

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского»
(ННГУ)

В.А. Малинин

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
В ОРГАНИЗАЦИИ**

Учебное пособие

Рекомендовано методической комиссией института экономики и
предпринимательства Института экономики и предпринимательства
для студентов, обучающихся в магистратуре по направлению подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»

Нижний Новгород
2016

УДК (378.147:004.9) (07)
ББК 74.58 я 7 +74.202.5 я 7
М 19

Рецензент:

д-р пед. н., проф. Нижегородского государственного педагогического университета им. Козьмы Минина **Ф.В. Повshedная**

Малинин В.А.

М 19 Педагогические основы обучения персонала в организации. Учебное пособие. - Н.Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. - 104 с. ISBN

В учебном пособии «Педагогические основы обучения персонала в организации» раскрыты теоретико-методологические основы организации педагогической деятельности в организациях; даны определения основных понятий; представлен информационный материал, вопросы и задания для самостоятельной работы и самоконтроля студентов.

Пособие может быть использовано в работе преподавателей, аспирантов, тренеров, занятых в системе подготовки персонала в процессе корпоративного обучения, а так же при подготовке магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Ответственный за выпуск:
Председатель методической комиссии
института экономики и предпринимательства ННГУ,
к.э.н., доцент Е.Н. Летягина

УДК (378.147:004.9) (07)
ББК 74.58 я 7 +74.202.5 я 7

ISBN

© Малинин В. А., 2016

© Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Тема 1. Задачи, особенности и принципы управления персоналом по обучению кадров в организации.....	5
1.1. Современные задачи управления персоналом	7
1.2. Особенности организации обучения взрослых	7
1.3. Принципы организации корпоративного обучения	9
1.4. Подготовка педагогических кадров для осуществления образовательной деятельности в процессе корпоративного обучения	10
Тема 2. Управление человеческими ресурсами в организациях.....	13
2.1. Концепция управления человеческими ресурсами	13
2.2. Направления деятельности службы управления персоналом в организациях	15
Тема 3. Современные методологические подходы в образовании.....	17
3.1. Основные подходы в педагогике	18
3.2. Характеристика современных методологических подходов	21
3.3. Методология современной педагогической науки	28
3.4. Основные направления модернизации российского образования на современном этапе: доступность, качество, непрерывность, глобализация, эффективность, гуманизация и др.	33
3.5. Сущность образования, его исторический характер	36
Тема 4. Современные концепции в педагогике.....	40
4.1. Понятие «концепция» в педагогической науке	40
4.2. Анализ современных концепций воспитания	41
4.3. Реализация концепций в условиях современной образовательной организации	44
Тема 5. Нормативно-правовые основы профессиональной педагогической деятельности	46
5.1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»	47
5.2. Федеральные государственные образовательные стандарты	56
Тема 6. Педагогическое управление образовательными организациями. Эффективная образовательная организация.....	59
6.1. Сущность управления образовательными организациями	61
6.2. Образовательная организация как педагогическая системами объект научного управления	66
6.3. Закономерности и принципы управления образовательными системами	68
6.4. Сущность понятия «эффективная образовательная организация»: критерии и показатели	72
6.5. Характеристика эффективной образовательной организации	87
Вопросы к зачету (экзамену).....	93
Заключение.....	95
Список литературы.....	96

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность дисциплины

Высшее образование в мире, по крайней мере в развитых странах, стремительно сдвигается к всеобщему высшему образованию, становится обязательным условием любой серьезной карьеры, даже любой нормальной работы в городской экономике, которая, в свою очередь, занимает подавляющую часть экономики в целом. С другой стороны, технологии и связанные с ними рабочие места, становятся все более короткоживущими. С этим связано продолжающееся изгнание элементов так называемой узкой профессии из учебных программ бакалавриатов, учебных программ первой стадии университетского обучения, и, с другой стороны, необходимость непрерывного образования в форме в основном повышения квалификации по конкретным технологиям как минимум или более серьезное, более универсально ориентированных блоков образования, которые человек добровольно (в том основа непрерывного образования) выбирает и проходит в течение всей жизни.

В связи с этим проблема обучения персонала в организации сегодня актуальна. Это отражено в ряде законодательных и нормативных документов. В частности, в Концепции «Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы» прописана необходимость создания сети экспертно-аналитических и сертификационных центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций; центров обучения персонала.

Проблему подготовки персонала в организациях обостряют конкуренция, адаптация, социализация (ресоциализация) и карьера. Конкуренция в системах образования усилилась ввиду образовавшегося «лага» между потребностями хозяйственных организаций и возможностями образовательных учреждений (прежде всего, университетов как флагманов образования). В условиях открытого общества обострилась конкурентная борьба между университетами, которые вынуждены трансформироваться, чтобы ответить на «вызовы», идущие из практики. При этом стратегия вузов стала напоминать стратегию крупных кор-

пораций. В частности, появилось понятие «предпринимательский университет» (Кларк Б.) С другой стороны, качественные изменения в структуре экономики современных обществ радикально меняют закономерности, принципы и механизмы систем управления человеческими ресурсами в деловых организациях. Вместе с этим меняются потребности бизнеса в корпоративном обучении своего менеджмента и персонала. Экономика, основанная на знаниях, приходящая на смену традиционной экономике, требует создания адекватных систем корпоративного образования (Т. В. Радаев).

Целью учебного пособия является раскрытие и обеспечение учебно-методического сопровождения деятельности студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей, изучающих психолого-педагогические дисциплины.

Особенностью учебного пособия является развернутое изложение информационного материала на основе практико-ориентированного подхода. Представленный в учебном пособии теоретический материал обеспечивает подготовку базы для изучения психолого-педагогического блока общепрофессиональных и профильных дисциплин; практическое освоение компетенций, позволяющих осуществлять в дальнейшем образовательную и профессиональную деятельность; приобретение опыта учета индивидуально-психологических и личностных особенностей человека, стимулирование обучаемых к использованию полученных психолого-педагогических знаний в системе управления обучения персонала в организациях.

ТЕМА 1. ЗАДАЧИ, ОСОБЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПО ОБУЧЕНИЮ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

План занятия

- 1.1. Современные задачи управления персоналом.
- 1.2. Особенности организации обучения взрослых.
- 1.3. Принципы организации обучения взрослых.
- 1.4. Подготовка педагогических кадров для осуществления образовательной деятельности в процессе корпоративного обучения.

Основные понятия:

Корпоративное профессиональное обучение – процесс непрерывного системного обучения, направленного на развитие и совершенствование профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств работников корпораций, организованный в соответствии с целями и стратегиями ее развития, учитывающий потребности работников и работодателей в наращивании профессионализма и обладающий способностью гибко и оперативно откликаться на потребности рынка в отношении развития персонала новых знаний, умений и навыков.

Взяв на себя функции самостоятельного обновления и развития квалификации своих сотрудников, компания не только создает основу повышения сквозного профессионализма персонала, но и получает важнейшее средство достижения стратегических целей корпорацией.

Непрерывное образование – процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования возможностей формального (получаемого в образовательных учреждениях, структурированного с точки зрения целей и продолжительности обучения и подтверждаемого определенным видом документов); информального (реализуется за счет собственной активности индивидов); неформального (осуществляется в форме самообразования, в том числе через Интернет, дис-

танционные технологии и т.д. посредством повышения квалификации) углубления знаний по программам дополнительного профессионального образования, обучения персонала на производстве в форме обмена информацией, совершенствования знаний, навыков, умений и т.д.

Образование – единый, целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенного объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов (Закон «Об образовании в РФ»).

Образовательная организация – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана (Закон «Об образовании в РФ»); *Организация, осуществляющая обучение*, - юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (Закон «Об образовании в РФ»).

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, – образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. В целях настоящего Федерального закона к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом (Закон «Об образовании в РФ»).

Педагогическая деятельность – это профессиональная активность учителя, в которой с помощью различных средств воздействия на учащегося решаются задачи их обучения и воспитания (А.К.Маркова).

1.1. Современные задачи управления персоналом

Среди множества различных задач, решаемых управленцами, подготовка и развитие персонала стоит в ряду тех, которые оказывают определяющее влияние на процесс реализации организационных целей. Именно она позволяет менеджеру многократно увеличивать собственные усилия, направленные на достижение поставленных целей. Между тем, парадокс состоит в том, что именно подготовка и развитие персонала нередко являются наиболее слабым местом в деятельности многих управленцев. Одна из главных причин такого положения дел заключается в том, что менеджеры часто становятся жертвами феномена, получившего название “ловушки опыта”. Суть его заключается в широко распространенном среди руководителей организаций заблуждении: наняв работника высокой квалификации, они перестают думать о необходимости его постоянной переподготовки и о повышении его квалификации. Любой работник, даже самый опытный, независимо от количества лет, проработанных им на рабочем месте, нуждается в обновлении знаний и трудовых навыков, так как независимо от его воли и желания ему приходится действовать в постоянно меняющемся мире, когда динамично изменяются условия на рынке, технологии, материалы, процедуры и “правила игры”. В силу этих изменений в условиях функционирования организаций должны столь же динамично изменяться как сами работники, так и их руководители. Концепция корпоративного обучения включает в себя в качестве органической составной части инновационные обучающие технологии, современные стили и методы корпоративного обучения персонала.

1.2. Особенности организации обучения взрослых

Анализ социологической и психолого-педагогической литературы по проблемам организации корпоративного обучения (Богданов А.В., Бородачев В. В., Грудзинский А.О., Лаптев С.Ф., Матиашвили В.М., Мухина Т. Г.) позволил выделить ведущие особенности и принципы обучение взрослых.

Во-первых, взрослые в первую очередь задаются естественным вопросом: “А для чего все это мне нужно?”. Они желают видеть и понимать личную пользу, которую принесет им обучение. Если они не увидят и не поймут этого с самого начала, они не станут серьезно и активно воспринимать и усваивать передаваемую им информацию. Поэтому перед началом подготовки персонала людям необходимо подробно и убедительно объяснить, почему и для чего проводится их обучение, какую пользу они получают от него и почему и как это обучение скажется на эффективности их работы.

Во-вторых, взрослые, в отличие от детей, обучаются в процессе их практической деятельности. Поэтому они негативно относятся к такой пассивной форме обучения как лекции, особенно тогда, когда они читаются руководителями предприятия, всегда уверенными в том, что они передают сотрудникам чрезвычайно важную информацию, забывая при этом, что существует огромная разница между передачей информации и обучением людей.

В-третьих, взрослые испытывают потребность активно участвовать в процессе обучения: что-то делать, пробовать, экспериментировать, решать. Они считают это интересным и стимулирующим процессом усвоения новых знаний и навыков.

В-четвертых, партисипативный стиль обучения взрослых побуждает их к активной мыслительной деятельности и аналитическому мышлению. Он рождает энтузиазм и чувство удовлетворенности от приобщения к новому. Использование в процессе обучения групповых дискуссий, проблемных ситуаций, деловых и ролевых игр помогает слушателям приобретать управленческие, организаторские, коммуникативные знания и навыки, учит их самостоятельно мыслить, полемизировать и убеждать в правоте собственной точки зрения. Активные формы обучения помогают также поддерживать обратную связь между преподавателем и обучаемыми и лучше представлять степень и качество освоения последними новых знаний и навыков.

Таким образом, в обучении взрослых обязательно соединение условий: практической значимости передаваемых знаний и формируемых навыков, по-

знавательной активности обучаемых и их непосредственного участия в реализации процесса обучения. Все это является обязательными условиями успешной подготовки персонала в системах корпоративного обучения.

1.3. Принципы организации корпоративного обучения

Наиболее значимыми принципами построения системы корпоративного обучения являются:

1. Систематичность и последовательность. Работник только тогда будет обладать требуемыми профессиональными компетенциями, когда для него будут ясны его место и роль в общей системе корпоративной деятельности. Универсальным средством и главным способом формирования такого понимания является организованное обучение. Процесс обучения, состоящий из отдельных шагов, протекает тем успешнее и приносит тем большие результаты, чем меньше в нем перерывов, нарушений последовательности, неуправляемых моментов.

2. Целенаправленность – ориентированность всех проводимых мероприятий на постановку и реализацию целей развития организации как на центральный системообразующий фактор.

3. Приоритетность корпоративных целей. Единство процессов накопления, выработки и трансляции знаний должны стать приоритетом организации, частью ее культуры.

4. Сознательность и активность – ясное понимание целей и задач предстоящей работы – необходимое условие сознательного обучения. Собственная познавательная активность обучаемых является важным фактором обучаемости и оказывает решающее влияние на темп, глубину и прочность овладения учебным материалом.

5. Наглядность. Научно обосновано, что информация, поступающая в мозг из органов зрения (по оптическому каналу), не требует значительного перекодирования, она запечатлевается в памяти человека легко, быстро и прочно. Использование наглядности не только для иллюстрации, но и в качестве само-

стоятельного источника знаний для создания проблемных ситуаций позволяет организовать успешную поисковую и исследовательскую работу обучаемого персонала.

6. *Творчество* – наличие в мероприятиях по обучению и самообучению компонентов творчества, разработок проектов оптимизации деятельности, принятия значимых решений.

7. *Открытость и коммерциализация полученных знаний* - готовность сотрудников к обмену полезным опытом внутри коллектива.

1.4. Подготовка педагогических кадров для осуществления образовательной деятельности в процессе корпоративного обучения

Для проведения корпоративного обучения может быть приглашен внешний тренер или тренинговая компания, которые получают конкретное задание и выстраивают процесс обучения в соответствии с поставленной задачей. Часто для корпоративного обучения используется внутренний (штатный) тренер. Иногда он совмещает обязанности менеджера по персоналу. Но есть у такого способа обучения и отрицательные стороны: ежедневная вовлеченность внутреннего тренера в проблемы предприятия не позволяет ему взглянуть на поставленную задачу «сверху» и увидеть новые пути её решения. А также отношение персонала к штатному тренеру как к «своему» человеку может помешать полноценному восприятию материала. В связи с этим выход из сложившейся ситуации многие ученые видят в создании альянса «вуз - корпоративный университет» и используют потенциал профессорско-преподавательского состава вуза, занятого в системе дополнительного профессионального образования.

Однако и в этом случае возникает немало трудностей. В течение всей своей педагогической жизни профессорско-преподавательский состав должен постоянно заниматься научными исследованиями, знать передовой опыт отечественного и зарубежного бизнеса, уметь делать то, о чем говорится на занятиях, и быть успешным консультантом и экспертом конкретного бизнеса в направлениях своих научных интересов (В.В. Бородачев). Важно, чтобы руководящие и

педагогически кадры хорошо понимали смысл неформального образования, включая корпоративное обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов, который заключается как в приобретении, так и применении знаний. Следовательно, современный преподаватель должен принимать непосредственное участие в бизнесе и знать его изнутри. Возможно ли это в текущей ситуации? Цитируя А.С. Минзова и Е.Н.Черемисину, ответим: «Практически нет. Успешный бизнесмен в России не будет тратить свое время на передачу знаний в вузе, а преподаватель сегодня вынужден обеспечивать свое существование на самом низшем уровне иерархии потребностей, по А. Маслоу за счет выполнения повышенной учебной нагрузки в образовательных негосударственных учреждениях».

Личность преподавателя – важнейшая составляющая имиджа системы корпоративного обучения. Профессиональная деятельность руководителя и педагогических кадров неполноценна, если она строится только как воспроизводство однажды усвоенных методов управления и педагогической работы. Такая деятельность неполноценна не только потому, что в ней не используются объективно существующие возможности для достижения более высоких результатов образования, но и потому, что она не способствует развитию личности самого руководителя. При этом следует понимать, что любые инновации отомрут или их смысл исказится до неузнаваемости, если преподаватель не увидит пользы для себя от инновационного процесса. Подготовка управленческого и профессорско-преподавательского состава в рамках дополнительного профессионального образования в системе «вуз-корпоративный университет» должна осуществляться на основе активно используемых в бизнес-организациях подходах. Это и использование инновационных технологий обучения (технологический подход), и учет потребностей личности и существующих условий практической жизни (практико-ориентированный подход), и ориентация процесса обучения на развитие метапредметных компетенций, и учет опыта слушателей с целью взаимного обогащения преподавателей и обучающихся, и построение системы образования на основе принципов обучения взрослых. С учетом того,

что опыт, приобретенный в условиях обучения и реального бизнеса, устаревает, приоритетной формой подготовки профессорско-преподавательского состава являются подключение преподавателей к управленческому консультированию и экспертизе (В.В. Бородачев). В процессе обучения для реализации этих подходов должны привлекаться высококлассные преподаватели, руководители и специалисты реального бизнеса и властных структур.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Раскройте современные задачи управления персоналом.
2. На основе изучения современных документов в области образования выявите особенности организации обучения взрослых.
3. Обоснуйте принципы организации обучения взрослых.
4. В чем особенности подготовки педагогических кадров для осуществления образовательной деятельности в процессе корпоративного обучения?

ТЕМА 2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

План занятия

- 2.1. Концепция управления человеческими ресурсами.
- 2.2. Направления деятельности службы управления персоналом в организациях.

Основные понятия:

Ресурс – количественная мера возможности выполнения какой-либо деятельности; условия, позволяющие с помощью определённых преобразований получить желаемый результат.

Человеческие ресурсы организации – персонал организации, характеризующийся достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями (Н. Е. Дружинин).

