

**Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. Н.А.ДОБРОЛЮБОВА**

И.В. Бурова

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Учебно-методическая разработка

**Нижний Новгород
2010**

Печатается по решению редакционно-издательского совета ГОУ ВПО НГЛУ. Специальности: ТиМПИЯиК. Иностранный язык. Филология. Дисциплина: Педагогическая антропология.

УДК 371(075.8)

ББК 74.04(2)

Б 916

И.В. Булова. Педагогический менеджмент: Учебно-методическая разработка. - Нижний Новгород: Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова, 2010. – 44с.

Учебно-методическая разработка предназначена для студентов специальностей “Теория и методика преподавания иностранных языков и культур”, “Иностранный язык” и “Филология”, получающих квалификацию “Преподаватель”. Даются обобщенная характеристика образовательных систем, понятие системного подхода, педагогический менеджмент. Рассматриваются функции управления образовательными системами и педагогического менеджмента.

УДК 371(075.8)
ББК 74.04(2)

Составитель И.В. Булова, канд. пед. наук, доцент

Рецензенты: Е.Н. Дмитриева, докт. пед. наук, профессор

Н.В. Пыхина, канд. пед. наук, доцент

© ГОУ ВПО НГЛУ, 2010

© Булова И.В., 2010

Содержание

Предисловие.....	4
Системный подход в педагогике.....	5
Педагогический менеджмент как феномен управления в образовании.....	16
Литература.....	43

ПРЕДИСЛОВИЕ

Предлагаемая учебно-методическая разработка позволяет приобрести знания в области управления образовательными системами. Знакомит студентов с управлением как условием создания, функционирования и развития образовательных систем, педагогическим менеджментом как современным видом социального управления, классическими принципами и функциями педагогического менеджмента.

Учебно-методическая разработка имеет теоретико-практическую направленность. Наряду с теоретическими материалами, подлежащими усвоению и последующему контролю, представлена серия практических заданий. Студентам предлагаются контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы.

В конце каждого раздела есть список рекомендуемой литературы.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ПЕДАГОГИКЕ

Системный подход как управленческий феномен

Зарождение системного подхода относится к XIX веку и связано с трудами К. Маркса (общественные и социальные системы), Ч. Дарвина (биологические системы), Д.И. Менделеева (периодическая система). В разработку идей системного подхода значительный вклад внесли также Ч. Барнард, Г. Саймон и др.

Хотя существует множество конкретных моделей системного подхода в управлении, общим для них является стремление рассмотреть 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:

1) рассмотрения управляемых объектов образования и явлений, связанных с образовательной деятельностью и нуждающихся в управленческом вмешательстве, в единстве частного и целого;

2) создания надежной основы для классификации управляемых объектов и явлений для выбора эффективных методов и технологий управленческой деятельности;

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

Системный подход в управлении ориентирует управленца на оптимизацию объекта и явлений 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.

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».

Признаки систем:

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

- 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 компонентом 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.

- различные системы отличаются друг от друга природой и свойствами компонентов

2. *Целостность.* 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;

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.

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

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

Системный подход - методологическая основа управления образовательным учреждением

Любое образовательное учреждение, являясь частью социальной системы, представляет собой целостную динамическую социально-педагогическую систему. Управление ею требует адекватного, а именно системного подхода.

Сегодня мы являемся свидетелями того, как различные общественные процессы и сферы деятельности все теснее взаимодействуют между собой. Это особенно наглядно видно при исследовании социальных явлений в нашем обществе, где необходимость системного подхода диктуется самой жизнью, прежде всего высокой степенью интеграции общественных процессов, где как никогда ранее «все связано со всем», когда решение одной проблемы зависит от решения множества других, когда сами проблемы приобретают системный комплексный характер (В.Г.Афанасьев).

Что же вкладывается в понятие «система» и «системный подход» и какое они имеют отношение к обновлению управления школой? Термин «система» всегда соотносится с чем-то целым, состоящим из отдельных частей. Мы рассматриваем школу, как целостную систему, имеем в виду, что она состоит из частей (компонентов), которыми могут выступать коллективы учителей, учащихся, родителей. А можно эту же систему рассматривать через процессы. Так, в целостном педагогическом процессе можно выделить образовательный процесс, протекающий на уроке, и внеурочное время. Таким образом, первым признаком системы является наличие в ней элементов, т.е. минимальных единиц, имеющих предел делимости в рамках данной системы. Если разделить школу с точки зрения ее учебных подразделений, то структурообразующей единицей будет класс.

Таким образом, под системой понимается совокупность элементов определенного рода, взаимосвязанных между собой и образующих целостность.

Каждый элемент системы может выполнять свое функциональное назначение, если будет взаимодействовать с другими ее элементами. Например, учитель становится учителем как таковым не после окончания педагогического института, а только в результате взаимодействия с

обучаемыми с целью их воспитания и развития. Таким образом, любая система представляет собой не просто совокупность элементов, а совокупность связанных между собой и взаимодействующих элементов. Способ их связи называется структурой.

В школе множество систем разного порядка. Например, процесс обучения является подсистемой целостного педагогического процесса, а урок – подсистемой процесса обучения. В то же самое время сам урок – это сложная целостная система. Эту иерархию построения сложных систем должен хорошо знать руководитель школы и каждый учитель.

Чтобы установить точный адрес управленческого воздействия, руководителю, учителю крайне необходимо расчленять систему на части, блоки, подсистемы и структурообразующие элементы. В управлении как школой, так и любым образовательным учреждением руководителю необходимо учитывать взаимосвязи всех подструктур, явлений, процессов. Опора на этот общий признак системы лежит в основе всей его аналитической деятельности.

Руководителям и педагогам часто приходится встречаться с такими видами взаимосвязи, которые более всего влияют на объединение отдельных элементов в целостные системы. К ним относятся все целевые связи, ибо цель подчиняет себе функционирование всех частей системы. Цели работы школы на год, например, определяют планирование работы всего школьного коллектива. К системообразующим относятся все связи управления: субординационные (по вертикали), координационные (по горизонтали), связи преемственности (между звеньями школы, учителями, учениками и т.д.) Особую роль в управлении школой, образовательным процессом и т.д. имеют причинно – следственные связи, ибо для принятия грамотного управленческого решения нужно исходить из причины: почему это произошло? Только на этой основе можно наметить действенные меры, решения.

