

ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ТРЕБОВАНИЯ СРЕДЫ И ВАРИАНТЫ РЕАГИРОВАНИЯ

В статье определена актуальность проблемы повышения квалификации руководителей образовательных организаций в связи с происходящими изменениями в сфере образования. Показана важность разработки специализированных программ подготовки руководителей, описана нормативная база, определяющая требования к уровню подготовки руководителей образовательных организаций. Дана статистическая оценка участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании и представлен опыт разработки магистерской программы «Менеджмент в образовании» в Байкальском государственном университете.

Ключевые слова: подготовка руководителей, образовательные организации, магистратура.

**O.N. Baeva,
D.I. Khlebovich**

PREPARATION OF HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS: REQUIREMENTS FOR PROTECTION AND RESPONSE OPTIONS

The article determines the significance of post-graduate study programs aimed at educational institutions managers due to changes in educational environment. The importance of customized educational programmes is shown. The regulatory framework that determines standards for educational institutions managers` level training is described. The statistical analysis of educational institutions managers enrollment in continuing professional education is given. The practice of «Management in Education» curriculum development is described.

Keywords: executive education, educational institution, post-graduate study.

Сфера образования в последние десятилетия подвергается значительным изменениям, вызванным, в основном, воздействием факторов внешней среды: изменение законодательства, системы финансирования, технологий. Формирование экономики, основанной на знаниях, бросает серьезные вызовы системе образования [2]. В тоже время образовательные учреждения являются организациями с весьма устойчивой структурой, традициями, в то время как эволюция общества требует от них существенных новаций.

Ориентиры развития образования связаны со стратегическими целями государственной политики, зафиксированными в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 г. [7], Стратегии инновационного развития РФ до 2020 г. [8], Законе «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ), государственной программе «Развитие образования» [3].

Образовательные учреждения сталкиваются с различными вызовами формирующейся новой среды [12]. Вызов – это требование внешних по отношению к организации групп, которое подразумевает его трансформацию в определенном направлении, если он хочет продолжать выполнять свою общественную функцию. Например, «внешние группы осознают, что мир вокруг них меняется, и выдвигают новые требования к университетам, которые должны быстро трансформироваться, чтобы этим требованиям соответствовать» [6, с. 284]. Способность или неспособность откликнуться на вызовы влияет на внешнее восприятие школы, техникума, вуза, на его оценку представителями окружающей его среды. Встречая определенный вызов, находясь в поиске ответа на него, учреждения сталкиваются с совокупностью серьезных проблем.

Анализ публикаций позволил сформулировать перечень разнообразных проблем, с которыми сталкиваются учебные заведения в рамках происходящих изменений. Все проблемы могут быть разделены на две группы:

1. Связанные с недовольством деятельностью вуза представителей внешней среды (собственно требования среды).

2. Связанные с каким-либо компонентом структуры вуза и его деятельности (напряжения внутри вузовской системы) [13].