2.1. Концепция управления человеческими ресурсами

Методологической основой разработки модели службы управления персоналом организации может стать концепция управления человеческими ресурсами, являющаяся одним из наиболее активно развивающихся направлений современного менеджмента. Управление человеческими ресурсами представляет собой стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом организации: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач организации.

Основными характеристиками данного подхода являются:

- стратегический характер, позволяющий привести управление человеческими ресурсами в соответствие с общей стратегией развития организации;
- интегрирующая составляющая, соединяющая в себе достижения теории и практики трудовой занятости;
- ориентация на достижение приверженности сотрудников миссии к ценностям организации и уверенность в том, что сотрудники разделят интересы работодателя, даже если они не будут совпадать с их собственными (А. О. Грудзинский)

При реализации данного подхода работники организации рассматриваются как актив или человеческий капитал, благодаря которому обеспечивается возможность создания «обучающейся организации»; человеческие ресурсы в целом рассматриваются в качестве источника конкурентного преимущества, а разработка и осуществление управления человеческими ресурсами считаются одной из ключевых задач руководства организацией (М. Армстронг).

В качестве основных целей управления человеческими ресурсами выступают:

1. Подбор ресурсов и их развитие.
2. Оценка сотрудников.
3. Создание атмосферы, способствующей командной работе.

Достижение первой цели означает, что необходимо не только правильно оценивать и удовлетворять потребности организации в сотрудниках, но и усиливать и развивать присущие работникам способности (вклад в деятельность организации, потенциал и возможность использовать их труд в дальнейшем).

Для этого организация должна предоставлять сотрудникам возможность обучаться и постоянно развиваться. Оценка сотрудников должна повышать мотивацию и приверженность путем введения такой политики и процедур, которые обеспечивают объективную оценку сотрудников в соответствии с достигнутыми результатами и уровнем квалификации.

Создание атмосферы предполагает формирование и поддержание продуктивных, гармоничных отношений между руководителями и сотрудниками, климата сотрудничества и взаимного доверия в организации. Перечисленные выше характеристики и цели управления человеческими ресурсами дают все основания считать, что данный подход в наибольшей степени соответствует задачам управления организации.

2.2. Направления деятельности службы управления персоналом в организациях

Актуальными задачами деятельности службы управления персоналом организации являются: формирование кадрового резерва, разработка системы мотивации сотрудников, подготовка педагогических кадров (тренеров, менеджеров по персоналу и др.), управление организационной культурой организации в целом.

Следуя концепции А.О. Грудзинского, выделим ряд актуальных, на наш взгляд, направлений деятельности службы управления персоналом в организации.

Формирование кадрового резерва организации. Важность решения этой проблемы очевидна для всех управленцев. От быстрого и эффективного ее решения практически зависит будущее организации.

Разработка системы мотивации персонала организации. В современных социально-экономических условиях особую актуальность приобретает разработка дифференцированной системы оплаты труда, мотивирующей к выполнению профессиональной деятельности. В настоящее время в социологии, педагогике и психологии управления разработаны интересные подходы, позволяющие диагностировать характеристики трудовой мотивации сотрудников и корректировать на этой основе внешнюю и внутреннюю мотивацию труда (О. А. Грудзинский, О.В. Петрова).

Управление организационной культурой организации. Влияние организационной культуры на модели трудового поведения сотрудников в настоящее время является общепризнанным. В общем виде культура может быть определена как «система коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем» (Шейн Э.). Культура организации может сознательно создаваться ее ведущими

членами или произвольно формироваться с течением времени под влиянием различных внешних и внутренних факторов. Сознательное формирование корпоративной культуры и управление ею предполагают большую и систематическую работу, включающую в себя следующие основные этапы: определение главных целей и задач (миссии) организации, формулирование на этой основе ее базовых ценностей и описание норм и стандартов поведения членов организации, создание или поддержание ее традиций и символики (Яблонскене Н.Л.).

Особую роль организационная культура играет в ситуациях организационных изменений. Речь идет о необходимости формирования «предпринимательской культуры» современной организации, что должно привести к адекватному отношению сотрудников к идее привлечения дополнительных средств для развития своей организации как залогом его настоящего и будущего (А.О. Грудзинский, О.В. Петрова).

Следует отметить, что формирование организационной культуры инновационного университета не только сводится к внедрению предпринимательских убеждений и ценностей, но и охватывает самые разнообразные аспекты деятельности сотрудников организации: формирование корпоративной субкультуры, формирование культурных традиций, создание системы коммуникаций и открытого информационного пространства.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Раскройте особенности концепции управления человеческими ресурсами.
2. Проанализируйте современную литературу и подберите научные статьи по проблеме управления человеческими ресурсами.
3. Раскройте направления деятельности службы управления персоналом в организациях.

ТЕМА 3. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ОБРАЗОВАНИИ

План занятия

- 3.1. Основные методологические подходы в педагогике.
- 3.2. Характеристика современных методологических подходов.
- 3.3. Методология современной педагогической науки в контексте философии, педагогики, психологии.
- 3.4. Основные направления модернизации российского образования на современном этапе: доступность, качество, непрерывность, глобализация, эффективность, гуманизация и др.
- 3.5. Сущность образования, его исторический характер.

Основные понятия:

Методология (знание о способе) – это область знания о принципах и средствах организации познавательной и практической деятельности; это сами принципы, методы и средства организации теоретической и практической деятельности.

Непрерывное образование представляет собой философско-педагогическую концепцию, согласно которой образование рассматривается как процесс, охватывающий всю жизнь человека. В то же время это также аспект образовательной практики, представляющий ее как непрекращающееся, целенаправленное освоение человеком социокультурного опыта с использованием всех звеньев имеющейся образовательной системы.

Образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального разви-

тия человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов (Закон «Об образовании в РФ»).

Педагогическое исследование – научная работа, имеющая целью получение новых знаний о педагогической реальности (закономерностях, принципах, методах, содержании воспитания и пр.). Суть исследования в том, что научный работник наблюдает и описывает факты, формулирует проблему, порождаемую фактами и самим научным поиском, предлагает пути решения проблемы, обоснованные анализом теорий и опыта, и получает результаты в виде новых теорий, правил, методов, средств, учебных пособий и пр.

3.1. Основные подходы в педагогике

В качестве одного из позитивных явлений современной модернизации образования следует отметить переориентацию образовательной системы на человека, ребенка, воспитанника, на развитие всех его сущностных сил, на сохранение его неповторимости, уникальности, на стимулирование в нем стремления к самовоспитанию, к тому, чтобы стать творцом самого себя. Поставленная перед педагогами гуманистическая задача вызвала необходимость пересмотреть идеи и способы педагогической деятельности, взгляды на воспитание, в частности подходы к нему. Изучение, анализ, научное обоснование подходов к воспитанию стало заметным событием педагогической теории и практики. Термин «подход» имеет несколько значений, но в педагогике он означает прежде всего направленность, сориентированность педагога на использование в своей деятельности совокупности способов и технологий, нацеленных на повышение эффективности работы (Е.Н. Степанова и Л.М. Лузина). Следует иметь в виду, что термин «подход к воспитанию» использовался и раньше, до процесса модернизации, однако речь шла в основном о возрастном, индивидуальном и дифференцированном подходах. Современная научно-педагогическая литература предлагает более полный, научно обоснованный набор подходов к воспитанию, неотъемлемыми компонентами которых являются:

- основные понятия, используемые в процессе изучения, управления и преобразования воспитательной практики;
- принципы как исходные положения и главные правила осуществления воспитательной деятельности;
- приемы и методы построения процесса воспитания.

Проблема подходов к воспитанию и образованию, их классификации и систематизации стала предметом исследования и профессионального интереса многих ученых. В современной педагогической науке объективно существуют различные методологические подходы, на основе которых определяются способы изучения и преобразования педагогической теории и практики. Основными из них являются: системный, гуманистический, личностно-ориентированный, креативный, антропологический, культурологический, социологический, технологический, информационный, целостный. Кроме того, сегодня выделяются еще цивилизационный (Г.Б. Корнетов), инновационный (Л.С. Подымова), аксиологический (Е.В. Бондаревская), полисубъектный (диалогический), этнопедагогический (Г.Н. Волков), акмеологический (В.Н. Максимова), синергетический (Ю. Шаронов) подходы. Кратко рассмотрим их сущность.

Системный подход позволяет рассматривать педагогическую деятельность как открытую социально-педагогическую систему.

Гуманистический и личностно-ориентированный подходы достаточно распространены в современной педагогике. В рамках этих подходов ценность личности, ее осмысление привносятся в педагогику из психологии.

В центре внимания креативного подхода - творчество и личность. Все основано на интуитивных личностно-ориентированных представлениях, которые не учитывают логические и технологические аспекты интеграции творчества и личности.

В антропологическом подходе главным объектом выступает человек, личность, культура.

Полисубъектный (диалогический) подход основан на вере в неограниченные творческие возможности постоянного развития и совершенствования человека.

В культурологическом подходе культура выступает как ценность, но зачастую представления о культуре сводятся к поведению человека в обществе.

Социологический подход рассматривает педагогические явления с позиции общественных потребностей состояния социума.

В этнопедагогическом подходе проявляется единство интернационального (общечеловеческого), национального и индивидуального.

В технологическом подходе системообразующим элементом служит технология, посредством которой осуществляется взаимодействие педагога и обучающихся.

Инновационный подход предполагает переход к принципиально новой стратегии развития образования с учетом преемственности гуманистических традиций и открытости к другим направлениям.

В информационном подходе содержание рассматривается как базовый определяющий компонент в технологической и педагогической системе.

Предметом цивилизационного подхода становится «совокупность всех форм человеческой жизнедеятельности в их историческом развитии и преемственности».

Целостный подход - наиболее интегрированный современный подход, рассматривающий систему как комплекс материальных компонентов и структур.

Названные методологические подходы носят интегративный характер, взаимодополняют друг друга, нередко трансформируются, поэтому провести четкую границу между ними достаточно сложно. Следует учесть, что у них есть общие характерные черты, и это способствует развитию современной теории и практики воспитания.

3.2. Характеристика современных методологических подходов

Главные методологические принципы материализма таковы: принцип детерминизма, то есть учение о причинной обусловленности явлений и о закономерности связей между ними, принцип объективности материи, принцип диалектики – учения о развитии природы, общества и человека, учение о познаваемости мира и др. Частнонаучной методологией является гносеологический инструмент в конкретной науке, то есть общее понимание предмета и методов его исследования. Так, в материалистической педагогике исходными положениями являются детерминизм педагогических явлений, учение о биосоциальной природе личности, системный подход к познанию и деятельности, деятельностный подход к развитию личности. Словом «подход» обозначают обоснованное научное положение, принцип или целую теорию, служащую основой других теорий.

Акмеологический подход. Постигая законы человеческого развития, необходимо знать, под влиянием каких факторов могут быть достигнуты вершины в его развитии. Эта проблема изучается акмеологией, наукой о вершинах саморазвития человека средствами образования и самообразования. Наука акмеология связана с именем Б.Г. Ананьева, объектом ее исследования являются обучающиеся и преподаватели. Позднее возникла школьная акмеология (В.Н.Максимова), которая, исследуя закономерности акмеологического развития обучающихся, создает фундамент для дальнейшего выбора профессии, формирования профессиональной направленности в условиях допрофессиональной подготовки.

Методологическая категория «акме» – это вершина в саморазвитии человека, расцвет, это зрелая личность, у которой сформированы такие качества, как открытость для освоения новых знаний, высокая мотивация достижений в учебе, способность к объективной самооценке. Именно такие качества личности необходимы современному человеку.

Аксиологический подход. В последние десятилетия в педагогике значительное внимание ученые уделяют аксиологии – науке о ценностях, которая рассматривается как основа философии образования. Аксиология (от *axio* – ценность, *logos* – слово, учение) как самостоятельная философская наука появилась в конце XX-го века. Несмотря на то что рассуждения о добре, любви, красоте встречаются у древних философов и мыслителей различных эпох, обобщающих представлениях о ценностях как таковых, по мнению М.С. Кагана, не было до середины XIX-го века [30].

При этом отметим, что сегодня существует большое количество определений понятия «ценность» и проблема ценностей, ценностных ориентаций, ценностных отношений активно исследуется различными авторами (Л.В. Баева, Н.В. Наливайко, В.В. Николина, Н.С. Розов, В.С. Степин и др.).

Обращение к ценностям – главная отличительная черта современности, важнейший принцип государственной политики в области образования. Неслучайно в Законе «Об образовании в Российской Федерации» и Национальной доктрине развития образования в Российской Федерации подчеркивается, что образование должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения личности, которая во многом зависит от ее духовно-нравственной позиции и системы ценностей.

Аксиологический подход А.Г. Асмолов, Б.С. Гершунский, В.Н. Максимова, В.В. Николина, В.А. Сластенин и др. рассматривают как ведущую методологическую основу современной педагогической науки. Главной особенностью аксиологического подхода в педагогике является гуманистическая ценностная ориентация человека, формирование у подрастающего поколения способности выбрать и принять общечеловеческие (гуманистические) ценности, которые способствуют его личностной и профессиональной самореализации. Данный подход ориентирует на изучение ценностных ориентаций не абстрактного, а конкретного человека в определенных социокультурных условиях. Сегодня очень важно понять, как формируются, развиваются и трансформируются ценности личностью в процессе ее социализации, какую систему ценностей

принимают обучающиеся и как соотносятся их личностные и профессиональные ценности. Это тем более важно понять, так как, по мнению В.Г. Горохова, В.С. Степина, М.А. Розова известно, что ценности мы не получаем из учебников, мы усваиваем их так же, как родной язык, т.е. по непосредственным образцам, как социальные эстафеты.

Деятельностный подход. Одним из важнейших методологических подходов, на положения которого мы опираемся в своем исследовании, является деятельностный подход; он предполагает опору на всю системы деятельности в целом, а не на отдельные ее компоненты.

Анализируя образовательную деятельность в организации с позиции деятельностного подхода вслед за учеными В.В. Давыдовым, А.Н. Леонтьевым, А.В. Петровским, Д.Б. Элькониным, Д.И. Фельдштейном и др., подчеркнем, что основой, средством, решающим условием развития личности является деятельность. С точки зрения концептуальной модели, разработанной А.Н. Леонтьевым, деятельность понимается как «система, имеющая свои внутренние переходы и превращения, свое развитие» [35, с.65].

Учитывая, что основная задача современного образования - формирование личности как активного и творческого субъекта собственного развития и развития окружающей его действительности, опора на деятельностный подход потенциально позволяет смоделировать личность в определенную деятельность и добиваться качества и результатов в профессиональной деятельности.

В современных условиях развития новой парадигмы образования, ухода от традиционной системы обучения (ЗУН) реализация деятельностного подхода существенно влияет на качество образования в целом, которое сегодня определяется не только знаниями, умениями и навыками, а тем, какой формируется личность растущего человека, какими духовно-нравственными качествами она обладает, какие ценности и смыслы ею принимаются.

Компетентностный подход в образовании определяется как стратегическое направление в развитии всех компонентов системы обучения с целью формирования у обучающейся молодежи ключевых компетентностей как уни-

версальных способов учебной и социальной деятельности (В.И. Байденко, В.А. Болотов, А.А. Вербицкий, И.А. Зимняя, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской и др.).

Внутри компетентного подхода выделяются два базовых понятия: компетенция и компетентность. При этом компетенция рассматривается как совокупность взаимосвязанных качеств личности, задаваемых по отношению к определённому кругу предметов и процессов, а овладение личностью определенными компетенциями называется компетентностью.

В соответствии с требованиями ФГОС среднего (полного) образования на выходе из школы выпускник должен обладать рядом ключевых компетенций, необходимых ему для дальнейшего обучения в вузе и для приобретения определенного социального статуса. Студент университета, будущий специалист с высшим образованием, должен обладать компетенциями, характеризующими его, по мнению Ю.Г.Татур, проявленным стремлением и готовностью реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества) для успешной творческой (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальной сферах, осознавая её социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности [76].

Личностно-ориентированный подход последнее время получил широкое распространение как в психолого-педагогической науке, так и школьной практике.

Основы личностно-ориентированного подхода были заложены в работах крупнейших отечественных психологов Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, В.В. Давыдова, С.Л. Рубинштейна. Они рассматривают личность как субъект деятельности, которая формируется в деятельности, в общении с другими людьми и определяет характер своей деятельности и общения.

В контексте личностно-ориентированного подхода (Е.В. Бондаревская, Л.И. Новикова, В.С. Лазарев, А. Маслоу, А.П. Тряпицына, К. Роджерс, Д.И. Фельдштейн, И.С. Якиманская) личность рассматривается через систему отношений (С.Л. Рубинштейн), в которые она включена. И главное здесь, как человек взаимодействует с природой, с другими людьми, с культурой, как он осу-

ществляет это взаимодействие, исходя из индивидуальных качеств и при этом ориентируясь на способы взаимодействия.

В парадигме личностно-ориентированного подхода образование – это прежде всего становление человека, обретение им себя, своего образа, неповторимой индивидуальности, духовности.

В соответствии с личностно-ориентированным подходом общеобразовательная и высшая школы должны создавать условия, необходимые для личностного и профессионального становления, самоопределения, саморазвития, самореализации, а также способствующие развитию творческой активности личности.