Поскольку все системы в образовательных учреждениях конструируются на заданную цель, руководитель (педагог) обязан знать, как их формировать.

Важнейшим общим признаком всех систем является их интегрируемый характер. Интегративность является результатом взаимодействия входящих в систему компонентов, зависящих от уровня целостности системы.

Особенностью школы как системы является ее теснейшая связь с внешней средой. Можно выделить шесть основных внешних подсистем: общественно–политическую, производственно–экономическую, социально–бытовую, природно–экономическую, культурную и духовно–нравственную. Задача любого образовательного учреждения – использовать возможности этих подсистем для воспитания личности.

Педагогические системы являются открытыми, так как между ними и окружающим миром происходят информационные процессы.

Это системы динамические, функционирующие в условиях постоянной изменчивости факторов внешней среды, вызывающих изменения внутреннего состояния системы.

Педагогические системы создаются и действуют с определенными целями. Целевые характеристики системы выступают как существенные признаки. Будучи активными в реализации целей, педагогические системы определяются как целеустремленные, целенаправленные. Отличительным признаком всех целеустремленных систем является их полифункциональность, т.е. способность видоизменять цели и выполнять различные действия для достижения результатов. С позиции открытости, динамичности и целеустремленности педагогические системы следует относить к числу развивающихся. По мере общественного, социального и научно–технического прогресса они совершенствуются, развиваясь в структурном, функциональном и историческом аспектах. Происходящие в

них вследствие управления изменения носят не стихийный, а упорядоченный характер.

Под педагогической системой мы понимаем социально обусловленную целостность взаимодействующих на основе сотрудничества между собой, окружающей средой и ее духовными и материальными ценностями участников педагогического процесса, направленную на формирование и развитие личности.

Целостность системы означает единство объекта и субъекта управления в самой их сущности, единство основного и вспомогательного звеньев, т.е. функционирование во взаимодействии.

Степень участия в деятельности педагогической системы ее различных компонентов, элементов и частей определяется прежде всего тем, в какой мере эти составляющие содействуют получению заданного социального, педагогического, психологического результата, реализации цели. Вот почему функциональный подход должен быть ведущим при определении фактора или критерия, образующего социальную, в том числе и педагогическую систему. Таким общим критерием выделения структурных элементов системы, характеризующими их близость и интеграцию, а кроме того, обеспечивающим коммуникативные свойства системы и ее иерархию, выступает управление.

«Система образования должна рассматриваться в единстве с окружающей средой как элемент общественного устройства, как элемент материального и духовного воспроизводства» (Ф.Ф.Королев).

Таким образом, мы рассмотрели образовательные учреждения как социально педагогические системы в следующих аспектах системного подхода:

1. Системность, целое - это производное своих компонентов. Единство и взаимосвязь между компонентами, элементами и частями образуют систему в рамках заданного качества, обеспечивают ее

функциональное развитие. Таким образом, мы имеем дело со структурой, организацией системы, т.е. с системно–структурным аспектом системности, целостности.

2. В социальных системах цель выступает одним из системообразующих факторов и нуждается в средствах и действиях для ее достижения. Действие системы, ее компонентов в реализации цели является, в сущности, ее функцией.

3. Социальные системы, будучи общественными, изменяются, так как им присущи внутренние противоречия. Значит, эти системы исторически обусловлены. В этом проявляется исторический аспект.

4. Система функционирует, развивается во внешней по отношению к себе среде, будучи открытой и связанной со средой множеством коммуникаций.

5. Информация, поступающая в систему и выходящая из нее, представляет собой связи компонентов системы между собой и компонентов с системой в целом, а системы как целого со средой. В этом мы находим проявление информационного аспекта.

6. Различия между перспективным (желаемым) состоянием системы и существующим определяет управленческий аспект.

Эти методологические положения являются основополагающими при характеристике процесса управления образовательными учреждениями в социально–педагогической системе образования.

Системный подход одно из методологических направлений, (Методология «система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности», в философском словаре методология определяется как «учение и методе научного познания и преобразования мира»), современной науки, выражающее единую точку зрения на объекты науки, включающее совокупность методологических принципов и понятий. Он отражает

всеобщую связь и взаимообусловленность явлений и процессов окружающей действительности, ориентируя исследователя и практика на необходимость рассмотрения явлений жизни как системы, имеющих определенное строение и свои законы функционирования; обеспечивает интеграцию знаний, при которой специальные науки сохраняют свою самостоятельность и специфичность, а их фактические данные и теории объединяются вокруг общего основания – системных методов исследования.

Признанным научным направлением системный подход стал лишь в конце 40-х – начале 50-х годов XX века. Его основателем считают австрийского биолога и натурфилософа Людвиг фон Берталанфи.

Основными чертами системного подхода считают:

1) стремление рассмотреть объект управления как определенную целостность, как систему;

2) выявление в такой системе определенного множества составляющих ее элементов;

3) установление в такой системе определенного множества составляющих ее элементов;

4) определение субординационных отношений элементов микроструктуры объекта;

5) выявление внешних связей и зависимостей объекта управления;

6) рассмотрение каждого компонента объекта как системы, а его самого – как подсистемы системного образования более высокого уровня;

7) признание принципиальной возможности последовательно разбивать свойства объекта управления до иерархических уровней, необходимых для точной оценки;

8) познание объекта управления как целостного через оценку и анализ свойств элементов, исходя из характеристики системы.

В современной науке системный подход завоевал довольно прочные позиции. Все исследователи системного подхода подчеркивают, говоря словами В.Г.Афанасьева, что систему можно определить «как совокупность объектов, взаимодействие которых вызывает появление новых интегративных качеств, не свойственных отдельно взятым образующим систему компонентам. Система активно воздействует на свои компоненты, преобразуя их соответственно собственной природе. Чтобы всесторонне познать систему, нужно изучить, прежде всего, ее внутреннее строение, т.е. установить, из каких компонентов она образована, каковы ее структура и функции, а также силы, факторы, обеспечивающие ее целостность, относительную самостоятельность». (М.А. Викулина «Личностно–ориентированный подход в педагогике» Н.Новгород, 2004. С.56 -57).

