

А.Е. ЯДВИРШИС
(Брянск)

ОБУЧАЮЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ ШКОЛОЙ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ТИПА В ПОСТКАТАСТРОФИЧЕСКОЙ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ

Анализируются концепция и опыт реализации в посткатастрофической социокультурной среде социально-педагогического образования и профессионального становления специалистов комплексных служб.

Рассматриваются стратегии развития школ университетского типа, их миссия, модель и стадии развития системы обучающего управления в региональной системе образования.

Ключевые слова: комплексная социально-психологическая служба (КСПС), модель обучающего управления школой университетского типа, стратегия, миссия и стадии развития системы обучающего управления специалистов службы.

С 1993 г. в Брянской области ведутся работы по научному обоснованию деятельности комплексной социально-психологической службы (КСПС) помощи, поддержки и сопровождения населения в посткатастрофических условиях после аварии на Чернобыльской АЭС. На первоначальном этапе финансирование работ шло в основном по нескольким федеральным программам, а затем за счет региональных и муниципальных средств и грантов. За это время в рамках разработанной концепции региональной системы социально-педагогического образования накоплен опыт профессионального становления специалистов комплексных служб в посткатастрофической социокультурной среде – психологов, социальных педагогов, социальных работников, дефектологов. Обучение ведется в Брянском госуниверситете, Брянском институте повышения квалификации работников образования, Брянском филиале Российского университета кооперации, в системе дополнительного образования Брянского облпотребсоюза и на рабочих местах в рамках школ лидеров КСПС.

Одной из ценностно-смысловых основ управления образовательным процессом школы университетского типа сегодня остается *вера*, что «во всем возможны устойчивость и целесообразность». Новый подход к управлению социальным образованием базируется на восприятии, которое весьма далеко от представлений о равновесии. Отсутствие равновесия не означает, что отсутствуют равновесные процессы. Особую роль начинает играть философия ситуационного управления. Эта парадигма предполагает поиск состояния, связанного с традицией школ университетского типа, в которых непрерывные социально-педагогические изменения, связанные с принципом открытости Универсума, имеют не институциональный и организационный стержень, а стержень связи *личной духовной жизни преподавателей и сотрудников с общей духовной жизнью научной школы «переднего края»*. Решающую роль в управлении играет преемственность ее ценностей, принципов и идеалов перед лицом социально-технической катастрофы (Чернобыль) и системного кризиса социальных институтов (распад советского общества и «демонтаж народа»).

Мы обязаны взглянуть на мир через какой-то иной объектив. Мир, в котором формировались ценности современного управленческого персонала школы университетского типа, прошедшего через систему высшего образования, основывается на приоритетах стабильности и рациональности; традиционных социальных технологиях, ориентированных на процессный, системный и ситуационный подходы; вертикальной иерархии власти и контроле вышестоящих органов управления образованием; карьере, ориентированной на финансовую безопасность и автократическое лидерство; определении квалификационных требований к персоналу; удовлетворении потребностей социальных заказчиков; на необходимости внутрисистемного контроля.

Под влиянием социокультурных сдвигов внутри самих социальных институтов (образования, экономики, государственного управления и т.п.) и в окружающем их мире, кризиса экономики, построенной на идеологии «свободного рынка», произошли настолько существенные изменения в социальном институте управления и в поведении управленцев, что это нашло отражение в переосмыслении цен-