Синергетический подход. В контексте нашего исследования рассмотрим синергетический подход (от греч. *synergeia* – сотрудничество, совместное действие) – это сравнительно молодое научное направление (Н.В. Кузьмина, А.А. Реан, Н.А. Рыбников, Ю. Шаронов и др.). Данный подход основан на признании необходимости использования в воспитании и образовании совокупности идей, понятий и методов, приводящих к самопознанию, самостроительству и самореализации личности, ее самосовершенствованию.

Синергетический подход изучает самоорганизацию и функционирование различных образовательных систем; он дает возможность соединить педагогику с реальной жизнью в России, социальной ситуации ее развития, с менталитетом российского народа.

Системный подход мы рассматриваем как доминирующий, основополагающий методологический подход при анализе инновационной деятельности школы и вуза, так как школа общеобразовательная и школа высшая – это открытые педагогические системы. Использование в педагогической науке понятия «система» обусловлено влиянием идей системного подхода на теорию и практику обучения. Несмотря на то что некоторые положения системного подхода мы встречаем у таких философов, как Аристотель, Платон, Гегель, признание в науке данный подход получил только в середине прошлого столетия.

Впервые на философском уровне основные положения общей теории систем раскрыл Л. фон Берталанфи.

В отечественной педагогике системный подход стал широко применяться в 70-е годы XX-го столетия. Системный подход как обобщенный метод анализа нашел отражение в теории формирования системных образований личности (А.А. Бодалев, Л.И. Божович, В.Д. Шадриков, Э.Г. Юдин и др.), в теории воспитательных систем (Ю.К. Бабанский, В.А. Караковский, В.А. Сластенин, Л.И. Новикова и др.).

Исследование показало, что широко используемое в педагогической науке понятие «педагогическая система» разными учеными трактуется по-разному. Так, Н.В. Кузьмина часто связывает данное понятие с понятием «педагогический процесс», в основе которого находится взаимодействие обучающихся и преподавателей.

В.П. Беспалько рассматривает педагогическую систему как объективно существующую совокупность социально-педагогических феноменов, взаимодействие которых приводит к появлению новых интегративных качеств.

Сущность системного подхода заключается в том, что он позволяет не только рассматривать в деятельности любой объект познания как систему, но и описать ее состояние и отразить динамику ее развития. Вместе с тем, применение системного подхода предполагает соблюдение конкретных принципов. Наиболее значимыми из них являются следующие:

1. Принцип целостности ориентирует систему на построение целостной картины объекта (В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.П. Кузьмин, Е.Н. Степанов, Э.Г. Юдин и др.).

2. Принцип структурности обеспечивает системе внутреннюю прочность и устойчивость (И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, Э.Г. Юдин и др.).

3. Принцип целенаправленности и управления предполагает правильный выбор целевых ориентиров, что выступает важнейшим условием целостного становления и развития педагогической системы (Ю.А. Конаржевский, В.П. Беспалько, Третьяков, В.А. Слободчиков).

4. Принцип развития системы показывает, что система развивается циклично и проходит в своем развитии определенные этапы: возникновение, становление, период зрелости и преобразования (В.В. Сериков, В.П. Беспалько, Т.И. Шамова).

Следует отметить, что ключевым понятием системного подхода является понятие «система», определений которого существует множество. Среди них наиболее весомым считается определение системы как комплекса взаимосвязанных компонентов (Л. фон Берталанфи).

Отметим далее, что на структуру элементов педагогической системы так же существуют различные точки зрения. Так, Л.И. Новикова называет основными компонентами деятельность, субъект деятельности, отношения в деятельности и общении, среду системы, управление.

Е.Н. Степанов включает в состав основных компонентов педагогической системы следующие: индивидуально-групповой, ценностно-ориентированный, функционально-деятельностный, отношенческо-коммуникативный, диагностико-результативный.

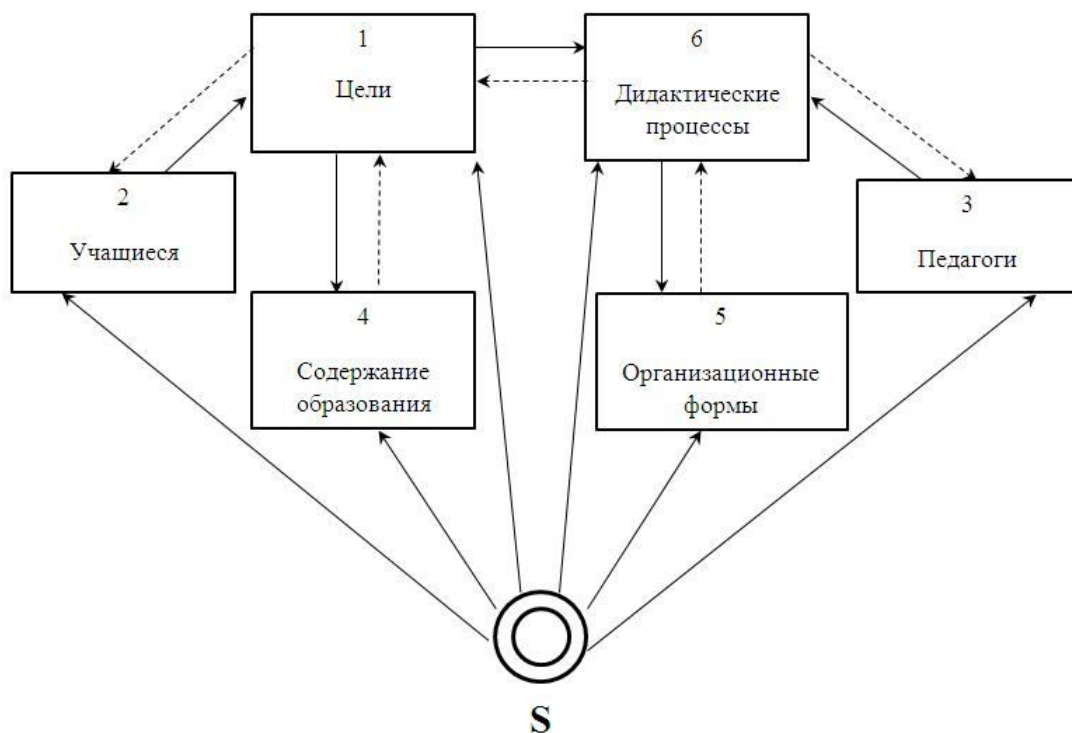


Рис. 2.1. Структура педагогической системы (по В.П. Беспалько)

Основными характеристиками (компонентами) педагогической системы, по мнению В.П. Беспалько, А.А. Бодалева, В.А. Сластенина и др., являются (Рисунок 2.1):

- 1) цели обучения и воспитания;
- 2) обучающиеся и студенты;
- 3) педагоги;
- 4) содержание образования;
- 5) организационная форма;
- 6) дидактические процессы.

Основными характеристиками любой педагогической системы, в частности инновационной системы, являются целесообразность, наличие структурных компонентов, определенных связей и отношений между ними, взаимосвязь и взаимодействие с внешней средой, функционирование системы как целостного единства, динамичность, упорядоченность и иерархичность.

Таким образом, в инновационном образовании педагогическая система рассматривается как результат деятельности педагогов-инноваторов, создающих целостные системы, в которых четко выстроена иерархия целей, задач, этапы их реализации, содержание и методы. Существенным отличием инновационных систем является их персонифицированность, реализация субъектной позиции автора инновации.

3.3. Методология современной педагогической науки

Общенаучная методология представляет философские исходные положения научного познания и деятельности. Для отечественных педагогов такой методологией до сих пор является материалистическая философия, хотя в настоящих условиях возможна смена методологических позиций.

К проблемам методологии педагогики привлечено сегодня внимание многих ученых. Это обусловлено значительным повышением ее роли в жизни общества, усложнением научных проблем, потребностями социально-эконо-

мического развития общества, необходимостью нового осмысления многих вопросов педагогики.

Само понятие «методология» трактуется неоднозначно. В наиболее широком смысле методологию понимают как систему принципов и способов организации и построения теоретической деятельности, а также как учение об этой системе [79].

Существует другое определение методологии как «учения о методе научного познания и преобразования мира» [79] Э.Г. Юдин в структуре методологического знания выделяет уровни: философский, общенаучный, конкретно-научный и технологический [82].

Высший, философский уровень методологии составляют общие принципы познания и категориальный строй науки в целом. Вся система философских знаний выполняет методологические функции. Второй уровень - общенаучная методология - представляет собой теоретические концепции, применяемые ко всем или к большинству научных дисциплин. Третий уровень - конкретно-научная методология (т.е. совокупность методов, применяемых в той или иной специальной дисциплине). Методология конкретной науки рассматривает как проблемы, специфические для научного познания в данной области, так и вопросы, выдвигаемые на более высоких уровнях методологии. Четвертый уровень - технологическую методологию - составляют методика и техника исследования, т.е. набор процедур, обеспечивающих получение достоверного эмпирического материала, его обработку, после чего этот материал может быть включен в массив научного знания.

Все уровни методологии образуют сложную систему, в рамках которой между ними существует определенное соподчинение. При этом философский уровень выступает как содержательное основание всякого методологического знания.

Важнейшим показателем профессиональной готовности педагога является наличие у него методологической культуры [67]. Освоение методологической культуры предполагает осмысление будущим преподавателем сложного

характера взаимосвязи закономерностей, целей, принципов и правил педагогического процесса. Усвоение методологической культуры будущим педагогом опирается на понимание сущности методологии познания и преобразования педагогических процессов.

В кругу понятий, с которыми приходится иметь дело педагогу, методология выступает как одно из самых многозначных и подчас спорных. Неясность начинается с самого определения термина «методология». Нередко применительно к педагогике оно выводится не столько из анализа реальных потребностей и тенденций развития образования и изучающей его науки, сколько из общих философских оснований, не дающих однозначного понимания. Дело усугубляется тем, что за последние годы не раз предпринимались попытки заменить если не всю вообще теоретическую педагогику (как это делается в англоязычных странах), то ее методологическую часть философией образования. Но ни педагогическая наука в целом, ни какая-либо отдельно взятая ее часть не равны философии образования.

С точки зрения В.В. Краевского, это не значит, что философский анализ не нужен. Необходимо лишь четко определить его место и предмет. Выяснилось, что предметом философской рефлексии является соотношение наиболее широких представлений о мире, обществе и месте человека в нем с педагогической действительностью и ее отражением в специальной науке об образовании - педагогике. Философский анализ должен осуществляться наряду с педагогическим, вместе с ним, а не вместо него, как фактически получается у многих сторонников широкого распространения и внедрения философии образования как еще одной научной и учебной дисциплины.

Невозможно эффективно заниматься методологией педагогики, не представляя себе достаточно четко, что это такое. На философском уровне методологию трактуют как систему принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также как учение об этой системе. Иногда пытаются распространить это определение и на область образовательной практики. Однако вряд ли продуктивно простое «наложение» столь

широких дефиниций на предмет конкретной науки, в данном случае - педагогики. Возникает вопрос: если принципы и способы организации практической педагогической деятельности изучает методология, что же остается на долю самой педагогики? Ответить можно только признанием очевидного факта - изучением практической деятельности в области образования (практики воспитания, обучения), если рассматривать эту деятельность с позиций конкретной науки, занимается не методология, а сама педагогика.

После многолетних обсуждений, дискуссий и конкретных исследовательских разработок сформировалось такое понимание этой научной отрасли: методология педагогики есть система знания об основаниях и структуре педагогической теории, о принципах подхода и способах добывания знаний, отражающих педагогическое обоснование программ, логики, методики и оценке качества исследовательской работы. Предмет методологии педагогики выступает как соотношение между педагогической действительностью и ее отражением в педагогической науке (В.В. Краевский).

В настоящее время особенно остро стоит далеко не новая проблема повышения качества педагогических исследований. Усилилась направленность методологии на помощь исследователю, на формирование у него специальных умений в области исследовательской работы. Таким образом, методология приобретает, как принято говорить, нормативную направленность, и ее важной задачей становится методологическое обеспечение исследовательской работы.

Как видно из приведенного выше определения методологии педагогики, эта отрасль научного познания выступает в двух аспектах: как система знаний и как система научно-исследовательской деятельности. Имеются в виду два вида деятельности - методологические исследования и методологическое обеспечение. Задача первых - выявление закономерностей и тенденций развития педагогической науки в ее связи с практикой, принципов повышения эффективности и качества педагогических исследований, анализ их понятийного состава и методов. Обеспечить исследование методологически - значит использовать имею-

щиеся методологические знания для обоснования программы исследования и оценки его качества, когда оно ведется или уже завершено.

Этими различиями обусловлено выделение двух функций методологии - дескриптивной, т.е. описательной, предполагающей также и формирование теоретического описания объекта, и прескриптивной, или нормативной, создающей ориентиры для работы исследователя.

Наличие этих двух функций определяет и разделение оснований методологии педагогики на две группы - основания теоретические и нормативные. К теоретическим основаниям относятся следующие: определение методологии; общая характеристика методологии как науки, ее уровней (общефилософского, общенаучного, конкретно-научного, уровня методов и техники исследования); методология как система знаний и система деятельности, источники методологического обеспечения исследовательской деятельности в области педагогики; объект и предмет методологического анализа в области педагогики.

Методологическая культура нужна не только научному работнику. Это основанная на методологических знаниях культура мышления, необходимой частью которой является рефлексия. Такая культура нужна практике не меньше, чем науке. Мыслительный акт в педагогическом процессе направлен на разрешение возникающих в нем проблем, и здесь нельзя обойтись без рефлексии, т.е. размышлений о собственной деятельности.

Существует различие между методологической культурой ученого и практика, обусловленное тем, что первый получает научные знания, «производит» их, а второй их использует.

Таким образом, методология педагогики выступает как относительно самостоятельная область знания и деятельности, подчиняющаяся собственной логике развития и отражающая этапы эволюции педагогики. Она, с одной стороны, не связана напрямую с идеологической или политической конъюнктурой, а с другой, помогает разобраться в общественной и образовательной ситуации, способствуя движению вперед педагогической науки и практики, противодействуя попытками это движение затормозить.

3.4. Основные направления модернизации российского образования на современном этапе: доступность, качество, непрерывность, глобализация, эффективность, гуманизация и др.

Известно, что эффективное функционирование образовательной системы возможно лишь тогда, когда она, тесно взаимодействуя с изменяющимися социально-экономическими условиями, оказывается способной выполнять идеологический заказ общества, когда в ней появляются реальные предпосылки для возникновения инновационных форм и методов обучения и воспитания. В связи с переходом к новым социальным и экономическим отношениям и неизбежной при этом идеологической переориентацией стало очевидным, что традиционная система отечественного образования не готова и не может эффективно решать поставленные перед ней задачи.

В системе образования России в последние годы происходят существенные изменения:

- осуществляется процесс диверсификации образовательных учреждений;
- обновляется содержание образования;
- осваиваются и внедряются новые технологии обучения и воспитания;
- введена многоуровневая система образования;
- разработаны новые федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования;
- внедряются новые программы по воспитанию.

Вместе с тем ряд проблем, связанных с обучением и воспитанием подрастающего поколения, не может не вызывать общественной озабоченности. Достаточно перечислить лишь некоторые современные реалии, чтобы понять необходимость принятия продуманных и обоснованных мер, способных изменить сложившуюся в образовательном пространстве ситуацию. Вот они, эти реалии:

- увеличивается количество беспризорных детей;
- молодеет преступность;
- растет употребление наркотиков, распространяется детский алкоголизм;

- ухудшается воспитание детей в семье, так как современная российская семья переживает глубокий кризис;
- вызывают тревогу проблемы духовно-нравственного и полового воспитания;
- растет антипатриотическое и одновременно националистическое настроение определенной части молодежи;
- приобретает искаженные социальные формы жизненная ориентация детей и подростков.

Конечно, можно говорить и о положительных изменениях, произошедших в общественном сознании и в социальной сфере (они, безусловно, есть), но рост негативных явлений не позволяет останавливаться на достигнутом. Поиски путей совершенствования образовательного пространства привели к созданию и принятию концепции модернизации образования.

Обратим внимание на то, что авторы этой концепции сознательно избежали терминов «реформа» и «реформирование». Известно, что осуществление реформы требует более жестких и радикальных мер преобразования образовательных структур, что представляется нам нецелесообразным, ибо в отечественной, в том числе и доперестроечной, образовательной среде накоплен и успешно функционирует огромный позитивный опыт, который вывел нашу систему образования на одно из первых мест в мире.

Таким образом, речь идет об адаптации отечественной системы образования к новым, современным социально-экономическим условиям, что и является одной из задач модернизации образовательной системы, заявленной как основное стратегическое направление государственной образовательной политики.

В современном понимании модернизация образования - это корреляция образовательной системы, приведение ее в соответствие с требованиями времени, создание необходимых условий для решения новых, выдвинутых обществом задач, для достижения нового качества образования и образовательной политики.

Сущностные параметры и направления модернизации раскрыты в законе «Об образовании в Российской Федерации», в Национальной доктрине образования; в Федеральной программе развития образования, в Государственных стандартах образования; ее правовые аспекты закреплены Конституцией Российской Федерации. Научную базу модернизации обеспечивают педагогические исследования, проведенные и проводимые в настоящее время ведущими учеными РАО; управление модернизацией осуществляется Министерством образования и науки Российской Федерации.

Модернизация осуществляется по трем значимым направлениям:

- доступность образования;
- высокое качество образования;
- эффективность образования.

Рассмотрим их подробнее.