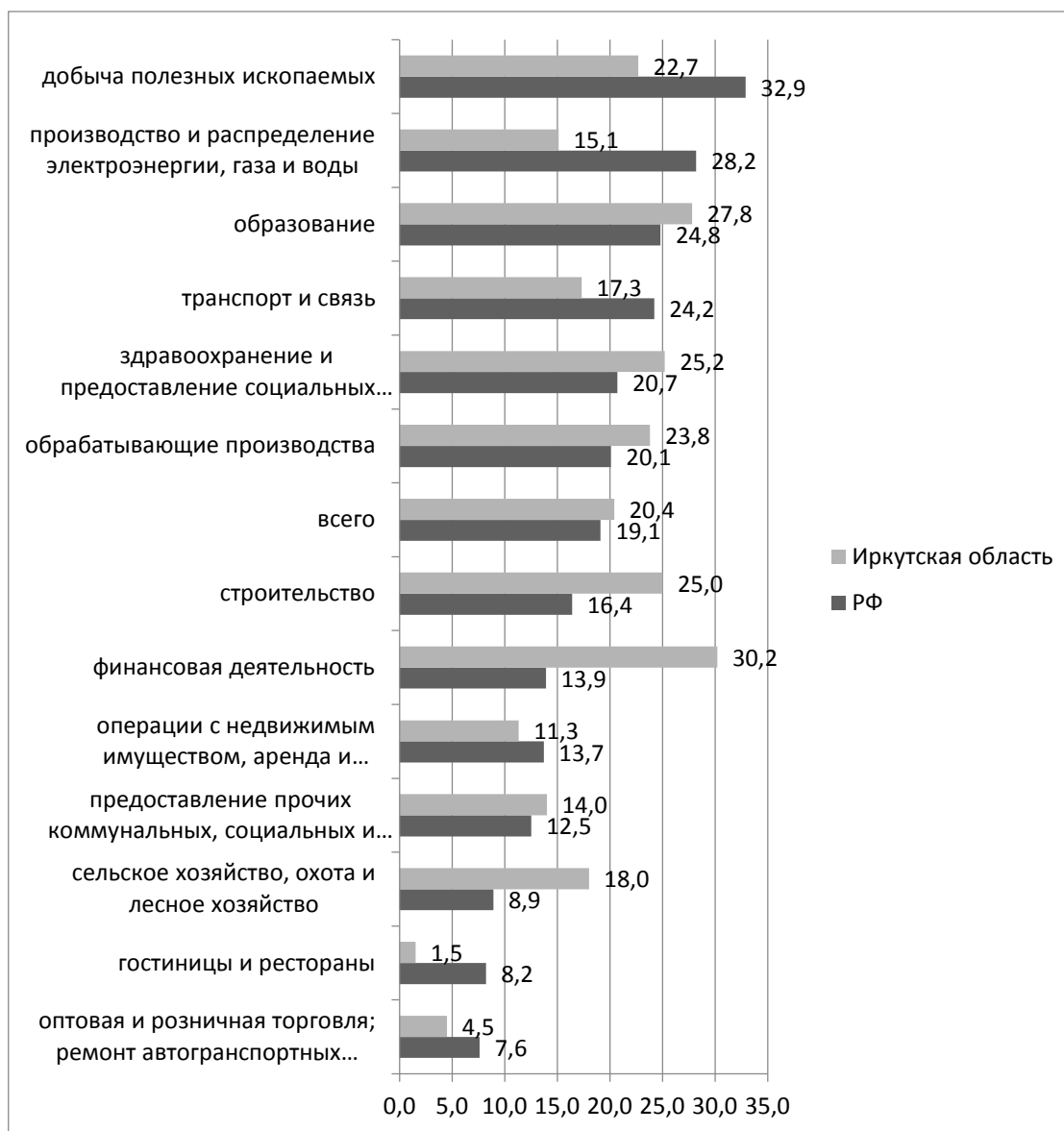
Образовательные учреждения попадают в ситуацию, когда вопросов, стоящих перед ними, значительно больше, чем ответов. А возможности внешней среды формулировать вызовы выше, чем способность отвечать на них. Ситуация может быть постепенно преодолена посредством избавления от консервативных моделей поведения, поиска новых инструментов для развития, вписывающихся в требования инновационного развития системы образования. Образовательные учреждения определяют для себя разнообразные траектории развития в рамках происходящих изменений и требований со стороны внешней среды. При выборе такой траектории велика роль и степень участия профессионального сообщества, в первую очередь – руководства образовательных организаций. Все в большей степени администрирование деятельности современной образовательной организации требует сформированных управленческих компетенций, позволяющих справляться с новыми вызовами и добиваться успеха в изменяющейся внешней среде.

Разработка программы повышения квалификации «Современный образовательный менеджмент» на базе современных квалификационных требований была обозначена как целевой ориентир развития системы образования еще в 2008 г. со сроком исполнения в 2012 г. Предполагалось провести сертификацию всех руководителей образовательных учреждений [7]. Однако программа разработана не была.

Вместе с тем, за прошедший период был принят ряд документов, определяющих требования к уровню подготовки руководителей образовательных ор-

ганизаций. Во-первых, определены квалификационные характеристики должностей руководителей. (Требования к квалификации руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации включают наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент». «Управление персоналом», или высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики [4] и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет. Наличие дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики является также одним из требований, предъявляемых к квалификации руководителя образовательного учреждения высшего профессионального и дополнительного профессионального образования. Руководитель структурного подразделения образовательной организации также должен иметь высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики [5]. Во-вторых, в 2013 г. была определена номенклатура должностей руководителей образовательных организаций [9]. К должностям руководителей отнесены: ректор, директор, заведующий, начальник, президент. К должностям заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иным должностям руководителей: заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника), руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, первый проректор, проректор, помощник ректора, руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики, советник при ректорате, старший мастер, ученый секретарь совета образовательной организации, ученый секретарь совета факультета (института). В-третьих, также в 2013 г. был подготовлен проект профессионального стандарта руководителя образовательной организации (управление в сфере образования) [10], включающий описание трудовых функций, соответствующих уровням квалификации 7 («управлять единолично организацией и ее развитием» и «управлять проектами/ процессами в организации») и 6 («управлять технологиями в организации» и «управлять работами в организации»).