Главная задача педагога, с точки зрения системного подхода, заключается в необходимости видеть образовательный процесс в целом, в единстве составляющих его частей, принимая во внимание любое управленческое воздействие на каждый компонент организации. А.Б.Беляева выделила компоненты системного подхода применительно к системе образования:

- педагогическое проектирование целостного педагогического процесса в связи с изменением характера и содержания образования;
- паспортизация учебно–материальной базы учебных заведений образования, необходимой для организации качественного процесса обучения ребенка;
- моделирование воспитательно–образовательного процесса, включающее модели дифференцированного, личностно ориентированного и других видов обучения;
- научное обоснование и разработка учебно–методических средств обеспечения обучения и внеурочных занятий;

- опытная проверка этих средств и использование их результатов в практике учебных заведений;
- управление и оценка результативности учебно-воспитательного процесса и деятельности обучающихся.

При системном подходе приобретает особую значимость успешное решение существующих вопросов совершенствования научно-методического обеспечения целостного педагогического процесса:

1) сочетание принципов системности, интеграции, дифференциации, компьютеризации и интенсификации в процессе познания создает более благоприятные условия для реализации обучающимися полученных знаний, умений, навыков, ценностей и формирования личности в целом;

2) в целостном педагогическом процессе устанавливаются логические связи и системные характеристики изучаемых объектов, отдельных разделов программ;

3) введение в структуру учебно–программной документации интегрированной и дифференцированной частей (их можно рассматривать как инварианты, обеспечивающие естественные взаимосвязи между отдельными предметами) преодолевает изолированность, замкнутость и разобщенность отдельных учебных предметов;

4) системный подход требует большого внимания к личности обучающихся, учета их индивидуальных интеллектуальных возможностей на разных стадиях обучения, что должно найти отражение в методически правильном подборе соответствующего учебного материала, а также эффективных методов и средств обучения.

Применение системного подхода может устранить перегрузку программ и учебников усложненными и второстепенными материалами, что позволит сосредоточить внимание на последовательном изучении

основных вопросов, а также для организации творческой деятельности обучающихся.

Сущность системного подхода заключается в том, что относительно самостоятельные компоненты рассматриваются не изолировано, а в их взаимосвязи, развитии и движении. Он позволяет выявить интегративные системные свойства и качественные характеристики, которые отсутствуют у составляющих систему элементов. Предметный, функциональный, исторический аспекты системного подхода требуют реализации в единстве таких принципов исследования, как историзм, конкретность, учет всесторонних связей и развития.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ФЕНОМЕН УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Современное представление об управлении в образовании связано с понятием «педагогический менеджмент». Хотя менеджмент возник в сфере бизнеса, сегодня на Западе широко распространено мнение о том, что он представляет собой не только управление фирмой, корпорацией и т. д. Многие постулаты и теоретические позиции могут использоваться в управленческой деятельности в любой сфере. В том числе и в образовании.

Как показывает практика, необходимость в социальном управлении возникает каждый раз, когда люди, обладающие разнообразными познаниями и умениями, объединяются, чтобы совместно что-то сделать. Именно благодаря управлению их совместная деятельность становится целенаправленной и организованной.

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

Термин «социальное управление» в работах советского периода трактовался как:

- целенаправленное воздействие на систему или процесс;
- воздействие одной системы (управляющей) на другую (управляемую) с целью ее упорядочения и перевода в качественно новое состояние;
- деятельность, направленная на обеспечение функционирования и развития общественного производства и т. д.

В этих определениях четко просматривается отсутствие человекоцентристских основ. Главный подход в управлении характеризовался воздействием одной системы – руководящей, на другую – подчиняющуюся первой.

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 уважении к людям и уважении людей к нему, строит свои отношения с подчиненными на основе доверия и сам ориентируется на успех, создает условия для его достижения всеми членами организации.

В современной научной литературе менеджмент рассматривается как:

- процесс проверки и достижения целей посредством мобилизации труда людей, их интеллекта, мотивов поведения, а также финансовых и технических ресурсов;
- управление бизнесом с помощью эффективной организации членов предприятий;

- специальный вид управленческой деятельности, ориентированный на человека;
- умение руководителя добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения подчиненных;
- функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разных организациях;
- область знания, помогающая эффективно осуществлять управленческие функции.

Таким образом, в науке менеджмент рассматривается и в значении «вид деятельности», и в значении «область знания».

Цели и задачи менеджмента:

- сплачивать людей вокруг общих целей предприятия, чтобы создать коллектив;
- развивать в каждом сотруднике предприятия его потребности и по возможности их удовлетворять;
- ни на минуту не останавливать развитие людей;
- выстраивать производственную деятельность на основе коммуникации между работниками и на их индивидуальной ответственности, поскольку навыки и профессиональная подготовка людей, работающих на предприятии, различны, и сотрудники выполняют разнообразные виды работ;
- разрабатывать комплексные способы и средства оценки эффективности функционирования предприятия.

Внедрение педагогического менеджмента в практику деятельности современного образовательного учреждения вызвано необходимостью осуществления адекватного управления в условиях реформирующегося российского образования, когда образовательные учреждения уходят от единообразия. Представляют населению вариативные образовательные услуги, развиваются на основе демократизации, участвуют в

инновационных процессах. Но такое изменение объекта управления – школы, дошкольного образовательного учреждения и т. д. – требует изменения и субъекта управления.

Педагогический менеджмент рассматривается как комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательными системами, направленный на повышение эффективности этих систем.

Педагогический менеджмент имеет свою специфику и присущие только ему закономерности. Профессиональные знания по менеджменту обуславливают осознание руководителями образования трех инструментов управления:

- организации, иерархии управления, в основе которой лежит воздействие человека с помощью мотивации, планирования, организации, контроля, стимулирования и пр.;

- культуры управления, т.е. вырабатываемых и признаваемых обществом, организацией, группой людей ценностей, социальных норм и установок, особенностей поведения;

- рынка, рыночных отношений. Т.е. отношений, основанных на купле - продаже продукции и услуг, на равновесии интересов продавца и покупателя.

