

© 2012 г. *Н.А. Чебыкина*
УДК 376

НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Реформирование системы образования обусловило необходимость модернизации системы управления образованием, которое осуществляется на основе теоретических исследований в области управления, сложившихся в зарубежном и отечественном опыте. Понятие «управление» характеризует чрезвычайно широкую область человеческой деятельности. Там, где хотя бы два человека объединялись в стремлении достичь какой-либо цели, возникла задача координации их совместных действий. В этих условиях один становится руководителем, а другой исполнителем, подчиненным. В своих исследованиях М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори трактуют управление как стимулирующий элемент социальных изменений, как процесс планирования, мотивации и контроля, необходимый для достижения цели организации.

А. Файоль рассматривает управление как деятельность по реализации целей организации. Л. Берталанфи определяет управление как совокупность взаимосвязанных элементов: люди, задачи, технологии, ориентированные на достижение целей в условиях меняющейся среды. В. Весенин указывает, что управление многообразно и существует в самых различных видах (техническое, идеологическое, хозяйственное управление социальными процессами). Оно представляет осознанную целенаправленную деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы общества, живой и неживой природы, техники. Совпадение точек зрения на проблему управления обнаружены в работах Л. Басовского, В. Глущенко, А. Игнатъевой, М. Максимцова, М. Переверзева, Ю. Тихонравова, Э. Уткина, Н. Шайденко и др. В связи с вышеизложенным можно определить управление как корпоративную деятельность людей, объединенных общими целями, ценностями, мотивами, потребностями, обуславливающими инновационное развитие дошкольного учреждения.

В настоящее время ученые используют термин «менеджмент», как идентичный понятиям «управление» и «руководитель». Содержание понятия «менеджмент» в англо-русском словаре раскрывается широко и многосторонне: способ, манера обращаться с людьми; власть и искусство управления; особого рода умелость и административные навыки; орган управления, административная единица. В самом общем смысле, «менеджмент» - слово английского происхождения, также означает управление. Категория «управление» шире, чем «менеджмент», поскольку применяется к разным видам человеческой деятельности, например, к управлению автомобилем и иными техническими системами. «Менеджмент» означает управление социально-экономическими процессами – хозяйственной деятельностью, персоналом, личностью. Большинство ученых сходятся во мнении, что менеджмент – это наука побеждать, умение добиваться поставленных целей, используя труд, мотивы поведения, интеллект людей, Это целенаправленное воздействие на людей, превращение неорганизованных элементов в эффективную и производительную силу. Несмотря на разницу в понятиях «менеджмент» и «управление» в науке и практике используют как синонимы.

В теории управления сложилось несколько подходов к пониманию управления как деятельности. Первая теория научного управления была разработана в начале XX в. Ф. Тейлором. Критикуя современную ему практику управления, он утверждал, что для того, чтобы быть эффективным, управление должно осуществляться на основе определенных законов, правил и принципов. Важнейшими элементами в механизме научно поставленного управления Ф. Тейлор считал четко поставленные задачи и премии. Теория Ф. Тейлора в дальнейшем получила название классической. Если в центре внимания Ф. Тейлора находилась рациональная организация труда исполнителей, то А. Файоль исследовал собственно управленческую деятельность и способы рациональной организации систем управления. А.Файоль считал, что процесс управления является общей суммой следующих функций: предсказывать, планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать. Главный вклад А. Файоля в теорию управления состоит в том, что он впервые рассмотрел управление как универсальный процесс, перестал рассматривать управление как функцию только высшего руководства, отметил, что любая цель может быть достигнута благодаря совместным усилиям всего коллектива, сомыслию, содействию, сопереживанию.