1. Первое направление - доступность образования. Речь идет о доступности образования, право которого гарантировано каждому человеку (как взрослому, так и ребенку) Конституцией РФ. А это значит, что базовое образование у нас в стране является бесплатным, а система образования обеспечивает возможность получения образования каждому желающему в предназначенных для этого различных заведениях.

2. Высокое качество образования - второе направление, оно имеет своей целью обеспечение высокого качества образовательных услуг и, как следствие, высокий уровень образовательной подготовки, ибо уровень образования и определяет в конечном итоге уровень жизни.

Здесь речь идет, во-первых, о модернизации содержания образования и, во-вторых, о необходимости подготовить тех, кто сможет профессионально реализовывать задачи, поставленные перед образовательными учреждениями, т.е. о подготовке профессиональных педагогов.

Так, содержание образования должно не только обеспечить получение обучающимися достоверных, научных, вмещающих в себя достижения различных аспектов жизни знаний, но и способствовать формированию личности

школьника, готового к самоопределению, самовоспитанию, самосовершенствованию, достаточно мобильного на современном рынке труда.

Наконец, очевидно, что подготовка нового, востребованного в обществе человека требует совершенствования, более высокого уровня подготовки педагогических кадров. И сегодня мы являемся свидетелями того, как модернизируется высшая школа.

3. Третье направление — эффективность образования - предполагает усиление внимания к проблеме эффективности образования, к вопросу, насколько образовательная политика сегодня соответствует требованиям и запросам общества в целом, обеспечивает интересы и потребности обучающихся в частности. Главное здесь — зависимость эффективности образования от того, насколько жизненный выбор обучающихся совпадает с интересами общества, т.е. насколько сориентировано образование на стратегию общественного развития, развития экономического, политического и культурного; насколько акцентировано общество на проблему духовно-нравственного здоровья подрастающего поколения; насколько региональная образовательная политика интегрирована в федеральную, общегосударственную.

Все сказанное выше представляется нам особенно важным сегодня, когда состоянием образования, его качеством определяется место государства в глобальном мире, определяется возможность развития страны, ее национальной безопасности. Поэтому так серьезно следует отнестись всем, кто причастен к образовательному пространству, к центральному девизу модернизации: «Образование - не на всю жизнь, а - через всю жизнь».

3.5. Сущность образования, его исторический характер

Рассмотрение образования как единства обучения и воспитания обеспечивает культурную преемственность поколений и готовность человека к выполнению социальных и профессиональных ролей. В этом случае индивид осваивает систематизированную совокупность нравственных и культурных ценностей, соответствующих его интересам и общественным ожиданиям. образо-

вание в соответствии с интересами и способностями личности – одно из фундаментальных прав человека. Общественная значимость культуры и нравственных ориентиров деятельности и поведения человека делают его предметом интереса не только индивида, но и общества, и государства, которые активно влияют на образование, поддерживая те или иные образовательные институты, определенные модели учебно-воспитательного процесса.

Особенность культурно-исторической преемственности образования заключается в том, что социально ценные качества личности формируются и развиваются не стихийно, а целенаправленно. Многообразие отраслей и направлений деятельности человека в обществе, интеллектуальная насыщенность современного квалифицированного труда и сложность осваиваемых пластов культуры требуют от государства и общества соответствующей организации целостной образовательной среды. К тому же в образовании непосредственное бытие человека соединяется с достигнутым уровнем культуры общества, осмысливается и упорядочивается в системе нравственных категорий и научных понятий, социально одобряемых образцов поведения и т. п. Однако развивающаяся личность способна самостоятельно приобретать и перестраивать опыт, знания и навыки деятельности, выработанные обществом в результате его эволюционного развития.

Классификация видов образовательной практики осуществляется по критериям формируемых и развиваемых в ее системе знаний, навыков и умений (общее или профессиональное образование) и по уровням сложности образовательных программ (дошкольное, основное школьное, среднее, высшее). Вот почему представления об образовании, его теоретическое осмысление историчны и зависят от ряда целеполагающих идей, в том числе этических, социально-философских и педагогических. Следовательно, образование выступает важной категорией целого ряда наук.

Главные идеи образования соотносятся с исторически и социально варьируемыми идеалами личности, образованного человека. Цели общества и цели обучающихся связаны друг с другом: чем менее образован растущий человек,

тем более расходятся его спонтанные цели с общественными и педагогическими. Снятие этого противоречия предполагает постепенное сближение и, в конечном счете, совпадение личностных смыслов деятельности участвующих в образовательной деятельности сторон.

В современном образовании необходимо соотносить педагогическое руководство человеком с его активностью и самостоятельностью в преодолении постепенно нарастающих и все-таки посильных трудностей обучения и воспитания. Формирование и поддержание образовательных мотивов личности – одна из основных задач педагогов. Недооценка мотивационных факторов, манипулирование межличностными отношениями способны не только замедлить развитие и профессиональное становление обучающихся, нанести вред их физическому здоровью, но и сформировать искаженную картину мира, вызвать отвращение к интеллектуальной деятельности и науке, что неизбежно негативно скажется на поведенческих установках молодежи и нанесет ущерб социально-экономическому развитию общества и государства.

Обучение и воспитание – стороны единого процесса образования. В то же время обучение предполагает усвоение знаний, умений и навыков, позволяющих тому, кто обучает, и тому, кто обучается, говорить на одном языке элементов культуры. Воспитание же предполагает усвоение нравственных ценностей и норм общественного и профессионального поведения. Но такое усвоение невозможно без обучения.

Мотивированность обучающихся проявляется в их интересах и склонностях, обеспечивающих внимание к содержанию образования и способам его приобретения. Но собственно образование развивает в человеке необходимую способность к самокритике мышления, рефлексирующей проверке и самокорректировке. Эти процессы имеют важное значение для становления творческих установок личности, движущих не только индивидуальное, но и общее культурное развитие.

Отвечая различной возрастной структуре потребностей и способностей, содержание образования разворачивается от преимущественно эмоционально

переживаемых представлений к активно осваиваемой системе знаний о мире и отношений с людьми, которая расширяется в учебно-воспитательном процессе концентрически и линейно. Педагогически обоснованный отбор и представление такого материала проводятся по критериям полноты и системности видов деятельности, необходимых для развития интеллектуально-познавательных, эмоционально-ценностных, волевых и физических качеств личности и соответствующего этим видам деятельности культурного содержания на различных уровнях сложности.

В перспективе развития человека содержание образования призвано обеспечить полноценное «проживание» отдельных возрастных этапов (детства, отрочества, юношества, зрелости и др.), психологически обоснованную последовательность усвоения компонентов культуры и видов деятельности, а также для развития различных способностей в целях самоопределения индивидов в мире труда, межличностных и общественных отношений. Эта задача в современном российском обществе решается посредством разработки и принятия образовательных стандартов и соответствующих образовательных программ.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Сформулировать определение понятия «методология науки» и конкретизировать уровни в области педагогики.
2. Дать характеристику особенностей и возможностей различных методов педагогического исследования.
3. В чем смысл философских оснований педагогики.
4. В чем сущность системного подхода как общенаучной методологии педагогики.
5. Раскрыть сущность деятельностного подхода.
6. Раскрыть сущность личностно-ориентированного подхода.

ТЕМА 4. СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ В ПЕДАГОГИКЕ

План занятия

- 4.1. Понятие «концепция» в педагогической науке.
- 4.2. Анализ современных концепций воспитания.
- 4.3. Реализация концепций в условиях современной образовательной организации.

Основные понятия:

Концепция – система взглядов, ведущий замысел, основная руководящая идея.

Культура – (от лат. Culture) – возделование, воспитание, образование, развитие или обработка, совершенствование души (Е.И.Артамонова).

Самоопределение – это способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю (П.Г.Щедровицкий).

Педагогическая система – это определенная совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного педагогического влияния на формирование личности с заданными качествами (В.П.Беспалько).

4.1. Понятие «концепция» в педагогической науке

Модернизация образования, ставшая стратегическим направлением обновления образовательной сферы, основывается на глубоких научных исследованиях, касающихся прежде всего концептуального осмысления воспитания как важнейшего педагогического феномена. К исследованиям подключились ведущие отечественные ученые, работающие (и это очень важно) в тесном контакте с педагогами-практиками. Это привело к тому, что в России за последние пятнадцать лет появилось более десятка концепций воспитания, что ни в коем случае не свидетельствует о несостоятельности педагогической науки. Учитывая, что в настоящее время большинство ученых и практиков выступают против

создания одной (единой) модели или программы воспитания, следует считать вариативность предложенных концепций разумным стремлением сделать процесс воспитания процессом творческим, открывающим перспективу повышения его эффективности в соответствии с требованиями времени.

Что же представляют собой современные концепции воспитания, какова их суть, позволяющая оценить их жизнеспособность, значимость, актуальность?

Напомним, что под концепцией понимается система взглядов, ведущий замысел, основная руководящая идея. Исходя из этого, концепцией воспитания следует считать «систему взглядов отдельного ученого или группы исследователей на воспитательный процесс - его сущность, цель, принципы, содержание и способы организации, критерии и показатели их эффективности» [70, с.5]. В данном учебном пособии концепции представлены кратко и отражена лишь суть их. Более подробно с ними можно ознакомиться в названной выше книге. Следует подчеркнуть, что перечисленные здесь концепции имеют гуманистическую направленность и не противоречат основному замыслу модернизации образования.

4.2. Анализ современных концепций воспитания

1. Системное построение процесса воспитания (авторы В.А. Караковский, Л.И. Новикова, Н.Л. Селиванова).

В этой концепции воспитание рассматривается как управление процессом развития личности, ее социализации. Личность ребенка находится в центре процесса воспитания, главное в котором - создание условий для целенаправленного, протекающего под социальным и педагогическим контролем систематического развития человека как субъекта деятельности, как личности и как индивидуальности. Популярное изложение концепции можно найти в книге указанных авторов «Воспитание? Воспитание... Воспитание!».

2. Системно (социально) - ролевая концепция развития личности (автор Н.М. Таланчук).

Н.М. Таланчук определяет воспитание в качестве процесса человековедения (вести человека к идеалу), протекающего как целенаправленное регулирование освоения личностью системы социальных ролей, неизбежно выполняемых человеком в семье, коллективе, мире и Я-сфере. Подготовка к «проживанию» этих ролей и есть наиважнейшая задача воспитания.

3. Формирование образа жизни, достойной Человека (автор Н.Е. Щуркова).

Е. Щуркова рассматривает воспитание как целенаправленное, организованное профессионалом-педагогом восхождение ребенка к культуре современного общества, как развитие способности жить в нем и сознательно строить свою жизнь, достойную Человека. При этом именно воспитатель выступает «предъявителем культуры». В цели воспитания Н.Е. Щуркова закладывает триединство разумного, духовного и творческого: жизнь, достойная Человека, - это, по ее мнению, жизнь, построенная на вечных ценностях - Истине, Красоте и Добре и на служении им.

4. Воспитание ребенка как человека культуры и нравственности (автор Е.В. Бондаревская).

По мнению Е.В. Бондаревской, человек формируется полностью тогда, когда он проживает в атмосфере культуры, нравственности и сам эту культуру создает в себе и вокруг себя. Воспитание определяется ею как процесс педагогической помощи ребенку в становлении его субъектности, культурной идентификации, социализации, жизненном самоопределении. Особый акцент в концепции Е.В. Бондаревская делает на слове «помощь», имея в виду активную позицию самого ребенка, которому важно предоставить некое «пространство свободы», чтобы он имел право и возможность выбора, будучи субъектом собственной душевной и духовной жизни, ставшей результатом процесса восхождения его к высоким ценностным ориентирам.

5. Педагогическая поддержка ребенка в процессе его развития (автор О.С. Газман).

О.С. Газман определяет воспитание как специально организованный процесс предъявления социально значимых, одобряемых обществом ценностей,

нормативных качеств личности и образцов поведения при активной педагогической поддержке. При этом такая помощь, такая поддержка должны быть оказаны семьей, педагогами, ближайшим окружением. Их усилия призваны помочь ребенку адаптироваться не только в учебно-воспитательном процессе, но и в социуме.

6. Концепция творческой самодеятельности личности (авторы: В.М. Коротов, Б.Т. Лихачев).

Концепция предполагает саморазвитие личности школьника в условиях взаимодействия школы и семьи. Воспитание - это общественное, исторически сложившееся явление. Воспитание - это педагогический процесс. Воспитание - это самоизменение личности в системе общественных отношений и в творчестве.

7. Гуманистическая концепция воспитания обучающейся молодежи в современном обществе (авторы: А.А. Бодалев, З.А. Мапыадва, Л.И. Новикова).

В данной концепции обосновывается эффективность гуманистической воспитательной возможности школы и роль учителя как старшего друга, который может оказать помощь и поддержку растущему человеку; взаимодействие, сотворчество, сотрудничество.

8. Концепция самоопределения личности (автор А. Тубельский).

Данная концепция предполагает личностное, жизненное, профессиональное самоопределение в условиях школы. Свободу выбора, внутреннюю свободу, риск, готовность к жизни, к труду надо воспитывать у школьников в современных условиях развития рыночных отношений.

9. Концепция формирования научного мировоззрения обучающихся (К.В. Гавриловец).

Конструирование своего «Я» - главное в воспитании. Систематическое самопознание и самореализация в триаде: «Человек - мир, человек - природа, человек - человек». Формирование «Я-концепции», «Я-личность».

10. Концепция трудовой подготовки молодежи (автор А.П. Сидельковский)

Принималось много документов и постановлений о труде воспитанников, но результатов нет. Пора, считает автор, не говорить о трудовой подготовке, а дать детям конкретное дело; не воспитывать любовь к труду, а воспитывать в трудовой деятельности.

К числу достаточно известных концепций можно отнести «Концепцию самовоспитания школьника» (автор Г.К. Селевко), «Концепцию воспитания на основе потребностей человека» (автор В.П. Созонов), «Концепцию трудовой подготовки школьника» (автор А.А. Сидельковский) и др.

4.3. Реализация концепций в условиях современной образовательной организации

Анализ представленных в педагогической литературе концепций позволяет сделать вывод: все они основаны на гуманистической трактовке воспитания, на бережном отношении к личности ребенка, на целенаправленном подходе к организации воспитательного процесса. Бесспорно, все концепции заслуживают внимания и признания и могут служить ориентирами в творческой реализации изложенных в них положений.

При этом очень важно, что вышеперечисленные концепции выступают основой для разработки общей концепции воспитания и исходят из того, что ведущей целью воспитания сегодня является создание условий для самореализации человека как субъекта деятельности, как личности и как индивидуальности.

Определенные идеи концепции воспитания сегодня широко реализуются и в опыте известных педагогов-новаторов (Ш.А. Амонашвили, Т.И. Гончарова, Е.Н. Ильин, И.П. Иванов, В.Д. Шаталов, М.П. Щетинин и др.), которых объединяет главное - уважение к личности ребенка, его индивидуальности и требования к нему.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение понятия «концепция».
2. Перечислите основные компоненты концепции воспитания.
3. Укажите концепцию, которая, на Ваш взгляд, наиболее эффективна.
4. Перечислите наиболее известные концепции личностного развития.
5. Назовите ведущие концепции процесса обучения.

ТЕМА 5. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

План занятия

- 5.1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.
- 5.2. Федеральные государственные образовательные стандарты.
 - Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
 - Концепция духовно-нравственного воспитания и развития гражданина России.
 - Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 г.

Основные понятия:

Образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.

Примерная основная образовательная программа – учебно-методическая документация (примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющая рекомендуемые объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы.

Федеральный государственный образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к

профессии, специальности и направлению подготовки, утвержден-ных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулирова-нию в сфере образования.

Образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к высшему образованию по специальностям и направлениям подготовки, утвер-жденных образовательными организациями высшего образования, определен-ными настоящим Федеральным законом или указом Президента Российской Федерации.

Федеральные государственные требования – обязательные требования к минимуму содержания, структуре дополнительных предпрофессиональных программ, условиям их реализации и срокам обучения по этим программам, ут-верждаемые в соответствии с настоящим Федеральным законом уполномо-ченными федеральными органами исполнительной власти.

5.1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»

Система образования Российской Федерации, как и любая другая сфера или отрасль общественной жизни, функционирует в определенных правовых рамках. В условиях планово-распределительной экономики правовые основы для непроизводственной сферы, к которой относилось и образование, не имело такого значения, как в условиях перехода к рынку. Законодательные основы функционирования сферы образования определены следующими основными документами. По степени важности для системы образования - это

- Конституция Российской Федерации;
- Закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- иные законодательные и нормативные акты.

Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. установлены общие принципы государственной политики в сфере образования. В частности, статья 43 провозглашает (цитируем):

1. Каждый имеет право на образование.

2. Гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

3. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

Основное общее образование обязательно. Родители (законные представители) обеспечивают получение детьми основного общего образования.

5. Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования.

Почему эти положения Конституции цитируются дословно? Они устанавливают наиболее общие принципы функционирования системы образования. Все отношения в образовании строятся на их основе. В практической жизни об этом зачастую забывают или опираются на недостаточно четкие определения конституционных гарантий в области образования. В дальнейшем мы сможем убедиться в этом при рассмотрении отдельных экономических проблем. На уровне Конституции важно запомнить следующее:

1. Не все образование в России должно предоставляться и предоставляется бесплатно. Бесплатным является дошкольное, основное общее, среднее общее (11 кл.) и среднее профессиональное образование. Общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего, среднего общего и среднего профессионального образования обеспечиваются государством путем создания государственной системы образования и соответствующих социально-экономических условий для получения образования. Следовательно, государственная система образования должна быть построена таким образом, чтобы обеспечивать конституционно гарантированный уровень доступности бесплатного образования.