ностно-смысловых ориентиров социального менеджмента. Быстрое реагирование на решение проблем в ситуациях системного кризиса ведет к тому, что функции, выполняемые сотрудниками, в решающей степени должны определяться верованиями и убеждениями. Возросли требования не столько к тактике и оперативному искусству социально-профессиональной мобилизации, сколько к стратегии духовной демобилизации и мобилизации сотрудников КСПС в школах университетского типа, отличительная особенность которых состоит в блокировании производства структурно-функциональных социальных отношений общества массового потребления. Школы университетского типа преодолевают гегемонию структур «предложения-спроса» общества массового потребления над отношениями воспроизводства традиций социального универсума, т.е. «полного общества». При этом сложившиеся структуры управления «обществом спектакля» саморазрушаются, теряя свой иерархический вид, становясь плоскими (сетевыми). Процесс управления школами университетского типа воспринимается как составная часть базовых процессов социосистем в сетевом обществе. Это системы в социально-информационных сетях, обладающие разумом и причастные к власти как интегральному механизму управления. Они рассматриваются по аналогии с экосистемами – обладающей жизнью и контролем над процессами жизнедеятельности. Базовые процессы управления, обучения, производства и познания обеспечивают социодинамичную устойчивость (власть), а не только структурно-функциональную (контроль) устойчивость общества. В социосистемах устанавливается баланс не только между структурой-функцией внутри процессов, но и между четырьмя процессами, в каждом из которых есть свои граничные условия. Каждый из процессов может вырождаться, теряя свою ценностно-смысловую суть. Обучение вырождается в социальный контроль, управление – в войну, производство – в упаковку и дизайн, а познание – в чудо откровения (С. Переслегин).

Сегодня власть и контроль в полной мере реализуются на социально-молекулярном уровне в познании, производстве социальных отношений и социальном обучении, поэтому требуются технологии обучающего управления (обучающаяся организация), производственное управление (менеджмент и маркетинг) и познавательно-исследовательское управление (грантодержатели). На уровне учреждений и социальных институтов все эти базовые социосистемные процессы дают сбои и вырождаются. Кризис социальных институтов во многом преодолевается за счет перераспределения власти и социосистемного сжатия базовых процессов с институционального до молекулярного (микросоциального) уровня. Системный кризис внешне проявляется в разрушении индустриального производства, в социальной имитации обучения в массовом образовании, в мифологизации механизмов массового социального познания через рекламу и СМИ и в массовой коррупции в управлении. Однако в школах университетского типа обучение происходит не только в аудиториях, но и на рабочих местах, в том, что определяет не только уровень жизни, ее стиль, качество и дух. Система рабочих мест разворачивается на основе функционально-ролевой структуры сотрудников обучающейся организации специалистов комплексных служб. Если ценностно-смысловой центр учебной работы смещается из социально-дидактического транзита «студент – преподаватель» (социально-дидактическая технология (СДТ) быстрого обучения) в обучающуюся организацию (СДТ медленного обучения), то центр деловых отношений смещается в проектные группы. Ключ к успеху проектных групп – взаимообмен информацией. В системе обучающего управления проектами информация о научно-образовательных достижениях, недостатках в решении судьбоносных для региональной КСПС проблем, ранее доступная только высшему руководству, открыта для всех, кто в ней заинтересован. В соответствии с парадигмой школы университетского типа «перебор» информации гораздо менее опасен, чем ее «недобор». Открытость управления школы университетского типа призвана способствовать формированию в структурных подразделениях атмосферы доверия, чувства принадлежности к выполнению социальной миссии КСПС. Такая модель обучающего управления представлена новыми элементами:

- 1) видение и культура управленческого персонала КСПС;
- 2) наделение всех властью и механизмами социального контроля над базовыми социосистемными процессами;

3) возникновение новых микросоциальных структур для решения конкретных задач и «упрощение» макросоциальных структур;

4) открытый для каждого менеджмент (познания, обучения и социального производства) и необходимые для него источники внутренней информации обучающейся организации [2].

Ведущими условиями построения системы обучающего управления в КСПС выступают следующие.

1. *Системное стратегическое мышление.* Сотрудники КСПС призваны осознавать ее социальную миссию, принципы ее реализации на различных уровнях и в сферах деятельности, преобразовывать цели подразделений в персональные задачи;

2. *Общее видение.* Руководящий состав подразделений КСПС должен определить общие для сотрудников стремления, основное его предназначение, а также пафос разделяемой всем коллективом программы действий.