Образовательная система как объект управления

В педагогике образовательной является всякая система, цели которой связаны с обучением, развитием и воспитанием. Принципы построения образовательных систем непрерывного образования продиктованы объективными потребностями цивилизации. К ним относятся:

- ориентация образовательной системы на человека, на его неповторимую индивидуальность и базовые потребности, среди которых

важнейшее место занимает потребность в непрерывном самосовершенствовании и самореализации;

- широкий демократизм образовательной системы, доступность и открытость любой системы и формы образования каждому индивиду независимо от пола, социального положения, национальности, расы;

- гибкость образовательной системы, ее быстрое реагирование на образовательный спрос и особенности интересов, стилей и темпов обучения различных категорий населения;

- разнообразие образовательных услуг, предлагаемых системой, право каждого человека после базовой школы на выбор своей стратегии дальнейшего образования и развития;

- интеграция и формальных и неформальных видов образования, создание целостного «образовательного поля», которое превращает общество в «обучающее» и «обучающееся»;

широкое использование электронных технологий в целях образования на любом этапе жизнедеятельности людей.

Образовательные системы должны быть ориентированы на создание целенаправленно выстраиваемых совокупностей условий, способствующих развитию человека. Это составляет суть образовательных услуг, предоставляемых обучающемуся образовательной системой. Оказание этих услуг является предметом профессиональной педагогической деятельности учителей и других педагогических работников, а также руководителей образования.

Определенность образовательной системы, индивидуальность ее облика задается целями, содержанием и характером педагогического процесса, субъектами которого выступают ученик и педагог — профессионал.

В качестве примеров образовательных систем можно назвать:

- системы образования (система образования Российской Федерации, система образования региона – субъект РФ, муниципальная система образования);

- образовательное учреждение;

- образовательную программу, учебно-воспитательный процесс (например, реализуемый на уроке).

Рассмотрим структуру некоторых из указанных из указанных выше образовательных систем.

Согласно ст.8 Закона РФ «Об образовании» компонентами указанной образовательной системы являются взаимодействующие:

- преемственные образовательные программы и государственные образовательные стандарты различного уровня и направленности;

- сеть реализующих их образовательных учреждений, независимо от их организационно – правовых форм, типов и видов;

- органы управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций.

Следует отметить, что структуры региональной и муниципальной систем образования адекватны приведенной выше структуре системы образования в Российской Федерации.

Системообразующим фактором в системах образования выступают цели систем образования. Каждый из выделенных выше компонентов системы образования Российской Федерации сам является сложной образовательной системой.

Образовательная программа определяет содержание образования определенного уровня и направленности. В Российской Федерации реализуются образовательные программы, которые разделяются на общеобразовательные (основные и дополнительные) и профессиональные (основные и дополнительные).

Общеобразовательные программы решают задачи формирования общей культуры личности, адаптации индивида к жизни в обществе, создания основы для осознанного выбора и освоения профессиональных образовательных программ.

К общеобразовательным относятся следующие типы программ:

- программы дошкольного образования;
- программы начального образования;
- программы основного общего образования;
- программы среднего (полного) общего образования.

С позиций современной педагогической науки в структуру общеобразовательной программы как системного объекта включены следующие компоненты:

- целевой компонент;
- содержание образования (учебный план, учебно-программное обеспечение, содержание внеурочной работы с учащимися);
- технологический компонент (используемые при реализации образовательной программы дидактические системы, педагогические технологии, методики, методы обучения и воспитания);
- организационно–педагогический компонент (используемые организационные формы обучения и воспитания, режимные условия реализации образовательной программы);
- педагогическая поддержка ученика в образовательном процессе (сохранение здоровья; поддержка в обучении и личностном самоопределении учащихся)
- диагностическое сопровождение образовательной программы (дидактическая диагностика, социально-педагогическая диагностика учителей и учащихся, диагностика личностного самоопределения учащихся);
- результат реализации образовательной программы.

По мнению ряда исследователей, государственные образовательные стандарты являются отражением нового типа взаимоотношений общества и государства, реализующих наиболее полно права человека и гражданина и основанных на принципе взаимного согласия государства и общества в вопросах формирования и реализации политики в области образования. Эти взаимоотношения предполагают, что государство, влияя на качество и условия осуществления образования, защищает ученика от некачественного образования, выступает социальным гарантом его права на образование с учетом потребностей и возможностей.

В современной педагогической литературе образовательные стандарты гарантируют определенный уровень образования и рассматриваются как:

- признанный государством и обществом уровень образованности населения, гарантирующий ему дееспособность и адаптацию к существующим социально–экономическим условиям;
- обязательные условия, без выполнения которых невозможно сохранение и воспроизводство культуры;
- эталон, с помощью которого любой человек может судить о своем развитии и качестве предоставляемых ему образовательных услуг.

Государственные образовательные стандарты в современном российском школьном образовании нормативно представлены в виде федерального и национально–регионального компонентов. В школьной практике документально они существуют в виде базисного учебного плана общеобразовательных учреждений РФ.

В настоящее время федеральный компонент государственных образовательных стандартов определяет в обязательном порядке обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки и требования к уровню подготовки выпускников.

Государственные образовательные стандарты учитываются при формулировании цели образовательной программы, конструировании ее учебного плана (на основе стандарта – базисного учебного плана). Они выступают факторами, детерминирующими цель и содержание образования реализуемой образовательной программы.

Сеть общеобразовательных учреждений представляет собой совокупность образовательных учреждений различных типов, видов и организационно–правовых форм.

Управление образовательным учреждением является одним из видов социального управления в образовании и рассматривается как деятельность всех субъектов, направленная на обеспечение становления, стабилизации, оптимального функционирования и развития образовательного учреждения.