Нормативные требования, а также необходимость формирования новых компетенций, позволяющих справляться с новыми для образовательных организаций задачами, предопределили активное участие руководителей системы образования в программа повышения квалификации (в среднем каждый четвертый руководитель повышает свою квалификацию (преимущественно на программах переподготовки), по данным статистического наблюдения 2013 г. (рис.).



Доля руководителей (из числа работников списочного состава), прошедших обучение, по видам экономической деятельности в 2013 г., %

Университеты в таких условиях должны придерживаться активной позиции и в качестве решений предлагать новые профессиональные образовательные программы. Еще в 2008 г. Байкальский государственный университет (до 2015 г. – БГУЭП) начал реализацию инновационной программы подготовки руководителей образовательных учреждений, открыв магистерскую программу «Управление человеческими ресурсами», получившую в последствии высокую оценку выпускников, активно использующих полученные знания и умения в процессе управления муниципальными образовательными учреждениями [1].

С 2016–2017 учебного года в Байкальском государственном университете открывается новая магистерская программа «Менеджмент в образовании». Она предназначена для подготовки руководителей, специалистов, преподавателей, вовлеченных в процесс разработки и осуществления программ развития образовательных учреждений, стремящихся к профессиональному развитию и карьер-

ерному росту. Программа реализуется по заочной форме обучения, ее продолжительность 2,5 года. Она включает четыре сессии, пять практик и дистанционную часть.

Следует отметить, что при разработке программы учтены как требования ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры) [11], так и Проекта профессионального стандарта руководителя образовательной организации [10]. Фрагмент учтенных соответствий представлен в табл. 1.

Таблица 1

Соответствие компетенций ФГОС ВО по направлению
38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), трудовых функций,
входящих в профессиональный стандарт руководителя
образовательной организации и дисциплин учебного плана
ОПОП магистратуры «Менеджмент в образовании»

Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт	Компетенции	Дисциплина учебного плана
А Управлять единолично организацией и ее развитием	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)	Теория организации и организационное поведение Управление проектами
В Управлять проектами/процессами в организации		
А/01.7.2 Разрабатывать общую стратегию образовательной организации	Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)	Стратегический менеджмент
В/01.7.1 Осуществлять стратегическое планирование по профилю (направлению) деятельности		
А/11.7.2 Планировать изменения в образовательной организации		
В/05.7.1 Реализовывать стратегию развития образовательной организации		
В/13.7.1 Руководить изменениями и инновациями		
А/03.7.2 Утверждать к исполнению план финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	Способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3, ПК-4)	Экономика и финансы системы образования Анализ деятельности образовательного учреждения
В/03.7.1 Формировать бюджеты образовательной организации		
В/08.7.1 Управлять финансами и доходами образовательной организации		
А/07.7.2 Минимизировать риски изменения позиции образовательной организации на рынке образовательных услуг	Владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-5)	Маркетинг образовательных услуг
В/10.7.1 Управлять маркетинговой деятельностью образовательной организации		

Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт	Компетенции	Дисциплина учебного плана
А/08.7.2 Формировать команду руководителей высшего звена управления	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2) Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	Теория организации и организационное поведение Лидерство
А/09.7.2 Координировать деятельность команды руководителей высшего звена управления		
А/10.7.2 Создавать эффективные модели собственного конструктивного поведения и поведения членов команды для осуществления изменений в образовательной организации		
А/05.7.2 Оценивать результаты деятельности членов команды руководителей	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)	Управление человеческими ресурсами в образовательной организации
В/11.7.1 Утверждать и осуществлять контроль систем мотивации и стимулирования ключевых работников		
В/12.7.1 Управлять квалификацией ключевых работников для обеспечения деятельности образовательной организации		

Актуальность программы объясняется тем, что образованию сегодня необходимы современная система управления и высококвалифицированные сотрудники. Обучение на программе – возможность уверенно чувствовать себя в профессиональной среде и выстраивать траектории собственного успешного развития. В табл. 2 показаны цель программы и группы формируемых компетенций.

