важнее? [Электронный ресурс]. – URL: ukros.ru/wp-content/uploads/2018/01/Аванесов.doc (дата обращения: 05.02.2018).

2. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: учебник. – 4-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2014. – 525 с.

3. Бочкарев В. И. Концепция государственно-общественного управления общим образованием (проект) [Электронный ресурс]. – URL: uosayansk.moy.su/GRS/k_o_n_c_e_r_c_i_j_a.doc (дата обращения: 05.02.2018).

4. Государственная программа развития образования в Республике Крым на 2016–2025 годы от 16 мая 2016 года № 204 [Электронный ресурс]. – URL: http://rk.gov.ru/rus/file/pub/pub_362365.pdf (дата обращения: 05.02.2018).

5. Инновации в современной системе образования: подходы и решения: коллективная монография / отв. ред. А. Ю. Нагорнова. – Ульяновск: Зебра, 2016. – 494 с.

6. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2014 г. № 2765-п) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70736882/#ixzz56iG97mTN (дата обращения: 05.02.2018).

7. Криворотова Г. А. Перспективы развития партисипативных отношений в политическом управлении современной России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2011. – С. 202–210.

8. Морозов А. В. Особенности управления высшим учебным заведением в современных условиях // Управление образованием: теория и практика. – 2016. – № 2 (22). – С. 90–106.

9. Нелинейная модель российского высшего образования в макрорегионе: теоретическая концепция и практические возможности: монография / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова, В. С. Каташинских, А. К. Клюев [и др.] / под ред. Г. Е. Зборовского. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2016. – 336 с.

10. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: http://www.минобрнауки.рф/документы/2974/ (дата обращения: 04.02.2018).

11. Попович Н. Г. Гражданское общество среди приоритетов государственного управления: дискурсивный подход // Вестник Академии права и управления. – 2013. – № 32. – С. 105–109.

12. Проект «Современная цифровая образовательная среда» [Электронный ресурс]. – URL: https://Минобрнауки.рф/проекты/современная-цифровая-образовательная-среда (дата обращения: 05.02.2018).

13. Реформа высшего образования: отечественный и зарубежный опыт [Электронный ресурс] // Бюллетень о сфере образования. – июнь 2017. – № 12. – С. 7. – URL: http://ac.gov.ru/files/publication/a/13584.pdf (дата обращения: 06.02.2018).



14. Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы от 23 мая 2015 г. № 497 [Электронный ресурс]. – URL: https://минобрнауки.рф/документы/5930/файл/4787/FCPRO_na_2016-2020_gody.pdf (дата обращения: 06.02.2018).



Э.Э. Бахича

УДК 373.24

ПРОБЛЕМЫ ПОЛИКУЛЬТУРНОГО ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО КОМПОНЕНТА

Тенденции к интеграции мирового общества, мирного сосуществования и сотрудничества определяют жизнь государств, народов и каждого человека. Поликультурность пространства жизнедеятельности человека становится неотъемлемой и характерной чертой современного общества, которая обусловлена развитием демократических процессов, движением к утверждению и защите прав и свобод каждого человека, она приобретает значение ценностного ориентира во всех сферах деятельности человека.

В Республике Крым идея поликультурности отражена в Законе РФ «Об образовании», Федеральных государственных образовательных стандартах среднего общего, высшего и профессионального образования и, в частности, парциальной образовательной про-

грамме дошкольного образования по гражданско-патриотическому воспитанию детей дошкольного возраста в Республике Крым «Крымский веночек».

Проблема привлечения детей к национальным и общечеловеческим ценностям, воспитания культуры межнациональных отношений подрастающего поколения, поддержки и защиты личности в ее этическом становлении и самовыражении продолжает сохранять актуальность в условиях современности. В трудах Я. Коменского, И. Песталоцци, Ж. Руссо, К. Ушинского, Л. Толстого, П. Каптерева, В. Водовозова, П. Блонского, С. Шацкого, В. Сухомлинского и многих других выдающихся педагогов отмечается необходимость развития национальной школы, воспитания и обучения детей на традициях родной и мировой культуры.

Современные исследования ученых, посвященные поискам форм и методов обучения межкультурному диалогу и взаимодействию людей разных национальностей, основываются на философских теориях диалогизма (М. Бубер), коммуникации (А. Бодалев), этнической идентичности (Т. Стефаненко, С. Цаллагова). Необходимость изменений в содержании и педагогических технологиях образования в условиях поликультурного пространства обосновывается в исследованиях А. Давыдовой, В. Ершова, С. Зарипова, А. Ковальчук, Л. Гончаренко, Л. Волик и др.

В современном российском обществе, наряду с проблемами политического, экономического характера, проблема толерантного сосуществования, взаимопомощи и сотрудничества народов и национальностей с разными культурными историческими корнями и традициями остается достаточно острой. Отчетливо она проявляется в Крыму, где в силу исторических обстоятельств большинство населения, постоянно проживающего на этой территории, принадлежит к различным этническим группам и национальным культурам.

Этнокультурная ситуация, которая сложилась в Крыму, требует разработки и внедрения теории образования, в которой поликультурное, интернациональное воспитание детей