Субъектом 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 социальная динамическая система выступает объектом внутришкольного управления. Следовательно, мы можем говорить об управлении школой и ее отдельными компонентами или частями, выступающими подсистемами более общей системы общеобразовательной школы. Такими подсистемами являются целостный педагогический процесс, классно – урочная система, система воспитательной работы школы, система эстетического воспитания учащихся, система профориентационной работы. Частные случаи управления отдельными школьными подсистемами составляют сущность и содержание внутришкольного управления.

Внутришкольное управление представляет собой целенаправленное сознательное взаимодействие участников

целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей, направленное на достижение оптимального результата. Взаимодействие участников целостного педагогического процесса складывается как цепь последовательных, взаимосвязанных действий, или функций: педагогического анализа, целеполагания и планирования, организации, контроля, регулирования и корригирования.

Основные признаки государственного управления образовательными системами. Одной из отличительных особенностей развития современной системы образования является 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, предоставит учителям, учащимся, родителям больше прав и свобод в выборе содержания, форм и методов организации учебного процесса, в выборе различных типов образовательных учреждений.

Государственный характер системы образования означает, прежде всего, что в стране проводится единая государственная политика в области образования, зафиксированная в Законе Российской Федерации «Об образовании», в редакции, введенной в действие в 1996 г. В соответствии с Законом область образования в Российской Федерации провозглашается приоритетной, т.е. успехи России в социально–экономической, политической, международной сферах связываются с успехами образования.

Организационной основой государственной политики в области образования является Федеральная программа развития образования, принимаемая высшим органом законодательной власти России – Федеральным Собранием на определенный промежуток времени.

Государственный характер управления системой образования закреплен следующей совокупностью принципов государственной политики в области образования, сформулированных и в законе РФ «Об образовании»:

- гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитание гражданственности и любви к Родине.

- Единство федерального, культурного и образовательного пространства. Защита системой образования национальных культур и региональных культурных традиций в условиях многонационального государства.

- Общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся, воспитанников.

- Светский характер образования в государственных, муниципальных образовательных учреждениях.

- Свобода и плюрализм в образовании.

- Демократический, государственно–общественный характер управления образованием; автономность образовательных учреждений.

- Органы управления образованием на местах проводят государственную политику путем соблюдения **государственных образовательных стандартов**, включающих федеральный и национальный компоненты с установлением обязательного минимума содержания образовательных программ и максимальный объем учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускников. Задача органов управления образованием состоит не только в формировании обеспечении гарантий на образование, но и в создании условий для самоопределения и самореализации личности.

Для последовательного проведения государственной политики в сфере образования в стране создаются соответствующие государственные органы управления образованием: федеральные (центральные); ведомственные; республиканские; краевые; областные, автономных областей, автономных округов.

Государственные органы управления – министерства образования, управления образованием в краях, областях, автономных округах решают такие вопросы, как разработка и реализация целевых федеральных и международных программ; разработка государственных стандартов и установление эквивалентности документов об образовании; государственная аккредитация образовательных учреждений, расширение границ общественной аккредитации; аттестация педагогических кадров; формирование системы образования в стране и конкретном регионе; определение перечня профессий и специальностей, по которым ведется профессиональная подготовка; финансирование образовательных учреждений, создание государственных фондов стабилизации и развития системы образования, разработка государственных нормативов финансирования образовательных учреждений, материально–техническое обеспечение образовательного процесса; прогнозирование сети образовательных учреждений, контроль исполнения законодательства Российской Федерации бюджетной и финансовой дисциплины в системе образования.

Классификация принципов управления образовательными системами

Управление образовательными системами осуществляется в соответствии с определенными принципами.

В научной теории управления принципы управления – это основополагающие, фундаментальные правила, руководящие положения,

которые должны соблюдаться при осуществлении процесса управления, обеспечивая достижение заданных целей.

Принципы синтезируют объективность закономерностей управления и характерные черты реальной управленческой практикой, определяют требования к содержанию, структуре и организации процесса управления и используются как фундаментальные положения.

Традиционная классификация принципов управления базируется на основных положениях реформы общего образования, осуществлявшейся в начале 90-х годов и, объединяет следующие организационные принципы управления в образовании:

- **Принцип оптимального соотношения централизации и децентрализации в управлении.**

До конца XX в. практика управления учреждениями в России строилась на основе принципа централизации. Централизация была чрезмерной, что приводило к гипертрофии административной власти и перегрузке руководителей. При этом не учитывались личностные, профессиональные и деловые качества подчиненных, не использовались их интеллектуальные силы при выработке важных управленческих решений.

Децентрализация управления предполагает делегирование прав низовым звеньям управления, перераспределение власти между руководителями и общественными организациями, что способствует демократизации управления, повышает динамичность и гибкость управляющей системы в целом, развивает самостоятельность, инициативу, творчество членов школьного коллектива, укрепляет их желание участвовать в управлении, формирует сознательную дисциплину труда.

Именно сочетание централизации и децентрализации обеспечивает продуктивную деятельность в управлении образовательными системами.

- **Принцип единства коллегиальности и единоначалия в управлении.**

Принцип единства коллегиальности и единоначалия в управлении отражает единство противоположностей. Реализация данного принципа направлена на преодоление субъективности, авторитаризма в управлении целостным педагогическим процессом. В управленческой деятельности важно опереться на опыт и знание коллег, помочь организовать им разработку и обсуждение решений, сопоставить разные точки зрения, провести их обсуждение и принять оптимальное решение. Коллегиальность вместе с тем не исключает личной ответственности каждого члена коллектива за порученное дело.

Единоначалие в управлении обеспечивает дисциплину и порядок, четкое разграничение и соблюдение полномочий участников педагогического процесса. Если коллегиальность приоритетна на этапе обсуждения и принятия решений, то единоначалие необходимо прежде всего на этапе реализации принятых решений. Единоначалие предполагает оперативность в выполнении решений – коллегиальность отличается некоторой медлительностью. При определении тактических действий целесообразно единоначалие, при разработке стратегических – коллегиальность. Государственно–общественный характер управления образованием создает реальные возможности в центре и на местах для утверждения в практике принципа единства и коллегиальности.

- **Принцип рационального сочетания прав, обязанностей и ответственности в управлении.**

Права – это предоставление субъекту права (директору, учителю, ученику, родителю) возможность действовать или пользоваться чем-либо, гарантированные законы, постановления.