Таблица 2

Цель профессиональной образовательной программы и группы формируемых компетенций

Цель программы – сформировать для работников образовательных организаций компетенции на основе изучения теории и практики менеджмента в образовании и в соответствии с современными стандартами и требованиями		
<i>Лидерские компетенции</i>	<i>Управленческие компетенции</i>	<i>Аналитические компетенции</i>
Творческий подход к решению проблем Стремление к изменению неэффективных практик в образовании Способность быть лидером и работать в команде	Способность разрабатывать и принимать обоснованные решения Способность планировать и реализовывать программы и проекты Способность готовить и презентовать предложения по совершенствованию деятельности	Способность анализировать данные, делать выводы на основе проведенного анализа Умение разрабатывать альтернативные подходы к решению проблемы

Для программы характерны следующие особенности:

- Изучение экономических, управленческих и социальных аспектов функционирования образовательных организаций (табл. 3).

- Акцент на изучении проблем и вызовов, с которыми сталкиваются образовательные организации.
 - Удобный формат, позволяющий сочетать процесс обучения и работу.
 - Содержание и последовательность учебных дисциплин адаптировано как для руководителей, так и для начинающих специалистов.
 - Профессорско-преподавательский состав включает экспертов, исследователей и практиков, работающих в системе образования.
- Ценность программы для выпускника состоит в том, что:
- Происходит кардинальное обновление знаний, умений и навыков.
 - Формируется готовность принимать решения в области менеджмента образования.
 - Создается возможность дальнейшей профессиональной деятельности в качестве руководителей, экспертов-аналитиков организаций образования, руководителей и специалистов органов управления образованием, разработчиков, менеджеров социально-образовательных проектов.

Таблица 3

Основные учебные дисциплины программы «Менеджмент в образовании»

<i>Первый год обучения</i>
Стратегический менеджмент Экономика и финансы системы образования Теория организации и организационное поведение Современные исследования в образовании Управление человеческими ресурсами Социальная политика государства и реформы образования Управление проектами
<i>Второй год обучения</i>
Маркетинг образовательных услуг Анализ деятельности образовательного учреждения Лидерство Основы проектирования и организации учебного процесса и образовательных программ Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса Управление качеством в образовании Организация и управление дистанционным образованием
<i>Третий год обучения</i>
Практики Государственная итоговая аттестация Подготовка и защита выпускной квалификационной работы

Магистерская программа «Менеджмент в образовании» может быть рассмотрена как пример кастомизированной программы подготовки, поскольку для нее определена достаточно узкая аудитория со специфическими запросами. Эффективность ее реализации можно будет оценить как в процессе ее реализации, так и по окончании обучения.

Список использованной литературы

1. Баева О.Н. Подготовка руководителей образовательных учреждений // Известия ИГЭА. – 2011. – № 6.
2. Вопросы образования и глобального развития // Вопросы образования. – 2006. – № 1. – С. 290–310.
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы [Электронный ресурс] / Министерство образования и науки Российской Федерации : офиц. сайт. – М., 2013. – Режим доступа : <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BCD0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3409> (18.01.2014).
4. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011).
5. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»: Приказ Минздравсоцразвития от 11.01.2011 № 1н.
6. Кларк Б.Р. Поддержание изменений в университетах. Преимущество кейс-стадии концепций / Б.Р. Кларк. – М. : Изд. дом ВШЭ, 2011. – 312 с.
7. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (в ред. от 08.08.2009).
8. О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 8 дек. 2011 г. № 2227-р // ИПС «Гарант» (дата обращения 01.12.2012).
9. Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678.
10. Об утверждении профессионального стандарта руководителя образовательной организации (управление в сфере образования) : проект Приказа Минтруда России (по состоянию на 01.10.2013).
11. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры) : Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 322.
12. Хлебович Д. И. Университеты в экономике знаний: вызовы и ответы // Актуальные вопросы современной сферы услуг. – 2012. – С. 108–115.
13. Хлебович Д. И. Экспертный опрос как инструмент исследования проблем высшего профессионального образования: предпосылки и практика использования / Д.И. Хлебович // Известия ИГЭА. – 2013. – № 6. – С. 12–20.

Информация об авторах

Баева Ольга Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: baeva-on@mail.ru.

Хлебович Дарья Игоревна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: dashakhl@rambler.ru.

Authors

Baeva Olga Nikolaevna – PhD in Economics, associate professor, Chair of management, marketing and service, Baikal National University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: baeva-on@mail.ru.

Khlebovich Daria Igorevna – PhD in Economics, associate professor, Chair of management, marketing and service, Baikal National University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: dashakhl@rambler.ru.