2. Не все образование равнодоступно для всех граждан. Высшее образование может быть получено на конкурсной основе, т.е. предполагается количество мест в высших учебных заведениях меньше количества желающих их занять. Формально говоря, это положение Конституции будет выполняться, если все желающие будут поступать на одно место. Разумеется, это допущение носит абсурдный характер, но существо отношений конкурсности иллюстрирует очень наглядно.

3. В сфере высшего образования бесплатными являются места, обучение на которых обеспечено государством из общественных ресурсов (государственного бюджета) и на которые студенты поступили на конкурсной основе. Иногда возникают вопросы частного свойства, связанные с поступлением на обучение без конкурса (целевые места, поступление без экзаменов и т.п.) Это можно рассматривать как исключение из общего правила, не нарушающее конституционных норм. В данном случае права абитуриентов не ограничиваются и не нарушаются, просто конкурс на оставшиеся места возрастает (вспомните — все поступают на одно место). Кроме того, такие исключения, как правило, связаны с экстремальными или близкими к ним ситуациями.

4. Следует помнить, что государственные гарантии в области образования носят ограниченный характер. Государство берет на себя обеспечение определенного уровня образования, причем для всех. Остальные уровни образования государством только поддерживаются.

Положения Конституции и других выше перечисленных документов конкретизируются в положениях других законодательных актов. Важнейшим в области образования является Закон «Об образовании в Российской Федерации».

Политические, социально-экономические условия, сложившиеся в начале XXI в., реформирование системы образования обусловили необходимость введения в действие нового закона об образовании взамен действующего с 1992 г.

Новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ вступил в силу 1 сентября 2013 года.

Основными функциями данного закона согласно статье 1 являются общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование.

Федеральный закон устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования».

Остановимся подробнее на существенных нововведениях Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в отличие от Закона РФ от 10.07.1992 №3266-1 «Об образовании».

Например, в статье 3 «Принципы государственной политики в области образования» дана конкретизация основных принципов таких как:

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

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

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

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

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

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

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

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

9) недопустимость ограничения или устранения конкуренции в сфере образования;

10) сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования.

В статье 14 «Язык обучения» в ч. 5. введено положение о том, что образование может быть получено на иностранном языке в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании и локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В статье 10 «Структура системы образования», наряду с предыдущими компонентами, обозначенными в Законе 1992 г., 1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных видов, уровня и (или) направленности; 2) организации, осуществляющие образова-

тельную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся; 3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы; 5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования *вводятся*: 6) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования.

Важнейшим для изучения нашей дисциплины является статья 23 Типы образовательных организаций «Закона об образовании в РФ». Образовательные организации подразделяются на типы в соответствии с образовательными программами, реализация которых является основной целью их деятельности.

Выделяются 1) дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми; 2) общеобразовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования; 3) профессиональная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

4) образовательная организация высшего образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность; 5) организация дополнительного образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятель-

ности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам; б) организация дополнительного профессионального образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

К организациям, осуществляющим обучение, относятся осуществляющие образовательную деятельность научные организации, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организации, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, организации, осуществляющие социальное обслуживание, и иные юридические лица.

Некоторым образовательным организациям дан особый правовой статус. Законодательство об образовании в отношении Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургского государственного университета, а также организаций, расположенных на территории инновационного центра "Сколково" и осуществляющих образовательную деятельность, применяется с учетом особенностей, установленных *специальными* федеральными законами.

Важнейшим нововведением является статья 27. Образовательная организация может иметь в своей структуре различные структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся (филиалы, представительства, отделения, факультеты, институты, центры, кафедры, подготовительные отделения и курсы, научно-исследовательские, методические и учебно-методические подразделения, лаборатории, конструкторские бюро, учебные и учебно-производственные мастерские, клиники, учебно-опытные хозяйства, учебные полигоны, учебные базы практики, учебно-демонстрационные центры, учебные театры, выставочные залы, учебные цирковые манежи, учебные танцевальные и оперные студии, учебные концертные залы, художественно-творческие мастерские, библиотеки, музеи, спортивные клубы, студенческие

спортивные клубы, школьные спортивные клубы, общежития, интернаты, психологические и социально-педагогические службы, обеспечивающие социальную адаптацию и реабилитацию нуждающихся в ней обучающихся, и иные предусмотренные локальными нормативными актами образовательной организации структурные подразделения).

При этом в статье 27 отмечается, что профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования могут создаваться кафедры и иные структурные подразделения, обеспечивающие практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в порядке, установленном федеральными органами власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В соответствии с данным Законом образовательная организация должна устанавливать тесное сотрудничество с работодателями. В частности, в статье 59 отмечается, что «к проведению государственной итоговой аттестации по основным профессиональным образовательным программам привлекаются представители работодателей или их объединений».

Важнейшие структурные и функциональные изменения отражены в законе относительно системы высшего профессионального и послевузовского образования. В отличие от предыдущего Закона (1992 г.), где в статье 25. отмечается, что «послевузовское профессиональное образование предоставляет гражданам возможность повышения уровня образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования» в статье 69, 108 Закона (2012 г.) статья послевузовское образование упраздняется. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования: высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации. К основным образовательным программам относятся: образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кад-

ров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки; Образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, приравниваются к уровням образования, установленным настоящим Федеральным законом, в следующем порядке:

- 1) послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре) - к высшему образованию - подготовке кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре);
- 2) послевузовское профессиональное образование в ординатуре - к высшему образованию - подготовке кадров высшей квалификации по программам ординатуры;
- 3) послевузовское профессиональное образование в форме ассистентуры-стажировки - к высшему образованию - подготовке кадров высшей квалификации по программам ассистентуры-стажировки.

При этом к освоению программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, программ ассистентуры-стажировки допускаются лица, имеющие образование не ниже высшего образования (специалитет или магистратура). К освоению программ ординатуры допускаются лица, имеющие высшее медицинское образование и (или) высшее фармацевтическое образование. К освоению программ ассистентуры-стажировки допускаются лица, имеющие высшее образование в области искусств.

Образовательные организации высшего образования осуществляют научную и (или) творческую деятельность, а также вправе вести подготовку научных кадров (в докторантуре). Иные образовательные организации вправе вести в соответствии с законодательством Российской Федерации научную и (или) творческую деятельность, если такая деятельность предусмотрена их уставами.

Таким образом, в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» в России устанавливаются следующие уровни общего образования:

- 1) дошкольное образование;
- 2) начальное общее образование;
- 3) основное общее образование;
- 4) среднее общее образование.

Устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование - бакалавриат;
- 3) высшее образование - специалитет, магистратура;
- 4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

5.2. Федеральные государственные образовательные стандарты

ФГОС играют ключевую роль во всей системе образования РФ. Согласно статье 11. Федеральные государственные образовательные стандарты:

1. В Российской Федерации устанавливаются федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

2. В соответствии с Федеральным законом от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (далее - Федеральный закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании") реализация программ высшего профессионального и послевузовского профессионального образования может осуществляться на основе образовательных стандартов и требований, самостоятельно устанавливаемых Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова, Санкт-

Петербуржским государственным университетом, федеральными университетами, университетами, в отношении которых установлена категория "национальный исследовательский университет", а также другими федеральными государственными образовательными учреждениями высшего профессионального образования, перечень которых утверждается указом Президента Российской Федерации.

Требования к условиям реализации и к результатам освоения основных образовательных программ, включаемые в такие образовательные стандарты, не могут быть ниже соответствующих требований федеральных государственных образовательных стандартов. (п.2 в ред. Федерального закона от 10.11.2009 № 260-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)

3. Федеральные государственные образовательные стандарты, а также устанавливаемые в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи образовательные стандарты и требования должны обеспечивать:

- 1) единство образовательного пространства Российской Федерации;
- 2) преемственность основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

4. Федеральные государственные образовательные стандарты, а также устанавливаемые в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи образовательные стандарты и требования включают в себя требования

- 1) к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательной деятельности;
- 2) к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- 3) к результатам освоения основных образовательных программ.

5. При реализации основных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья могут быть установлены специальные федеральные государственные образовательные стандарты.

6. Разработка и утверждение федеральных государственных образовательных стандартов осуществляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7. Федеральные государственные образовательные стандарты утверждаются не реже одного раза в десять лет.

8. Федеральные государственные образовательные стандарты, а также устанавливаемые в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи образовательные стандарты и требования являются основой объективной оценки уровня образования и квалификации выпускников независимо от форм получения образования.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Проведите сравнительный анализ содержания статей Закона Российской Федерации «Об образовании» (1992 г.) и действующего Закона «Об образовании в Российской Федерации» (2012 г.)

2. С помощью рекомендованной литературы обоснуйте актуальность национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»

3. Как соотносятся понятия «духовно-нравственное воспитание» и «духовно-нравственное развитие личности»?

4. Выделите и обоснуйте приоритетные задачи Российской Федерации в сфере воспитания детей в соответствии со «Стратегией развития воспитания в РФ на период до 2025 г.»

5. На основе изучения рекомендуемой литературы определите, в чем особенность Федеральных государственных образовательных стандартов в отличие от предыдущих государственных стандартов.

ТЕМА 6. ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ. ЭФФЕКТИВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

План занятия

- 6.1. Сущность управления образовательными организациями.
- 6.2. Образовательная организация как педагогическая система и объект научного управления.
- 6.3. Основные результаты профессиональной деятельности образовательной организации.
- 6.4. Сущность понятия «Эффективная образовательная организация».
- 6.5. Характеристика эффективной образовательной организации.

Основные понятия:

Государственное управление в сфере образования осуществляют в пределах своих полномочий федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов Российской Федерации. В муниципальных районах и городских округах управление в сфере образования осуществляется соответствующими органами местного самоуправления.

Образовательное управление – это целенаправленное воздействие субъекта на объект управления. Объектами управления являются: целостная система управления, образовательная система региона, общеобразовательная школа как целостная педагогическая система.

Система образования – совокупность систем преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности.

Образовательная организация – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

Образовательная деятельность – деятельность по реализации образовательных программ.

Организация, осуществляющая обучение, – юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, – образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. В целях настоящего Федерального закона к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Участники образовательных отношений – обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

Участники отношений в сфере образования – участники образовательных отношений и федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, работодатели и их объединения.

6.1. Сущность управления образовательными организациями

Нормативно управление образовательными организациями регламентируется статьей 89. «Управление системой образования» (Закон «Об образовании в Российской Федерации»):

1. Управление системой образования осуществляется на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения и носит государственно-общественный характер.

2. Управление системой образования включает в себя:

1) формирование системы взаимодействующих федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

2) осуществление стратегического планирования развития системы образования;

3) принятие и реализацию государственных программ Российской Федерации, федеральных и региональных программ, направленных на развитие системы образования;

4) проведение мониторинга в системе образования;

5) информационное и методическое обеспечение деятельности федеральных государственных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

6) государственную регламентацию образовательной деятельности;

7) независимую оценку качества образования, общественную и общественно-профессиональную аккредитацию;

8) подготовку и повышение квалификации работников федеральных государственных органов, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образова-

ния, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей и педагогических работников образовательных организаций.

Следует отметить, что федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственное управление в сфере образования, являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере образования, а также федеральные государственные органы, имеющие в своем ведении образовательные организации.

При этом федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, осуществляет координацию деятельности в сфере образования федеральных государственных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и иных субъектов системы образования.

В статье 90 «Государственная регламентация образовательной деятельности» определяется, что государственная регламентация образовательной деятельности направлена на установление единых требований осуществления образовательной деятельности и процедур, связанных с установлением и проверкой соблюдения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, этих требований.

Государственная регламентация образовательной деятельности включает в себя:

- 1) лицензирование образовательной деятельности;
- 2) государственную аккредитацию образовательной деятельности;
- 3) государственный контроль (надзор) в сфере образования.

Образовательная деятельность подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных ви-

дов деятельности с учетом особенностей, установленных настоящей статьей. Лицензирование образовательной деятельности осуществляется по видам образования, по уровням образования, по профессиям, специальностям, направлениям подготовки (для профессионального образования), по подвидам дополнительного образования.

Лицензия на осуществление образовательной деятельности имеет приложение, являющееся ее неотъемлемой частью. В приложении к лицензии указываются сведения о видах образования, об уровнях образования (для профессионального образования также сведения о профессиях, специальностях, направлениях подготовки и присваиваемой по соответствующим профессиям, специальностям и направлениям подготовки квалификации), о подвидах дополнительного образования, а также адреса мест осуществления образовательной деятельности, за исключением мест осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения. По каждому филиалу организации, осуществляющей образовательную деятельность, оформляется отдельное приложение к лицензии с указанием также наименования и места нахождения такого филиала. Форма лицензии, форма приложения к лицензии и технические требования к указанным документам устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Интересно, что лицензирование образовательной деятельности образовательных организаций, учредителями которых являются религиозные организации, осуществляется по представлениям соответствующих религиозных организаций (в случае, если такие религиозные организации входят в структуру централизованных религиозных организаций, по представлениям соответствующих централизованных религиозных организаций). При лицензировании образовательной деятельности духовных образовательных организаций пред-

ставляются сведения о квалификации педагогических работников, имеющих богословские степени и богословские звания.

Государственная аккредитация образовательной деятельности проводится по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, за исключением образовательных программ дошкольного образования, а также по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с образовательными стандартами.

Целью государственной аккредитации образовательной деятельности является подтверждение соответствия федеральным государственным образовательным стандартам образовательной деятельности по основным образовательным программам и подготовки обучающихся в образовательных организациях, а также индивидуальными предпринимателями, за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность непосредственно.

Государственная аккредитация образовательной деятельности проводится аккредитационным органом - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования, или органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, по заявлениям организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

При принятии решения о государственной аккредитации образовательной деятельности аккредитационным органом выдается свидетельство о государственной аккредитации, срок действия которого составляет:

- 1) шесть лет для организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам;
- 2) двенадцать лет для организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам.

Формы свидетельства о государственной аккредитации и приложения к нему, а также технические требования к указанным документам устанавлива-

ются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Государственный контроль (надзор) в сфере образования включает в себя федеральный государственный контроль качества образования и федеральный государственный надзор в сфере образования, осуществляемые уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные Российской Федерацией полномочия по государственному контролю (надзору) в сфере образования (далее - органы по контролю и надзору в сфере образования).

Под *федеральным государственным контролем качества образования* понимается деятельность по оценке соответствия содержания и качества подготовки обучающихся по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам федеральным государственным образовательным стандартам посредством организации и проведения проверок качества образования и принятия по их результатам предусмотренных частью 9 настоящей статьи мер.

Под *федеральным государственным надзором в сфере образования* понимается деятельность, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, и органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, и организациями, осуществляющими образовательную деятельность (далее - органы и организации), требований законодательства об образовании посредством организации и проведения проверок органов и организаций, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений таких требований.

6.2. Образовательная организация как педагогическая система и объект научного управления

Управление является важнейшим фактором функционирования и развития всех сфер жизни общества и осуществляется в биологических, технических и социальных системах. Одной из разновидностей последних является система образования. Традиционное представление об управлении образованием раскрывалось в следующих характеристиках: целенаправленное воздействие субъекта на объект управления; влияние управляющей системы на управляемую с целью перевода последней в качественное состояние и др. Эти определения базируются на философии воздействия в управлении.

В 90-е годы XX столетия теоретические позиции управления образованием были существенно дополнены ведущими идеями менеджмента. Слово *менеджмент* заимствовано из английского языка (*management*) и дословно переводится как управление. Однако термин «управление» намного шире, поскольку применяется к разным процессам: и к техническим, и производственным, и биологическим, и социальным. Термин «менеджмент» применяется лишь к управлению социальными и экономическими системами. Теория менеджмента привлекает, прежде всего, своей личностной направленностью, которая предполагает, что деятельность менеджера (руководителя) строится на основе уважения и доверия к своим сотрудникам, создании ситуации успешности их деятельности. Привнесение гуманистических позиций менеджмента в теорию управления образовательными системами привело к смене господствующей в ней философии воздействия на философию взаимодействия, рефлексивного управления (Ю.А.Конаржевский, Т.И.Шамова, Т.М.Давыденко и др.). В русле названной философии управление образованием стали определять как *деятельность по достижению образовательных целей, в основе которой лежит целенаправленное, сознательное взаимодействие людей. Цель управления образованием заключается в согласовании и субъект-субъектных отношений и действий участников управленческого процесса, обеспечивающих достижение образовательных результатов.*

Управление имеет свой *объект и предмет*. *Объектами управления* могут быть целостная система образования, образовательные системы регионов, муниципальные системы образования, общеобразовательная школа как целостная педагогическая система. Объектами управления также могут быть и отдельные компоненты, выступающие подсистемой более общей системы. Например, такими подсистемами школы являются целостный педагогический процесс, процесс обучения, система воспитательной работы, ресурсное обеспечение образовательной деятельности и др. *Предметом управления* являются сложные иерархические отношения между субъектами управления. В этом аспекте алгоритм управленческой деятельности выглядит следующим образом: «человек – информация – отношения – человек».