Обязанности – то, что входит в круг обязанностей действий субъекта.

Ответственность предполагает необходимость давать отчет в своих действиях, поступках и отвечать за возможные последствия, за результаты работы. Баланс прав, обязанностей и ответственности в деятельности руководителей школы достигается путем рационального определения сферы подчиненности, составления должностных инструкций.

- **Принцип конкретного целеполагания.**

Принцип конкретного целеполагания - основа планирования и контроля, т.е. содержание деятельности управленца любого уровня.

- **Принцип целенаправленности.**

Принцип целенаправленности отражает требование ставить цели с учетом их оптимальности и реальности, социальной значимости и перспективы.

- **Принцип объективности и полноты информации в управлении образовательными системами.**

Эффективность управления образовательными системами в значительной мере определяется наличием достоверной и необходимой информации. В социально–педагогических науках информацию рассматривают либо как средство коммуникации между педагогами и воспитанниками, либо как совокупность сведений о состоянии системы и окружающей среды.

- **Принцип кооперации и раздела труда.**

Принцип кооперации и раздела труда обуславливает опору управленца на общественные организации учебного заведения, на коллективное творчество и коллективный разум при реализации всех намеченных планов

- **Принцип демократизации и гуманизации управления образовательными системами.**

Ориентация внутришкольного управления предполагает прежде всего развитие самостоятельности и инициативы руководителей, учителей, учащихся, родителей. Это возможно при условии открытости обсуждения и принятия управленческих решений. Выборность руководителей школы, введение конкурсного избрания и конкретной системы в отборе педагогических кадров – одно из проявлений демократических начал в школьной жизни.

Утверждение гуманистических ценностей в современном обществе выдвигает на приоритетные позиции ценность самой личности, богатство ее духовного мира.

- **Принцип системности и целостности в управлении.**

Понимание системной природы педагогического процесса создает реальные предпосылки для эффективного управления им. Методология системного подхода в управлении школой побуждает руководителя иметь ясное представление о школе как системе, ее основных признаках.

Понятие «система» дает представление о целостности, о возможности выделения ее отдельных частей, или компонентов, что и является ее первым признаком.

Системность и целостность в управлении школой предполагают взаимодействие и взаимосвязь управленческих функций в деятельности ее руководителя и педагогического коллектива. Реализация этого принципа исключает односторонность в управлении, когда главной и решающей функцией признается какая-либо одна из них. Данный принцип подчеркивает, что управленческая деятельность последовательна, логична, взаимовыгодна, все ее функции в равной степени важны.

Управленческая деятельность в педагогическом процессе

Управленческая деятельность предполагает наличие общих атрибутов деятельности – определенных оснований, целей, средств, результатов и процесса, в котором все это взаимодействует, субъектов и объектов.

Управление как деятельность имеет следующие особенности:

- принципиальная возможность, осуществимость управления как результативного немыслима без определенных условий: получения и использования информации; особых организационных отношений;

- управленческая деятельность предполагает решение задач (проблем);

- воздействия на объект управления являются итогом принятия управленческих решений; решения принимают все люди, но только управленцы делают это постоянно, к тому же их решения адресованы не только себе, но и другим людям;

- управленческая деятельность имеет внешнюю, наблюдаемую, поведенческую и внутреннюю, идеальную, духовную сторону, которая существенно зависит от личностных качеств руководителей;

- зависимость успешности решения управленческих задач, осуществления управленческих действий от наличия у участников этой деятельности соответствующих управленческих умений; развитие управления предполагает овладение новыми умениями;

- управление нуждается в информационных, концептуальных, инструментальных и иных ресурсах;

- управленческая деятельность вторична – она как бы надстраивается над другими видами деятельности (педагогической, учебной и т.д.), ее конечные цели и критерии оценки связаны не с самим управлением, а с эффективностью деятельности управляемой системы;

- любое совершенствование управленческой деятельности в образовании предусматривает: совершенствование основной деятельности образовательного учреждения; совершенствование самой управленческой деятельности;

- конечные результаты управленческой деятельности достигаются не самими управленцами, а работниками – членами коллектива

- управленческая деятельность подчиняется системе объективных научных закономерностей, но осуществлять ее приходится в конкретных условиях, что позволяет говорить об управлении как о разновидности искусства;

- в процессе управленческой деятельности происходит воздействие субъекта управления на объект, взаимодействие между ними; в процессе этого взаимодействия возникают как объективные отношения, связанные с распределением ролей, функций, так и субъективные, человеческие, межличностные отношения;

- для управленческой деятельности характерна цикличность – повторяемость цепочки действий, составляющих содержание функционального состава управления.

Принципы педагогического менеджмента

Традиционная система принципов, отражающая организационно – производственную сторону управления в образовании, была существенно дополнена при внедрении в практику образовательных учреждений идей педагогического менеджмента.

С позиций педагогического менеджмента Ю.А.Конаржевский выделил следующие управленческие позиции:

- **Принцип уважения и доверия к человеку.**

Принцип уважения и доверия к человеку является основополагающим принципом управления и педагогического коллектива. Он отражается во взглядах педагога, мотивирующем его поведение, и в жизнедеятельности педагогического коллектива и всей школы. Этот принцип предполагает:

- уважение достоинства человека, признание за человеком соответствующих прав и возможностей;
- уважение «человека в себе» и уважение «человека в других»;
- бережное отношение к «человеку в себе», потому что в других также присутствует человек;
- предоставление личности свободы выбора;
- доверие к человеку, так как его потенциальные возможности неисчерпаемы;
- создание атмосферы доверия на основе взаимоуважения;
- уважение человека и одновременно проявление требовательности;
- развитие инициативы, творческих способностей, умения найти себя в коллективе;
- поощрение достижений и личного вклада каждого в дела образовательного учреждения;
- обеспечение каждому педагогу и ребенку личной защищенности в коллективе.