3. *Коррекция устаревших стереотипов профессиональной деятельности.* Необходимо тщательно проанализировать современный образ мышления с целью идентификации «подводных камней», препятствующих принятию новых принципов поведения. Как показывает практика, зачастую профессорско-преподавательский состав настолько крепко привязан к старой парадигме (логосу) профессионально-педагогической деятельности, что даже не осознает опасность ее отождествления с этосом. Многие преподаватели рассуждают так: «Наше дело – учить, а их, студентов, дело – учиться». При этом игнорируется необходимость управления образовательной деятельностью студентов в процессах познания, производства и обучения, развитие культуры студенческого самоуправления, помощь в разработке и реализации индивидуальных самообразовательных траекторий.

4. *Командное обучение.* Сотрудники обучающейся организации должны энергично способствовать успеху, достижениям в деятельности конкретных структурных подразделений (факультетов, кафедр); использовать преимущества командного труда, стремясь к осуществлению не только личных целей, но и общего генерального видения задач КСПС.

5. *Профессиональная компетентность субъектов, их индивидуальное мастерство* [3].

Обучающее управление устойчивым развитием образовательного процесса в КСПС может быть определено не только как процесс, но и как социосистема, в которой каждый субъект занимается выявлением и решением проблем повышения качества подготовки выпускников, обеспечивая для университета возможность нововведений, изменений и усовершенствований, что благоприятствует его развитию и достижению новых целей. основополагающая идея обучающего управления КСПС – направленность на создание обучающе-развивающей среды как для студентов, так и для преподавателей в области овладения технологиями самоуправления познанием, производством социальных отношений и обучением.

Первая стадия развития системы обучающего управления – традиционная иерархия, в которой администраторы учреждений и организаций контролирует все направления учебной и научно-образовательной деятельности, разработку и реализацию стратегии, включая взаимосвязи с потребителями и внешним окружением. На второй стадии развития они наделяют определенной властью и механизмами социального контроля сотрудников и сотрудников-организаторов обучающейся организации, развивают лидерские отношения, возлагая на лидеров и сотрудников-организаторов ответственность за принятие управленческих решений, выполнение управленческих действий в процессе реализации образовательных проектов. Это стадия наделяния властью и формирования корпоративной культуры социального контроля, ориентированной на субъектов образовательного процесса. Основной критерий возникновения обучающейся организации – участие сотрудников в установлении стратегического направления развития региональной КСПС, когда персонал служб, непосредственно взаимодействующий с потребителями услуг или работающий в других социальных сферах, определяет стратегию и тактические приемы, наиболее соответствующие идеологии и миссии. Сотрудники «вырастают из одежек» традиционных факторов образовательного процесса, основное предназначение которых – функ-

циональное выполнение конкретных задач. Однако стратегия возникает из аккумулируемого опыта деятельности рабочих команд. Когда субъекты обладают всеобъемлющим видением ситуации, образовательный процесс адаптируется к внешней среде, изменяется, но в то же время вносит вклад в выполнение миссии школы университетского типа. В социосистеме обучающейся организации КСПС значительно *увеличивается объем коллективного разума*, неизмеримо возрастают его возможности. Сотрудники принимают участие во всех мыслительных процессах, включая разработку стратегии. При этом коммуникативные и идеологические границы, разделяющие персонал факультетов, кафедр, управлений, отделов и барьеры между ними, практически сходят на нет. Каждый общается с каждым, сообща решая возникающие задачи, образуя громадный коллективный мозг, обеспечивая вузу (любому учреждению) такую степень гибкости, которая позволяет оперативно и адекватно реагировать на изменения внешней среды.

Литература

1. Алексеевский В.С. Синергетика менеджмента устойчивого развития : моногр. Калуга : Манускрипт, 2006.
2. Зуб А.Т., Локтионов М.В. Системный стратегический менеджмент: методология и практика. М. : Генезис, 2001.
3. Классики менеджмента / под ред. М. Уорнера; пер. с англ., под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб. : Питер, 2001.



Educational management of school of the university type in post-catastrophic sociocultural environment

There is analyzed the conception and experience of realization in the post-catastrophic sociocultural environment of socio-pedagogical education and professional establishment of specialists of complex services. There are considered the developing strategies of schools of the university type, their mission, model and stages of development of educational management system in the regional system of education.

Key words: *complex social and pedagogical service, model of educational management of schools of the university type, strategy, specialists' mission and stages of development of educational management system.*