Управленческая деятельность осуществляется *определенными субъектами*, под которыми понимают коллегиальные органы и персоналии. Субъектами управления системой образования выступают Министерство образования и науки Российской Федерации; региональные министерства, управления образованием края, области, города, а также районные отделы образования. Коллегиальными органами управления школой являются Совет школы, педагогический совет, родительский комитет, экспертные группы и др. К персоналиям (лицам) внутришкольного управления относят директора, его заместителей, педагогов, ученический актив.

Важным компонентом управления является *содержание*, т.е. те действия, операции, благодаря которым достигается определенный результат. Содержание управления составляют управленческие функции. *Функция* (от латинского *functio* - исполнение) – это вид деятельности, основанный на разделении и кооперации управленческого труда. В теории управления существуют различные классификации управленческих функций. Наиболее распространенной является классификация функций, предложенная М.Х. Месконом, М. Альбертом, Ф. Хедоури, согласно которой к управленческим относятся *функции планирования, организации, мотивации и контроля*. Если названные функции взаимосвя-

заны, осуществляются в определенной последовательности и направлены на достижение целей, то они составляют *процесс (цикл) управления*.

Способы взаимодействия субъекта и объекта управления *называются методами управления*. В теории социального управления известны три группы методов: *экономические*, связанные с выплатой премиальных, разных видов доплат и других видов материального стимулирования сотрудников за эффективную работу; *организационно-распорядительские*, к которым относится издание приказов, инструкций, распоряжений, т.е. документов, регулирующих и регламентирующих деятельность субъектов системы образования; *социально-психологические*, которые включают методы социального развития коллектива, обеспечения участия сотрудников в управлении, нематериального (морального) стимулирования, создания положительного психологического климата в коллективе и другие.

Результатом управления является достижение оптимальных результатов деятельности на основе согласованности отношений между людьми. В этой связи основными признаками эффективного управления являются: создание благоприятного психологического климата в образовательном учреждении, развитие коллектива, его сплоченность, организованность.

6.3. Закономерности и принципы управления образовательными системами

Управленческая деятельность является целостным явлением, которому присущи свои механизмы самоорганизации, развития и функционирования. Эти механизмы находят отражение в *закономерностях управления, выражающих существенные связи и отношения между процессом управления, условиями его протекания и результатом*. В работах специалистов в области управления образованием (Ю.А. Конаржевский, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.) выделены основные закономерности управления [60;80].

Закономерность цикличности управления, проявляющаяся в том, что управление предстает как целостная совокупность, ориентированных на дости-

жение целей, взаимосвязанных управленческих функций, выполняющих присущую им специфическую роль, осуществляемых в определенной последовательности, ограниченных некоторым пространством и временем.

Закономерность всеобъемлющего характера управления, выражающаяся в направленности всех его функций на все компоненты образовательной системы как организованной целостности, что обеспечивает достижение запланированных результатов.

Закономерность соотношения управляющей и управляемой систем, отражающая влияние содержания управленческой деятельности на состояние образовательной системы и ее результативность.

Закономерность отражения качества процесса управления в качестве его результатов, основанная на зависимости результата управления от эффективности его процесса.

Закономерности управления находят свое отражение в *принципах управления, под которыми понимают совокупность ведущих положений, ориентирующих руководителя при осуществлении им управленческой деятельности*. В теории и практике управления образованием выделены основные управленческие принципы, к числу которых относятся научность управления, гуманизация управления, демократизация управления, сочетание централизации и децентрализации, объективность и полнота информации в управлении. О принципах управления системой образования говорится в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации».

Принцип научности управления образованием предполагает опору управленческой деятельности руководителя на достижения таких научных дисциплин, как педагогика, психология, менеджмент, теория управления образовательными системами, психология управления, социология. Опора на знания названных наук и включение их в контекст профессиональной деятельности руководителя делают ее осознанной, что значительно повышает результативность. Помимо знания названных наук, руководителю необходимо и знание тенденций развития общества, для того чтобы его управленческая деятельность

соответствовала не только объективным реалиям сегодняшнего дня, но и требованиям наступающего времени.

Принцип гуманизации управления образованием заключается в том, чтобы в каждом управленческом решении видеть личность обучаемого и преподавателя. Основой этого принципа выступают «три краеугольных камня менеджмента» - уважение к человеку, вера в его силы и возможности, создание ситуации успешности его деятельности. Это ориентирует профессиональную направленность деятельности руководителя на развитие профессионально-личностного потенциала педагога и расширение сферы его участия в управлении образовательной деятельностью, на создание условий для полноценного развития личности ученика.

Принцип демократизации управления образованием предполагает развитие инициативы руководителя, преподавателей, обучающихся и родителей. Это представляется возможным при систематическом коллективном обсуждении состояния образовательной деятельности и его результатов и принятии совместных управленческих решений. Необходимыми условиями реализации данного принципа являются создание коллегиальных органов управления в организации (совет учреждения, педагогический совет, научно-методический совет, родительский комитет и др.) и открытость информации. Каждый преподаватель и родитель ученика должны знать о положении дел в образовательном учреждении, о проблемах на пути достижения высокого качества образования.

Принцип системности в управлении образованием предусматривает осуществление управления образовательной организацией как целостной педагогической системой. Для этого руководителю необходимо иметь четкое представление о школе как организованной целостности, состоящей из совокупности компонентов, взаимосвязанных друг с другом, внешней средой, обладающей достоинством развития. Системность в управлении проявляется также во взаимосвязи управленческих функций. Реализация данного принципа исключает односторонность в управлении, признание главенствования определенной

функции и в то же время предполагает объединение управленческих функций в единую систему целеустремленной управленческой деятельности.

Принцип рационального сочетания централизации и децентрализации в управлении основан, с одной стороны, на исключении усиления администрирования, а с другой стороны, – на развитии инициативы руководителей нижних уровней управления, преподавателей и обучающихся. В условиях односторонней централизации происходит дублирование управленческих функций, потеря времени, перегрузка всех членов коллектива школы. В то же время отрицание централизации в угоду децентрализации приводит к снижению роли руководителя, серьезным сбоям в жизнедеятельности школы, возникновению конфликтных ситуаций. В этой связи только сочетание централизации и децентрализации в управлении обеспечивает обсуждение и принятие управленческих решений на профессиональном уровне, в интересах всего коллектива, повышает координацию деятельности сотрудников и исключает дублирование функций профессиональной деятельности.

Принцип объективности и полноты информации в управлении утверждает то, что эффективность управления определяется наличием достоверной и объективной информации. В управлении образованием особую важность имеет управленческая информация. Названная информация может быть разделена на группы по определенным признакам: *по времени* (ежегодная, ежемесячная, четвертная, годовая); *по функциям управления* (аналитическая, оценочная, конструктивная); *по целевому назначению* (директивная, ознакомительная, рекомендательная); *по источникам поступления* (внутришкольная, внешкольная). В каждом образовательном учреждении важно сформировать информационный банк, содержащий информацию, необходимую для принятия конструктивных управленческих решений. Наличие электронных информационных банков существенно повышает научную организацию управленческой деятельности руководителя.

6.4. Сущность понятия «эффективная образовательная организация»: критерии и показатели

Одним из инструментов повышения качества образования является создание эффективной системы оценки качества образования, которая способна выявить сильные и слабые стороны процесса образования и дать объективную оценку образовательной деятельности каждой образовательной организации. Правовым фундаментом развития системы оценивания в сфере образования являются Федеральные законы от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и от 21 июля 2014 г. № 256-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования".

Анализ нормативно-правового регулирования отношений по оцениванию образовательных организаций позволяет выделить основные направления развития оценочной деятельности в сфере образования. Базовым критерием деления здесь выступает субъект оценочной деятельности: работодатель (учредитель в лице государственных и муниципальных органов) и потребитель (общество в лице личности, профессиональных сообществ, производственных объединений и т.д.). Кроме того, законодатель установил еще одну оценочную процедуру, в которой образовательная организация выступает одновременно и объектом, и субъектом оценки. Речь идет о процедуре самообследования.

В рамках данной статьи не рассматриваются отношения, связанные с применением разрешительных процедур (лицензирования, государственной аккредитации) и проведением государственного контроля в сфере образования.

Для каждого из субъектов оценки эффективности деятельности разработана своя система критериев (показателей) эффективности деятельности образовательных организаций. Таким образом, создан определенный объем нормативных документов, содержащих перечней критериев и показателей эффективности деятельности образовательных организаций. В рамках данной статьи анализу подвергнуты именно критерии и показатели эффективности деятельно-

сти образовательных организаций с целью определения образа эффективной образовательной организации, исходя из имеющейся нормативной действительности.

Согласно законодательству органы управления образованием осуществляют следующие виды оценочной деятельности в сфере образования: оценку эффективности деятельности образовательных организаций и мониторинг системы образования.

При оценивании потребителем деятельности образовательной организации вызывает интерес утвержденные критерии независимой оценки качества образования, а также участие объединений работодателей в этой процедуре.

Рассмотрим каждое направление оценки образовательных организаций.

Субъект оценочной деятельности - работодатель (учредитель). Необходимость определения эффективности деятельности образовательных организаций возникла в связи с бюджетной реформой, изменившей принцип финансирования образовательных организаций от затратного к бюджетированию по результатам. Перед учредителем образовательных организаций встала задача - определить результат деятельности образовательных организаций. Для этого необходимо разработать систему критериев, по которым возможно будет этот результат выявить.

Однако актуализация работ по внедрению оценочных мероприятий была начата с момента принятия Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", который перед учредителями всех организаций социальной сферы поставил ряд задач.

Для реализации этого Указа создан блок нормативных документов федерального, регионального и локального уровней, основной целью которых является определение эффективности деятельности образовательной организации, ее педагогического коллектива и руководителя.

Во-первых, утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы.

Во-вторых, для каждой социальной сферы разработаны базовые документы, основной целью которых является повышение эффективности и качества оказания услуг при переходе на систему эффективного контракта. Имеются в виду планы мероприятий ("дорожные карты") по изменениям в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки. В плане отражены мероприятия, показатели и результаты по повышению эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту. По аналогии с федеральным уровнем на региональном или муниципальном уровнях также разрабатываются планы мероприятий ("дорожные карты") по изменениям в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки.

В-третьих, разработаны положения о целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных организаций. Указанные показатели разработаны каждым органом государственной власти, имеющим в своем ведении образовательные организации. Например, на федеральном уровне показатели эффективности работы образовательных организаций разработаны Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, Министерством экономического развития Российской Федерации и др., на уровне субъектов Российской Федерации органы управления образованием разработали показатели эффективности деятельности для региональных образовательных организаций, на муниципальном - для муниципальных образовательных организаций. (См.: Приказ Минобрнауки России от 8 ноября 2010 г. № 1116 "О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации"; письмо Минкультуры России от 14 июля 2010 г. № 45-01-39/04-ПХ "Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации"). Детальный анализ установленных критериев эффективности работы образовательных организаций показал

широкий спектр разнообразия закрепленных показателей, однако сущностные характеристики деятельности образовательных организаций в целом оцениваются единообразно. В частности, Министерством образования и науки Российской Федерации установлены такие направления для разработки показателей эффективности деятельности образовательных организаций, реализующих программы основного общего образования, как: 1) соответствие деятельности образовательной организации законодательству Российской Федерации в области образования; 2) кадровое обеспечение образовательной деятельности; 3) обеспечение качества обучения и воспитания; 4) обеспечение доступности качественного образования; 5) создание условий для внеурочной деятельности и дополнительного образования; 6) эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности; 7) реализация программы развития образовательной организации; 8) создание условий для сохранения здоровья обучающихся; 9) обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательной организации; 10) создание системы государственно-общественного управления образовательной организации.

Необходимо отметить, что утверждены показатели эффективности деятельности образовательных организаций для всех уровней общего и профессионального образования, однако в рамках данной статьи для примера будем использовать образовательные организации, реализующие программы основного общего образования.

Нужно сказать, что разработка показателей эффективности деятельности образовательных организаций должна основываться на федеральных государственных образовательных стандартах. Так, Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования включает требования к результатам освоения основной образовательной программы основного общего образования; к структуре основной образовательной программы основного общего образования, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками

ми образовательных отношений; к условиям реализации основной образовательной программы основного общего образования, в том числе к кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям, которые учитывают возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при получении основного общего образования, включая образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, а также значимость общего образования для дальнейшего развития обучающихся (Утв. Приказом Минобрнауки России от 17 декабря 2010 г. № 1897; Закон «Об образовании в Российской Федерации» - 2015 г.).

Анализ нормативных актов, утверждающих перечни показателей эффективности деятельности образовательных организаций, показал, что требования федеральных государственных образовательных стандартов при их построении учтены. Отступление можно наблюдать только в части оценивания уровня образованности обучающихся. Как показал анализ, большинство критериев эффективности относится к оцениванию процесса образования, характеризующего деятельность образовательной организации.

Однако парадоксальность оценочной деятельности в сфере образования выражается в том, что система образования выступает в качестве поставщика образовательных услуг, который сам себе задает стандарты, сам производит услуги и сам же их оценивает. Суждение об эффективности (неэффективности) деятельности образовательных организаций должно исходить от внешних к системе образования потребителей образовательных услуг. Например, показателем эффективности работы системы профессионального образования являются востребованность специалистов - выпускников образовательной организации, изменения на рынке труда. Еще одним методом оценки результатов деятельности образовательной системы является сравнение с показателями других образовательных систем.

Важным направлением развития нормативного регулирования по оцениванию деятельности образовательных организаций является локальное регулирование. Образовательные организации разрабатывают положения, регули-

рующие порядок распределения стимулирующей части заработной платы. В данный акт, как правило, входит раздел о критериях, показателях эффективности деятельности работников, но может быть принят отдельный акт, утверждающий только указанные критерии.

Названия локальных актов могут быть различны, например: "Положение об установлении стимулирующих надбавок из фонда надбавок и доплат за качество трудовой деятельности"; "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения" и др.

Анализ локального регулирования демонстрирует нормотворческую свободу образовательных организаций по вопросу установления показателей эффективности деятельности сотрудников. Единые требования к разработке таких показателей сформулированы только в отдельных муниципальных образованиях некоторых субъектов РФ, которые, в свою очередь, соответствуют Методическим рекомендациям разработанным Министерством образования и науки Российской Федерации.

Таким образом, локальное регулирование по определению эффективности деятельности коллектива организации представляет весьма разнообразный набор показателей. Выборочный анализ локального регулирования выявил три способа закрепления показателей эффективной деятельности работников организации. Первый способ: при построении перечней эффективности деятельности работников использовались продуманные методики построения системы оценивания, которые, помимо прочего, учитывали качество формирования у обучающихся определенных компетенций. Система показателей сбалансирована, учитывает инновационные подходы в образовательном процессе, стимулирует творческие методики преподавания.

Второй способ: на локальном уровне дублируются показатели, закрепленные на муниципальном или региональном уровне. При оценке эффективности деятельности сотрудников используется формальный подход.

Третий способ: при формировании перечня показателей эффективности наблюдается нацеленность на конъюнктурные интересы, львиная доля стимулирующих выплат направляется на рутинную административную работу.

Анализ критериев и показателей эффективности деятельности образовательных организаций показал, что органы управления образованием федерального, регионального и муниципального уровней, а также образовательные организации при разработке локальных актов по данному вопросу не всегда учитывают требования, предъявляемые к выбору и разработке системы показателей оценки деятельности, основанные на подходе, разработанном для целей управления по конечным результатам и применяемом в практике бюджетирования, ориентированного на результат. Имеется в виду письмо Министерства финансов РФ от 27 июня 2005 г. № 02-АЛ/2008. Согласно Методическим рекомендациям по подготовке докладов о результатах и основных направлениях деятельности субъектов бюджетного планирования используемые показатели должны в максимально возможной степени соответствовать следующим требованиям:

адекватность: показатель (группы показателей) должен очевидным образом характеризовать прогресс в достижении цели или решении задачи и охватывать все существенные аспекты достижения цели или решения задачи;

точность: погрешности измерения не должны приводить к искаженному представлению о результатах деятельности субъекта бюджетного планирования;

объективность: не допускается использование показателей, улучшение отчетных значений которых возможно при ухудшении реального положения дел, используемые показатели должны в наименьшей степени создавать стимулы для субъектов бюджетного планирования и подведомственных организаций к искажению результатов их деятельности;

достоверность: способ сбора и обработки исходной информации должен допускать возможность проверки точности полученных данных в процессе независимого мониторинга и оценки программы;

однозначность: определение показателя должно обеспечивать одинаковое понимание существа измеряемой характеристики как специалистами, так и конечными потребителями услуг, включая индивидуальных потребителей, для чего следует избегать излишне сложных показателей;

экономичность: получение отчетных данных должно производиться с минимально возможными затратами, применяемые показатели должны в максимальной степени основываться на уже существующих программах сбора информации;

сопоставимость: выбор показателей следует осуществлять исходя из необходимости непрерывного накопления данных и обеспечения их сопоставимости за отдельные периоды и с показателями, используемыми для оценки прогресса в решении сходных (смежных) задач, а также с показателями, используемыми в международной практике;

своевременность и регулярность: отчетные данные должны поступать со строго определенной периодичностью и с незначительным временным лагом между моментом сбора информации и сроком ее использования (для использования в целях мониторинга отчетные данные должны предоставляться не реже одного раза в год и, как правило, не более чем через два-три месяца после окончания отчетного периода);

уникальность: показатели достижения цели не должны представлять собой объединение нескольких показателей, характеризующих решение отдельных относящихся к этой цели задач.