- **Принцип целостного взгляда человека.**

Принцип целостного взгляда человека также очень важен в системе ценностей образовательного учреждения. Он предполагает, что управленец рассматривает каждого члена педагогического коллектива не просто как работника, осуществляющего профессиональную деятельность, но и как

личность со всеми ее потребностями, мотивами, целями, переживаниями. При этом педагог рассматривает ребенка не просто как воспитанника дошкольного образовательного учреждения или ученика, а как личность во всем многообразии ее качеств и проявлений. Этому принципу отвечает целый ряд конкретных требований. Управленец должен:

- строить свои отношения с педагогом не как должностное лицо с подчиненными, а как человека с человеком;

- не отграничивать, а вникать в их жизнь, духовный мир, понимать их стремления, иначе каждый педагог неизбежно будет чувствовать отчужденность;

- помнить, что жизнь педагога и ребенка не ограничивается образовательным учреждением, она гораздо шире и богаче;

- не забывать, что работа занимает большую часть жизни учителя. И сделать все возможное, чтобы время, проведенное им в образовательном учреждении, было светлым и радостным;

- быть причастным к образу жизни членов педагогического коллектива, понимать их потребности;

- не только встречаться с педагогами в формальной обстановке, но и просто общаться с ними, разговаривать «по душам».

- **Принцип сотрудничества.**

Принцип сотрудничества предусматривает перевод управления с монологической основы на диалогическую, переход к коммуникации к общению, от субъект – объектных к субъект – субъектным отношениям. С ним связаны определенные требования к управленцу. Руководитель должен:

- рассматривать педагога как активный фактор, а не пассивный элемент педагогической системы;

- знать и учитывать личные качества учителей и на основе этого формировать оптимальные социально – педагогические связи между ними, создавать высокопродуктивную рабочую атмосферу в образовательном учреждении;

- ценить в педагоге гуманное отношение к детям, компетентность, инициативность, ответственность, помнить, что необходим не подчиненный, а сотрудник, человек дела;

- способствовать не только усилению у педагога чувства ответственности, но и осознанию им своей роли и необходимости участия в процессе управления образовательным учреждением;

- бережно относиться к проявлениям педагогической инициативы со стороны заместителей и требовать от них того же и по отношению к педагогам;

- основывать совместную деятельность руководителя и педагогического коллектива на человечности, сознательной дисциплине, инициативе и педагогически целесообразной работе;

- соблюдать следующий принцип: «Сначала - пристальное внимание, анализ, диагноз, потом - принятие решения». Это – основа сотрудничества».

- **Принцип социальной справедливости.**

Принцип социальной справедливости предполагает такое управление педагогическим коллективом, при котором педагоги находятся в равном положении. А их взаимодействие с администрацией строится на основе рассмотрения человека как цели управления, а не как его средства. Согласно этому принципу управленец должен:

- стремиться равномерно распределять среди педагогов не только учебную, но и общественную нагрузку, осторожно и постепенно включать их в социальную структуру;

- создавать условия и предпосылки, дающие возможность проявить свои профессиональные качества;

- поощрять, оценивать деятельность педагогов без предвзятости, объективно, на основе предоставления им равных «стартовых» возможностей;

- всегда при оценке труда педагога приводить в соответствие его трудовые достижения и их общественное признание;

- учитывать, что уровень социальной справедливости находит отражение в общественном мнении, которое оценивает его в целом и по отдельным параметрам;

- осознавать, что ощущение несправедливости возникает тогда, когда человек признает, что соотношение его трудового вклада и результата оценено по сравнению с соотношением вклада и результата других участников деятельности, Отсюда и возникают конфликты.

- **Принцип индивидуального подхода в управлении.**

Принцип индивидуального подхода в управлении предусматривает учет руководителями индивидуальных особенностей педагогов, уровня их профессиональной подготовки, интересов, жизненного и социального опыта. Согласно этому принципу руководитель должен:

- помнить, что индивидуальный подход может опираться только на глубокое изучение системы работы педагога и его личности;

- в ходе индивидуальной работы с педагогом помогать ему укреплять те положительные профессиональные свойства и качества, которыми он обладает, вселять в него профессиональную уверенность, помнить, что поощрение желательных видов индивидуального поведения всегда более плодотворно, чем подавление нежелательных, и что опора на сильные стороны приносит больше пользы, чем бесконечный «разбор» недостатков;

- способствовать выравниванию профессионального мастерства педагогов, повышению уровня отстающих учителей;
- определять индивидуальные цели каждого педагога и рубежи их достижения, что обеспечит учителю путь к успеху.

- **Принцип обогащения работы педагога.**

Принцип обогащения работы педагога заключается в стремлении руководителя разнообразить профессиональную деятельность педагога через пробуждение профессионального интереса и поддержку его профессиональной уверенности. Требования этого принципа:

- проводить с педагогами консультации по поводу их сегодняшних и будущих профессиональных потребностей;
- создавать условия для включения педагогов в инновационную деятельность;
- организовывать посещение учителями уроков творчески работающих педагогов в своем и других образовательных учреждениях;
- проводить семинары, «круглые столы» по проблемам методов образовательной деятельности;
- следить за повышением квалификации педагогов.

- **Принцип личного стимулирования.**

Принцип личного стимулирования обеспечивает личную заинтересованность педагога в работе, способствует принятию им определенных обязательств перед образовательным учреждением и коллективом. Каждый руководитель должен:

- иметь хорошо продуманную систему стимулов, включающую материальное и моральное стимулирование, помнить, что вежливость, улыбка, внимательное и чуткое отношение являются действенными стимулами для подчиненных;

- выстраивать работу с педагогами на основе стимулирования их деятельности: создавать условия для труда, атмосферу взаимной удовлетворенности, систему творческой деятельности. Условия для самообразования и т.д.;

- объективно оценивать точки зрения коллектива при обсуждении проблемы или принятия решения;

- четко и логично аргументировать свою точку зрения. Чтобы ее восприняло «критическое большинство» в коллективе;

- идти на взаимные уступки, но не во вред делу.

- **Принцип коллективного принятия решения.**

Принцип коллективного принятия решения – один из инструментов демократизации управления, основанный на вере в то, что люди не хотят все время быть исполнителями. К требованиям этого принципа относятся следующие:

- не всякое решение должно приниматься коллективно. Коллективно принимаются решения, играющие существенную роль в жизнедеятельности образовательного учреждения;

- с информацией, на основе которой будет приниматься такое решение, должен ознакомиться каждый член коллектива;

- решение только в том случае будет активно поддержано коллективом, если педагоги активно участвовали в его подготовке;

- необходимо вести работу с меньшинством, не согласным с решением большинства, вовлекая его в процесс выполнения решения.

- **Принцип целевой гармонизации.**

Принцип целевой гармонизации предусматривает целеустремленность, целесообразность управления и работу руководителя в целом, в результате которой в образовательном учреждении формируется целевая ценность, когда частные, лично профессиональные цели членов

педагогического коллектива приходят в соответствии с общими целями образовательного учреждения, что является задачей управления образовательной системой. Этот принцип предполагает следующее:

- в образовательном учреждении все должно осуществляться на основе осмысленной, предварительно сформулированной, педагогически целесообразной цели;

- целевая целостность в образовательном учреждении формируется не сразу, это результат длительной и кропотливой работы руководителя с кадрами;

- приверженность целям образовательного учреждения связана с убеждениями педагога, с его приверженностью основным ценностям образовательного учреждения и его культуре.

- **Принцип горизонтальных связей.**

Принцип горизонтальных связей обеспечивает установление связей между всеми членами педагогического коллектива, обмен информацией и опытом. Вот некоторые требования принципа:

- данный принцип реализуется в процессе делегирования полномочий педагогам, коллективного принятия решений, установления единого статуса всех работников;

- горизонтальные связи необходимо формировать в соответствии с целями, с программой на длительное время;

- при формировании системы связей необходимо учитывать неформальные, дружеские связи между педагогами, так как, с одной стороны, они могут улучшить качество работы, а с другой стороны стать источником оппозиции администрации и целям образовательного учреждения.

- **Принцип автоматизации управления.**

Принцип автоматизации управления является одним из важнейших инструментов демократизации управления и необходимым условием формирования групп линейных менеджеров (локальных руководителей внутри образовательного учреждения). Автономизация позволяет децентрализовать контроль за качеством в профессиональной деятельности педагогов. Согласно этому принципу должны выполняться следующие требования:

- во главе автономных участков управления обязательно должны находиться высококвалифицированные педагоги, изъявившие желание заниматься управленческой деятельностью;

- желательно, чтобы педагоги, руководящие конкретными участками управления (методическим объединением, командой учебно–программного обеспечения, командой педагогической поддержки ребенка и т.д.), выбирались или утверждались на собрании всего педагогического коллектива;

- педагоги, ставшие во главе автономных подразделений, должны пройти соответствующую подготовку.

- **Принцип постоянного обновления.**

Принцип постоянного обновления обуславливает перевод образовательного учреждения из режима функционирования в режим развития. Этот принцип – основное руководящее положение для организации процесса освоения новых технологий и методик обучения и воспитания, изменения организационных и психологических структур, а также иных изменений в образовательном учреждении. Для реализации этого принципа постоянного обновления необходимо выполнить следующие требования:

- любые крупные изменения нужно готовить заранее, создавая в коллективе определенный психологический настрой;

- изменения должны быть основаны на детальном плане (проекте) и расчете, который обязательно приведет к успеху: если уверенности нет, изменения лучше не осуществлять;

- коллектив должен быть готов к осуществлению изменений;

- необходимо помнить, что сопротивление переменам будет всегда, и искать консенсус, объяснять людям необходимость изменений;

- процесс изменения в образовательном учреждении – это прежде всего процесс перемен в самом педагоге, в его личности.

Представленные выше принципы системы, для осуществления эффективности управления каждой из них «работает» только при условии, что и остальные, взаимосвязаны с ним, также исполняются.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Подготовьте выступление на тему «Элементы педагогического менеджмента в работе администрации управления конкретной школой вашего региона, города, района, населенного пункта».
2. Сравните традиционную систему принципов управления и систему, построенную на идеологии педагогического менеджмента. Найдите общее, различия, сделайте выводы. Какими принципами вы дополнили бы эти системы.
3. Подготовьте сообщение на тему «Использование принципов управления (принципов педагогического менеджмента) в работе администрации конкретной школы вашего региона, города, района, населенного пункта».
4. Законспектируйте статьи Закона РФ «Об образовании», раскрывающие федеральные представления об образовательных системах в Российской Федерации.
5. Назовите основные признаки государственного управления образованием.
6. Что означает система принципов управления педагогическими системами? В чем выражается их взаимосвязь и взаимодействие?
7. Раскройте сущность системного подхода.

Литература

1. Викулина М.А. Личностно ориентированный подход в педагогике: теоретическое обоснование и пути реализации: Учеб.пособие. – Н.Новгород, 2004.
2. Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики / Под ред. Т.И. Шамовой. – М., 1991.
3. Воробьева С.В. Нормативно–правовое обеспечение образования: учеб. пособие. – Сочи, 2000.
4. Воробьева С.В. Основы управления образовательными системами. – М., 2008.
5. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.,1991.
6. Закон Российской Федерации «Об образовании». – М., 2003.
7. Конаржевский Ю.А. Внутришкольный менеджмент. – М., 1993.
8. Менеджмент в управлении школой/ Под ред. Т.И. Шамовой. – М., 1992.
9. Сантурова С.М. Менеджмент в образовании: Теория и практика. – М., 1993
10. Третьяков П.И. Управление школой по результатам: практика педагогического менеджмента. – М., 1998.
11. Управление современной школой: пособие для директора школы/ Под ред. М.М. Поташникова. – М., 1992.
12. Ушаков К.М. Управление школьной организацией: организационные человеческие ресурсы. – М., 1995.
13. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами. – М., 2001.

Ирина Владимировна Бурова

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Учебно-методическая разработка

Редакторы: Л.П. Шахрова

Н.И. Морозова

Лицензия ПД № 18-0062 от 20.12.2000

Подписано в печать

Формат 60x90 1/16

Печ.л.

Тираж

экз.

Заказ

Цена договорная

Типография НГЛУ им. Н.А. Добролюбова

603155 г. Нижний Новгород, ул. Минина, 31-а