Считаем, что при разработке критериев эффективности деятельности образовательных организаций целесообразно учитывать вышеперечисленные требования.

Следующей формой оценки деятельности образовательных организаций является мониторинг системы образования, который заключается в систематическом наблюдении за образовательными организациями, осуществляемом органами управления образованием федерального, регионального и муниципального уровней. Правительством Российской Федерации утвержден Перечень

обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу. Сопоставление данных перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, и направлений разработки показателей эффективности деятельности образовательных организаций показывает, что при обеих процедурах анализу подлежит практически тот же объем информации, с немногими отступлениями. Так, при мониторинге анализируется уровень доступности, организация и содержание образовательной деятельности по образовательным программам, кадровое обеспечение общеобразовательных организаций, материально-техническое и информационное их обеспечение, условия получения начального общего, основного общего и среднего общего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, результаты аттестации обучающихся, состояние здоровья обучающихся, здоровьесберегающие условия, финансово-экономическая деятельность общеобразовательных организаций, создание безопасных условий при организации образовательной деятельности в общеобразовательных организациях. (Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 "Об осуществлении мониторинга системы образования").

Министерством образования и науки Российской Федерации утверждены показатели мониторинга системы образования, которые детализируют вышечисленный объем информации. В результате образовательные организации, реализующие программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, оцениваются по 36 показателям (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 января 2014 г. № 14 "Об утверждении показателей мониторинга системы образования").

Субъект оценочной деятельности - потребитель (общество в лице личности, профессиональных сообществ, производственных объединений и т.д.). С принятием вышеназванного Федерального закона от 21 июля 2014 г. № 256-ФЗ можно утверждать, что правовая основа системы независимой оценки качества образования сформирована.

Анализ законодательства показывает, что создана определенная структура, состоящая из государственных органов федерального и регионального уровней, муниципалитетов, подведомственных им организаций, а также организаций различных форм собственности, объединенных одной целью - оценить качество деятельности образовательной организации. Однако самого оценочного суждения заинтересованное лицо не получит, так как независимая оценка качества образования направлена на получение сведений об образовательной деятельности, о качестве подготовки обучающихся и реализации образовательных программ. Таким образом, потребитель сам составляет свое собственное мнение о деятельности конкретной образовательной организации. Получается, что для сбора информации о качестве деятельности образовательной организации и обеспечения ее доступности законодатель создал сложную систему субъектов независимой оценки деятельности образовательных организаций. Необходимо отметить, что право получения сведений о любой образовательной организации уже обеспечено Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и обновления информации об образовательной организации". Процедура мониторинга включает в себя сбор информации о системе образования, обработку, систематизацию и хранение полученной информации.

Кроме того, законодатель ввел разновидности независимой оценки качества образования. Например, в Методических рекомендациях по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, говорится о "независимой оценке качества образования" и "ведомственной независимой оценке качества образования". (Письмо Минобрнауки России от 3 апреля 2015 г. № АП-512/02 "О направлении Методических рекомендаций по НОКО").

Система независимой оценки качества образования в Российской Федерации характеризуется высокой степенью вмешательства государства и приме-

няемых сообразно этому правовых инструментов, что в определенной мере лишает процедуру оценки того уровня независимости, который предполагает большую степень влияния институтов гражданского общества. Это отличает отечественную систему независимой оценки качества образования от аналогичной системы, например, в Европе. При формировании европейских независимых агентств по оценке качества образования используется главный критерий отбора для каждого члена экспертной группы - отсутствие у него какой-либо заинтересованности в результатах оценки, абсолютная непредвзятость.

Для осуществления независимой оценки качества образования законодатель установил критерии такой оценки. Так, ст. 95.2 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" закрепляет общие критерии качества деятельности образовательной организации: открытость и доступность информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность; комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность; доброжелательность, вежливость, компетентность работников; удовлетворенность качеством образовательной деятельности организаций.

Министерство образования и науки Российской Федерации в Приказе от 5 декабря 2014 г. № 1547 раскрывает значение каждого общего критерия оценки через группу показателей, раскрывающих смысловое наполнение общих критериев качества деятельности образовательной организации. Так, критерий открытости и доступности информации раскрывается в четырех показателях: 1) полнота и актуальность информации об организации, осуществляющей образовательную деятельность, и ее деятельности, размещенной на ее официальном сайте (для государственных и муниципальных организаций - информации, размещенной на официальном сайте www.bus.gov.ru); 2) наличие на официальном сайте организации сведений о ее педагогических работниках; 3) доступность взаимодействия с получателями образовательных услуг по телефону, электронной почте, с помощью электронных сервисов, предоставляемых на официальном сайте организации, в том числе наличие возможности внесения предложений, направленных на улучшение работы организации; 4) доступность сведе-

ний о ходе рассмотрения обращений граждан, поступивших в организацию от получателей образовательных услуг (по телефону, электронной почте, с помощью электронных сервисов, доступных на официальном сайте организации). Эти показатели оцениваются в баллах от 0 до 10.

Возникает правовая неопределенность по применению перечисленных показателей. Так, неясно, кто должен вступать во взаимодействие с получателями образовательных услуг? Как определить степень доступности? Кто будет оценивать целесообразность внесенных предложений по улучшению работы организации? Каким образом их учитывать?

Критерий комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность, оценивается по семи показателям, которые, в свою очередь, отягощаются оговоркой "с учетом особенностей осуществляемой образовательной деятельности организации", привносящей высокий процент субъективизма.

Следующие критерии: доброжелательность, вежливость, компетентность работников и удовлетворенность качеством образовательной деятельности организаций – также распадаются соответственно на два и три показателя, которые измеряются в процентах - от 0 до 100, причем за 100% принимается просто общее число опрошенных получателей образовательных услуг. Каких-либо условий репрезентативности выборки контингента опрошиваемых лиц не устанавливается. Не установлены какие-либо зависимости от количества обучающихся и численности опрошенных. При таком "вольном" отношении к установлению параметров репрезентативности получаемых данных ошибки не просто неизбежны, они закономерны. Соответственно, при данной методологической "обоснованности" критериев качества деятельности образовательной организации субъективизм - это одна из самых легких характеристик как работы оператора по проведению оценки, так и работы членов общественных советов.

Доброжелательность, вежливость, компетентность работников: 1) доля получателей образовательных услуг, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников организации от общего числа опрошенных;

2) доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных компетентностью работников организации, от общего числа опрошенных. Удовлетворенность качеством образовательной деятельности организаций: 1) доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных материально-техническим обеспечением организации, от общего числа опрошенных; 2) доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных; 3) доля получателей образовательных услуг, готовых рекомендовать организацию родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных.

Кроме того, общественные советы по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности организаций вправе установить при необходимости дополнительные критерии оценки. Законодатель использует формулировку "при необходимости", вызывающую ряд вопросов, связанных с необоснованным расширением полномочий общественных советов по проведению независимой оценки качества образовательной деятельности организаций.

Таким образом, установленные критерии независимой оценки качества образования ставят под сомнение главную характеристику оценочных действий - независимость и объективность. Участие объединений работодателей в оценивании качества образовательной деятельности осуществляется только в сфере профессионального образования и отдельными нормативными документами не регулируется. Вместе с тем Правительство Российской Федерации утвердило Правила участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования. Указанным документом объединения работодателей наделены определенным объемом полномочий (Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2014 г. № 92 "Об образовании в Российской Федерации").

Участие объединения работодателей в процедуре оценивания деятельности образовательных организаций осуществляется при проведении профессио-

нально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ. Порядок профессионально-общественной аккредитации, формы и методы оценки при ее проведении устанавливаются объединением работодателей или уполномоченной ими организацией, которые проводят указанную аккредитацию.

Самообследование в образовательных организациях направлено на определение степени достижения собственных целей. Введенная Федеральным законом обязанность предоставления отчета о самообследовании деятельности образовательной организации и размещения его на сайте образовательной организации является весьма результативным инструментом, с точки зрения повышения эффективности деятельности образовательных организаций. Министерство образования и науки Российской Федерации утвердило два подзаконных акта, регулирующих порядок проведения самообследования. Речь идет о приказах от 14 июня 2013 г. № 462 "Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией" и от 10 декабря 2013 г. № 1324 "Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию". Группы показателей сформированы по тем же направлениям, что используются при оценке эффективности деятельности органами управления образованием соответствующего уровня с незначительными изменениями. Так, показатели деятельности общеобразовательной организации, подлежащей самообследованию, сформированы по таким направлениям, как образовательная деятельность, оценка качества достижений обучающихся, кадровый потенциал образовательной организации, инфраструктура. Процессы обновления и стремление к повышению качества российской образовательной системы породили целый сонм нормативных документов, основная цель которых - побудить образовательные организации к повышению эффективности их деятельности. Система образования отреагировала, результаты разные. Наиболее сильная реакция последовала на введение в деятельность образовательной организации прямой зависимости от эффективности деятельности педагога и уровня его материального обеспечения.

Анализ последствий внедрения закрепленных показателей эффективности деятельности образовательных организаций позволил вскрыть здесь наиболее проблемные аспекты: деятельность педагогических работников отягощена массой отчетов, наиболее ценными качествами педагогов становятся не реальные знания и умения, их практическая работа, а способность выгодно подать свою деятельность, написав "результативный" отчет; руководители образовательных организаций, используя административное давление на педагогических работников, запрещают ставить неудовлетворительные оценки обучающимся из страха понизить "эффективность" образовательной организации - в результате получают реальное снижение качества образования. В результате отдельный круг обучающихся "паразитирует" на сложившейся ситуации, демонстрируя невысокий (иногда нулевой) уровень знаний, за который они гарантированно получают положительную оценку; стремление повысить "эффективность" образовательных организаций на территории отдельной административно-территориальной единицы (района, части поселения) побуждает органы управления образованием создавать (часто используя административное давление) образовательные комплексы из наиболее "эффективных" и "неэффективных" образовательных организаций, что в среднем дает более высокий уровень "эффективности" деятельности образовательных организаций на данной территории и т.д. Таким образом, внедряемая система оценки качества образования и эффективности уже на начальном этапе демонстрирует свои негативные стороны, которые, как правило, проявляются по истечении нескольких лет с момента внедрения указанной системы.

Кроме того, критерии эффективности деятельности образовательных организаций (при оценивании одного вида образовательных организаций) дублируют друг друга. Один и тот же критерий используется и при оценке эффективности образовательной деятельности, и при независимой оценке качества деятельности образовательной организации, и при мониторинге; простой количественный подсчет критериев, которым должна соответствовать деятельность образовательной организации, достигает сотни.

Вместе с тем считаем, что принципиальный подход, используемый в настоящее время для повышения эффективности деятельности образовательной организации, выбран правильный. Однако необходимо с научной точки зрения подходить к разработке критериев и показателей эффективности деятельности образовательной организации. Полагаем целесообразным использовать требования к формированию критериев деятельности, разработанные Министерством финансов Российской Федерации в письме от 27 июня 2005 г. № 02-АЛ/2008.

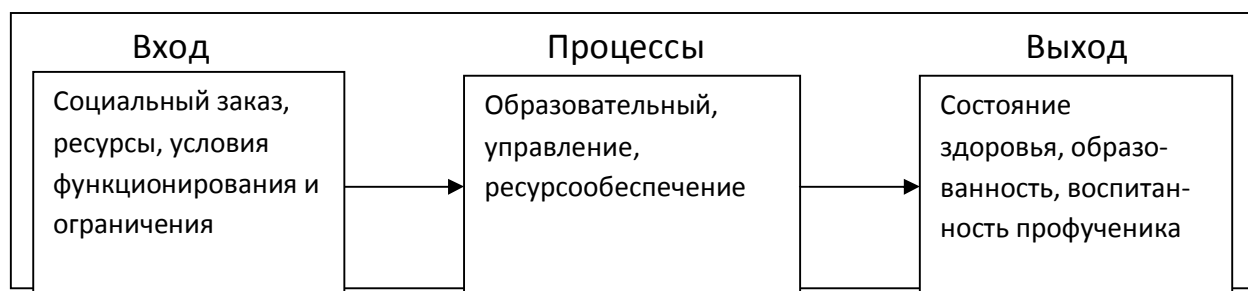
Считаем рациональным принятые критерии оценки деятельности образовательных организаций (педагогических работников) пересматривать и корректировать через определенный период времени, с тем чтобы установить, насколько они отвечают целям и основным функциям образовательной организации, повышается ли качество образования, становится ли более сплоченным коллектив организации и т.д.

Снижение результатов по отдельным показателям может свидетельствовать не только о плохой работе образовательной организации, но и о погрешностях разработанной системы критериев оценки.

6.5. Характеристика эффективной образовательной организации

Любое общество с целью осуществления воспитательной функции создает образовательную систему, состоящую из ряда образовательных учреждений, одним из которых является школа. Образовательная организация представляет собой педагогическую систему, основным содержанием которой являются люди, их отношения и деятельность, а главным предназначением – воспитание, обучение и развитие обучающихся до уровня, соответствующего социокультурным запросам и ожиданиям общества, их возможностям, требованиям государства. Для того чтобы показать особенности образовательной организации как эффективной педагогической системы, воспользуемся определением процессной системы С. Оптнера, согласно которому *система* – это целостное соединение объектов: входа, процесса, выхода. *Входом* является то, что связывает

систему с внешней средой; преобразование того, что система получила извне, называется *процессом*, а результат или конечное состояние процесса - то, что система передает во внешнюю среду, – *выходом*.



На схеме показано, что внешняя среда формирует образовательной организации социальный заказ, под которым понимается совокупность социально задаваемых целей. *Цель деятельности образовательной организации заключается в формировании основ базовой культуры личности взрослеющего человека, развитии сущностных сил его личности. Цель профессионально направленной образовательной организации – это формирование профессиональных компетенций обучающихся. Цель является системообразующим фактором образовательной организации любого типа, обеспечивающим ее функционирование как педагогической системы. Общая цель образовательной организации конкретизируется в частных целях, сформированных по отдельным направлениям учебно-воспитательной деятельности.*

Социально задаваемая цель обеспечивается определенными *ресурсами*, представляющими собой совокупность информационных, методических, кадровых, финансовых и других средств, необходимых для функционирования и развития школы, колледжа, вуза, организаций дополнительного образования. Помимо социального заказа и его ресурсного обеспечения внешняя среда задает образовательной организации и *ограничения*, своего рода рамки, в которых она может выполнять свои функции. В роли таких ограничений выступает нормативно-правовая база системы образования. Образовательная организация функционирует в определенных *внешних условиях*, под которыми понимаются устойчивые обстоятельства, определяющие ее качественное состояние. Условия

подразделяются на политические, экономические, социокультурные, экологические, научно-информационные и другие.

Из схемы видно, что в образовательной организации функционируют три взаимосвязанных процесса: образовательный, ресурсобеспечение и управление. *Образовательный процесс* является основным процессом, происходящим в образовательной организации, поскольку именно он оказывает непосредственное влияние на основной результат школы.

Образовательная деятельность является деятельностной структурой; его основу составляет деятельность педагогов и обучающихся, а также взаимодействие между ними, на котором строятся процессы обучения и воспитания.

Процесс ресурсобеспечения выступает в качестве вспомогательного процесса, основным назначением которого является создание необходимых ресурсов и условий для функционирования основного (образовательного) процесса. В многочисленных исследованиях (Ю.К. Бабанский, Н.В. Кузьмина, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.) показано, что состояние ресурсов и условий влияет на результаты деятельности организации ничуть не меньше, чем состояние образовательной деятельности. К внутренним ресурсам организации относятся кадровые, научно-методические, материально-технические, финансово-экономические, нормативно-правовые. Условиями, влияющими на результат деятельности организации, являются санитарно-гигиенические, психологические, организационно-педагогические.

Процесс управления состоит из взаимосвязанных действий (функций), направленных на достижение целей образовательной деятельности. Это взаимодействие приводит к смене одной функции другой: от планирования к организации, далее к мотивации, затем к контролю. При этом реальный результат осуществления каждой функции зависит от результата выполнения предыдущей. Решающая роль в управлении принадлежит деятельности коллективного и индивидуального субъектов управления или управляющей системе. К управляемой системе относится ученический коллектив.

Все происходящие в образовательной организации процессы находятся под большим влиянием *организационной культуры – системы ценностей, норм, правил, традиций, регулирующих поведение членов ее коллектива и координирующих их деятельность.*

Главными результатами деятельности образовательной организации являются сохранение здоровья, образованность и воспитанность обучающихся, формирование базовых (школа) и общекультурных и профессиональных компетенций (профессионально-направленные образовательные организации). Результаты определяются совокупностью критериев, обеспечивающих определение уровня образованности, воспитанности, здоровья и компетентности обучающихся.

Например, *критериями определения состояния здоровья школьника являются уровень физического развития и его гармоничность, состояние функциональных систем организма ребенка, степень сопротивляемости организма ребенка неблагоприятным воздействиям внешней среды, адаптация к изменению условий жизни.*

Критериями образованности ученика (Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко) выступают личностно-смысловое отношение ученика к изучаемому учебному материалу; самостоятельно выработанные школьником способы учебной работы; владение школьниками метазнаниями (умение анализировать содержание и структуру текстов любого вида, учебных заданий; умение выделять главное в задачах, теоремах; умение классифицировать, сравнивать познавательные объекты и др.); владение учеником логикой предметного знания (системность, действенность, прочность знаний).

К критериям определения уровня воспитанности ученика можно отнести: любознательность, трудолюбие, отношение к окружающему миру, экологическую, эстетическую культуру, познавательная потребность, прилежание, отношение к общественным нормам, отношение к себе, человечность и другое.

Различают четыре *режима жизнедеятельности образовательной организации: режим становления* (продолжается от создания проекта организации до

ее открытия, начала функционирования), *режим функционирования* (стабильная работа по освоенным планам, программам, технологиям, ориентированная на нормативные требования); *режим развития* (освоение новшеств по разным компонентам организации, проведение экспериментальной работы, переход организации в новое качественное состояние); *режим упадка* (невыполнение организацией предписанных ей функций).

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Что такое управление и педагогический менеджмент?
2. Дайте характеристику основных понятий теории управления педагогическими системами.
3. Назовите основные признаки государственного управления образованием.
4. В чем заключается сущность общественного управления образованием?
5. Какие общественные органы управления функционируют в школе? Каково содержание их деятельности?
6. Каковы закономерности управления образовательными системами? Как они связаны с принципами управления?
7. Дайте содержательную характеристику основных принципов управления? На практических примерах проиллюстрируйте, как они реализуются в школе, в которой вы проходите практику.
8. Дайте характеристику школы как объекта управления в контексте процессной системы С. Оптнера.
9. Проиллюстрируйте на практических примерах влияние внешних факторов (экономического, политического, демографического, экологического, социокультурного) на деятельность образовательной организации.
10. Установите зависимость результатов деятельности образовательной организации от внутренних факторов (кадрового, научно-методического, материально-технического, социально-психологического). Проиллюстрируйте это на примерах.

11. Проведите сравнительный анализ основных режимов жизнедеятельности школы - функционирование и развитие по следующим линиям: объект управления; содержание образования; технологии; организация педагогического процесса; ресурсы; субъект управления.

12. Дайте характеристику эффективной образовательной организации на примере образовательной организации высшего профессионального образования

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ (ЭКЗАМЕНУ)

1. Структура современной педагогической науки.
2. Современная образовательная система России.
3. Основные положения закона «Об образовании в Российской Федерации».
4. Цели, содержание, структура непрерывного образования, единство образования и самообразования.
5. Понятие и сущность содержания образования. Образование как общечеловеческая ценность.
6. Образование как социокультурный феномен и образовательная деятельность.
7. Общие формы и технологии управления образовательной организацией
8. Сущность личности в гуманистической концепции воспитания.
9. Воспитание как фактор социализации личности.
10. Современные задачи управления персоналом.
11. Особенности организации обучения взрослых.
12. Принципы организации обучения взрослых.
13. Подготовка педагогических кадров для осуществления образовательной деятельности в процессе корпоративного обучения.
14. Концепция управления человеческими ресурсами
15. Направления деятельности службы управления персоналом в организациях
16. Основные методологические подходы в педагогике.
17. Характеристика современных методологических подходов
18. Методология современной педагогической науки в контексте философии, педагогики, психологии.
19. Основные направления модернизации российского образования на современном этапе: доступность, качество, непрерывность, глобализация, эффективность, гуманизация и др.

20. Современные концепции в отечественной педагогике
21. Понятие «концепция» в педагогической науке.
22. Анализ современных концепций воспитания.
23. Реализация концепций в условиях современной образовательной организации.
24. Понятие «концепция» в педагогической науке.
25. Анализ современных концепций воспитания.
26. Реализация концепций в условиях современной образовательной организации.
27. Нормативно-правовые основы профессиональной педагогической деятельности

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Содержание учебного пособия носит метапредметный характер, раскрывает педагогические основы подготовки персонала в организациях, современные концепции и подходы в образовании, ориентирует будущего специалиста на включение в практическую профессиональную деятельность и др.

В пособии отмечается, что в условиях корпоративного обучения новые подходы базируются на принципе самоуправления. Это значит, что программы обучения иницируются на добровольной основе самими организациями и реализуются в самих организациях. Организации самостоятельно осуществляют управление программой обучения, сами реализуют бюджетирование и контроль, сами организуют учебный процесс, определяют его содержание и формы, исходя при этом из собственных потребностей и возможностей. Преподаватели и тренеры выполняют роль внешних экспертов и консультантов и оказывают организациям необходимое содействие в реализации учебных и консалтинговых задач. Новые подходы к корпоративному обучению характеризуются системным подходом, что позволяет организациям осуществить переход от эпизодических, фрагментарных, содержательно не связанных друг с другом действий в области подготовки и развития персонала на современную основу, позволяющую создавать, воспроизводить и максимально полно реализовывать управленческий и кадровый потенциал предприятия.

Список литературы

1. Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. – М.: ТЦ Сфера, 2013. – 192 с.
2. Конституция Российской Федерации. По состоянию на 2016 год. С комментариями юристов. – М.: Эксмо, 2016. – 80с
3. Конституция РФ. - СПб.: Издательский дом Громова, 1999 . - 64 с.
4. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года // Вестник образования. - 2002. - № 6. – С.10-41.
5. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» // Вестник образования России. – 2010. - № 4. – С. 62-70.
6. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ: [ред. от 30.12.2015]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc
7. Федеральный Государственный образовательный стандарт начального общего образования // Вестник образования России. – 2010. - №2. - С.44-73
8. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / перев. с англ. под ред. С.К. Мордовина. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
9. Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: учеб. пособие / сост. Т.Г. Мухина. – Нижний Новгород: ННГАСУ, 2013. – 97 с.
10. Асмолов, А.Г. Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 г.г.: сценарий успешных возможностей // Образовательная политика. 2012. – № 3.- С.2
11. Асмолов, А.Г. Образование – это проектирование будущего // Образовательная политика. 2011. – № 4. – С.4
12. Баранников, А. В. Содержание общего образования. Компетентностный подход / А. В. Баранников. – Москва: ГУ ВШЭ, 2002. – 51 с.
13. Бедный Б.И., Миронос А.А. Тенденции развития аспирантуры в инновационном обществе // Высшее образование в России. 2009. - № 9. - С.7-86.

14. Бондаревская, Е.В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания. – Ростов-на-Дону, 1999. – 341 с.
15. Бордовская, Н.В. Педагогика: учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 304 с.
16. Вайндорф-Сысоева, М.Е. Технология организации и оформления научно-исследовательских работ: учеб.-метод. пособие / М.Е. Вайндорф-Сысоева. – Москва: Перспектива, 2011. – 102 с.
17. Воронов, В. В. Педагогика школы в двух словах: учеб. пособие / В. В. Воронов. – Москва: Пед. о-во России, 2002. – 144 с.
18. Волков А.Е., Кузьминов Я.И., Реморенко И.М. и др. Модель системы образования России в перспективе 2020 года: поворот к экономике, основанной на знаниях // Высшее образование сегодня. - 2008. - № 5. - С. 4
19. Гребенюк, О.С. Общие основы педагогики: учеб. для студентов вузов / О.С. Гребенюк, М.И. Рожков. – Москва: Владос, 2003. – 160 с.
20. Григорович, Л.А. Педагогика и психология : учеб.пособие для студентов вузов / Л.А. Григорович, Т.Д. Марцинковская. – Москва: Гардарики, 2003. – 475 с.
21. Грудзинский, А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. – Нижний Новгород, Изд. Нижегородского университета, 2004. - 370 с.
22. Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Трансфер знаний – функция инновационного университета // Высшее образование в России. - 2009. - № 9. - С.66–71.
23. Данилюк А.Я., Кондаков А.М., Тишков В.А. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. - М.: Просвещение, 2009. – 24 с.
24. Еремина, О.Ю. Эффективность деятельности образовательной организации: критерии, показатели, прогнозы // Предпринимательство и право: [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://lexandbusiness.ru/>

25. Жуков, Г.Н., Основы общей и профессиональной педагогики: учеб. пособие / Г.Н. Жуков, П.Г. Матросов, С.Л. Каплан; под общ. ред. Г.П. Скамницкой. – Москва: Гардарики, 2009. – 382 с.
26. Загашев, И. О. Критическое мышление: технология развития / И.О. Загашев, С.И. Заир-Бек. – Санкт-Петербург: Альянс Дельта, 2003. – 284 с.
27. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – Москва: Академия, 2001. – 208с.
28. Интеграционные процессы и гуманитарные технологии : междисциплинарный аспект исследования научного образования в европейских университетах: науч.-метод. материалы / В. И. Богословский и [др.] ; под ред. А. П. Тряпицына. – Санкт-Петербург: Кн. Дом, 2007. – 272 с.
29. Исаева, Н. А. Проектирование компетентностных задач как основа практико-ориентированного подхода к обучению в школе и вузе / Н.А. Исаева // Начальная школа плюс До и После. – 2013. – № 5. – С. 71–76.
30. Каган, М.С. Философская теория ценностей. СПб.: 1997;
31. Калюжный, А.С. Психология и педагогика: учеб. пособие для студентов / А.С. Калюжный. – Нижний Новгород: НГПУ, 2007. – 380 с.
32. Кан-Калик, В.А., Никандров, Н.Д. Педагогическое творчество. М., Педагогика, 1990.
33. Кирюшина, Н.Ю., Петрова, И.Э. Малая академия государственного управления: Нижегородский опыт // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2008. № 2. С. 259–264.
34. Краевский, В.В. Общие основы педагогики : учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. В. Краевский. – Москва: Академия, 2003. – 256с.
35. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975, С. 88.
36. Малинин, В.А. Интеграция школы и вуза в условиях развития современной системы образования: монография / В.А. Малинин. - Н.Новгород: Мининский университет, 2014-246с.

- 37.Малинин, В.А. Образовательный холдинг «Школа - вуз»: пути к интеграции / В.А. Малинин, Ф.В. Повshedная // «Инициатива XXI века». - 2012.-№3.- С.63-61
- 38.Малинин, В.А. Парадигма образования в контексте общества знаний / В.А.Малинин // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. -2012.-№3.- (1)-С.25-29.
39. Матиашвили, В.М. Корпоративное обучение в системе управления современного бизнеса. Инновационные технологии управления системой корпоративного обучения: материалы Международной научно-практической конференции / Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р.Е. Алексеева. – Н. Новгород, 2013. – С. 9-15
- 40.Методы эффективного обучения взрослых : учеб.-метод. пособие / Ин-т повышения квалификации гос. служащих Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – Москва; Берлин: [б. и.], 1998. – 123 с.
- 41.Мухина, Т.Г. Психология и педагогика: учеб. пособие для студентов техн. вузов / Т.Г. Мухина. Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т. – Н.Новгород: ННГАСУ, 2015. – 227с.
- 42.Николина, В.В. Аксиологический подход к личности как методологический принцип исследования проблем воспитания будущего педагога // Воспитание будущего учителя: идеи, ценности, ориентации: учеб. пособие. Н.Новгород: НГПУ, 2001.
- 43.Новиков, А.М. Методология образования / А.М. Новиков. – Москва : Эгвес, 2002. – 320 с.
- 44.Новиков, А.М. Методология учебной деятельности / А.М. Новиков. – Москва: Эгвес, 2005. – 176 с.
- 45.Новиков, А.М. Основания педагогики: пособие для авторов учебников и преподавателей педагогики / А.М. Новиков. – Москва: Эгвес, 2010. – 208с.
- 46.Новиков, А.М. Постиндустриальное образование / А.М. Новиков. – Москва: Эгвес, 2008. – 136 с.

- 47.Новиков, А.М. Российское образование в новой эпохе: Парадоксы наследия, векторы развития / А. М. Новиков. – Москва: Эгвес, 2000. – 272 с.
- 48.Новиков, А.М. Формы обучения в современных условиях [Электронный ресурс] / А.М. Новиков. – Режим доступа: <http://www.anovikov.ru/artikle/forms.htm>.
- 49.Новиков, Д.А. Введение в теорию управления образовательными системами / Д.А. Новиков. – М.: Эгвес, 2009. – 346 с.
- 50.Новиков, Д.А. Теория управления образовательными системами / Д.А. Новиков. – Москва: Народ. Образование, 2009. – 452 с.
- 51.Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение: учеб. пособие для вузов / А.П. Панфилова. – Москва: Академия, 2009. – 192 с.
- 52.Педагогика: учеб. пособие / под ред. Ю.К. Бабанского. – Москва: Просвещение, 1983. – 608 с.
- 53.Педагогика: учеб.п особие для студентов высш. учеб. заведений / Н.М. Борытко, И.А. Соловцова, А.М. Байбаков; под ред. Н.М. Борытко. – Москва: Академия, 2007. – 496 с.
- 54.Педагогика : учеб.пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина. – Москва: Академия, 2002. – 576 с.
- 55.Педагогика: учебник / Л.П. Крившенко [и др.]; под ред. Л.П. Крившенко. – Москва: Велби: Проспект, 2008. – 432 с.
- 56.Педагогическая наука и ее методология в контексте современности / под ред. В.В. Краевского, В.М. Полонского. – М.,2010. – 345с.
- 57.Повshedная, Ф.В. Введение в педагогическую деятельность. Нижний Новгород. 2001 – 137с.
- 58.Повshedный, А.В. Курс лекций по общей педагогике и теории воспитания / А.В. Повshedный, Н.С. Зыкова, Ф.В. Повshedная – Н. Новгород, 2007 – 100с.
- 59.Подласый, И.П. Педагогика: 100 вопросов – 100 ответов : учеб. пособие для вузов / И.П. Подласый. – Москва: ВЛАДОС–ПРЕСС, 2004. – 368с.

- 60.Поташник, М.М. Инновационные школы России: становление и развитие: Опыт программно-целевого управления [Текст]: пособие для руководителей образ.учреждений / М.М. Поташник; Российская академия образования. – М.: Новая школа, 1996. – 319 с.
- 61.Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399с.
- 62.Радаев, Т.В. Корпоративное обучение в системе социального управления / Т.В. Радаев: Автореф. ...дис. на соискание уч. ст. канд. социол. наук . – Нижний Новгород,2007 . – 24 с.
- 63.Селевко, Г.К. Традиционная педагогическая технология и ее гуманистическая модернизация / Г.К. Селевко. – Москва : НИИ шк. технологий, 2005. – 144 с.
- 64.Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2 т. Т. 1 / Г.К. Селевко. – Москва: НИИ шк. технологий, 2006. – 816 с.
- 65.Селевко, П.К. Современные образовательные технологии : учеб. пособие / П.К. Селевко. – Москва: Народ. образование, 2008. – 256 с.
- 66.Сенько, Ю.В. Гуманитарные основы педагогического образования: Курс лекций: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Ю.В. Сенько. – Москва: Академия, 2000. – 240 с.
- 67.Сластенин, В.А. Общая педагогика: учеб, пособие для студ. высш. учеб, заведений / под ред. В.А. Сластенина: в 2 ч. / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. - М., 2002. - Ч. I. - С. 37-39.
- 68.Сластенин В.А., Исаев, И.Ф Педагогика. Учебное пособие. – М.: Школа-Пресс, 2000, 512с.
- 69.Сластенин, В.А., Подымова Л.С. “Педагогика: Инновационная деятельность”. М., 1997, С.53.
- 70.Степанов, Е.Н., Лузина, Л.М. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания. М.- 2002.- С.5.

- 71.Стронгин, Р.Г., Максимов, Г.А., Грудзинский, А.О. Университет как интегратор в обществе, основанном на знаниях // Высшее образование в России. –2006. № 1. С.15–27.
- 72.Смирнов, И.П., Ткаченко Е.В. Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи / И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко. – Москва, 2013 -192с.
- 73.Современные образовательные технологии : учеб. пособие / под ред. Н. В. Бордовской. – Москва: КНОРУС, 2010. – 432 с.
- 74.Соловцова, И.А. Управление образовательными системами: учебник для студентов пед. вузов / И.А. Соловцова. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 48 с.
- 75.Степанов, Е.Н. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания /Е.Н. Степанов.– М., 2002.
- 76.Татур, Ю.Г. Высшее образование: Методология и опыт проектирования / Ю.Г. Татур. – М.: Университетская книга; Логос. – 256 с.
- 77.Управление персоналом: Учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., пере-раб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2003. 560 с.
- 78.Фельдштейн, Д.И. Психология развития человека как личности: Избранные труды: В 2т. / Д.И. Фельдштейн - М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2005.-Т. 1.- 568с.
- 79.Философский энциклопедический словарь. - М., 1983. - С. 365.
- 80.Шамова Т.И., Малинин А.Н., Тюлю Г.М. Инновационные процессы в школе как содержательно организационная основа механизма ее развития. Методика исследования - М.: ФППК организаторов МПГУ, 1993.
- 81.Шейн, Э. Организационная культура и лидерство. / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2007. 336 с.
- 82.Юдин, Э.Г. Системный подход и принцип деятельности / Э.Г. Юдин. - М., 1978 - С.31

83. Ялалов, Ф.Г. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию [Электронный ресурс] / Ф.Г. Ялалов // Эйдос: интернет-журнал. – 2007. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru>.
84. Яблонскене, Н.Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2006. - № 2-. С. 7–25.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
В ОРГАНИЗАЦИИ

Автор:

Малинин Валерий Анатольевич

Учебное пособие

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского».
603950, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

Подписано в печать . Формат 60 84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 3,0. Уч. изд. л.
Заказ № . Тираж 300 экз.

Отпечатано в типографии Нижегородского госуниверситета
им. Н.И. Лобачевского
603600, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37
Лицензия ПД № 18–0099 от 14.05.01.