Науке известны такие подходы как *поведенческий, процессный, системный, ситуационный*. Представители поведенческого подхода к системе управления – К. Арджирис, Р. Блейк, Ф. Геруберг, Р. Лайкерт, Д. Мак Грегор, Я. Мутон, Ф. Фидлер, в 60-е и последующие годы осуществили исследования различных факторов эффективности организаций: мотивационных механизмов поведения человека, связи удовлетворенности и производительности труда, эффективности стилей руководства, влияние организационных структур и характера коммуникации в организации на организационное поведение и др. Результаты этих исследований существенно обогатили науку управления. Лидером движения за внедрение новых методов управления, позднее названных «школой человеческих отношений», стал американский социолог и психолог Э. Мейо. Согласно этой теории деятельность организации должна быть ориентирована прежде всего на интересы людей. Исполнитель реагирует на распоряжения, если руководитель может удовлетворить социальные нужды подчиненных. К началу 70-х гг. XX в. управление человеческими отношениями сформировалось в специальную функцию, получившую название «управление персоналом».

Процессный подход рассматривает управление как непрерывные взаимосвязанные действия или функции. А. Файоль назвал пять исходных функций управления: предсказывание и планирование; организацию; распоряжение; координацию; контроль. Согласно его теории, управлять – значит предвидеть (т.е. учитывать грядущее и выработать программу действий), организовывать (т.е. строить двойной материальный и социальный организм предприятия), распоряжаться (т.е. заставлять персонал надлежаще работать), координировать (т.е. связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия), контролировать (т.е. заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям). Чтобы процесс управления был эффективным, строение системы управления (состав органов, распределение полномочий и ответственности, способы координации связей, коммуникационные сети) и методы управления должны соответствовать как внутренним, так и внешним условиям деятельности организации. Процессный подход задает принципы определения состава управленческих функций, выбора метода их реализации и построения структуры управляющей системы.

Системный подход. Применение теории систем к управлению облегчило для руководителей задачу увидеть организацию в единстве составляющих ее частей, которые неразрывно переплетаются с внешним миром. Эта теория также помогла интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления. Системный подход – это не есть набор каких-то руководств или принципов для управляющих – это способ мышления по отношению к организации и управлению. С позиции системного подхода организация – это открытая система. Она взаимодействует с внешней средой, обмениваясь с ней энергией, информацией, материалами, и ее эффективность определяется не только ее системными качествами, но и ее условиями среды. Эти условия постоянно изменяются, поэтому, чтобы оставаться эффективной, организация должна развиваться и приобретать новые качества. При системном подходе к управлению в центре внимания оказывается процесс принятия решений. В разработке системного подхода

Ч. Бернارد, Г. Саймон утверждали, что руководитель может достигнуть превосходных результатов в своей работе, выполнив три важных условия: обеспечение системы коммуникаций; приложение усилий, необходимых для действия системы; формулировка и определение цели системы. Одним из самых выдающихся теоретиков современности в области системного управления несомненно является Питер Дракер. Его концепция управления по целям (МВО) явилась революционизирующим начинанием в управлении. Идея П. Дракера заключающаяся в том, что управление должно начинаться с выработки целей и потом переходить к формированию функций, системы взаимодействия и процесса, в корне перевернула логику управления. Следовательно, системный подход предоставляет возможность руководителю осознавать систему как целостное явление и определять методы управления по каждому ее составляющему компоненту.

Ситуационный подход является логическим продолжением теории систем. Ситуационная модель руководства Ф. Фидлера явилась важным вкладом в дальнейшее развитие теории, так как она сосредоточила внимание на ситуации и выявила три фактора, влияющие на поведение руководителя. Этими факторами являются: отношения между руководителями и членами коллектива (подразумевает лояльность, проявляемую подчиненными, их доверие своему руководителю и привлекательность личности руководителя для исполнителей); струк-

тура задачи (подразумевает привычность задачи, четкость формулировки и структуризации, а не расплывчатость и бесструктурность); должностные полномочия (объем законной власти, связанной с должностью руководителя, которая позволяет ему использовать вознаграждение), а так же уровень поддержки, который оказывает руководителю формальная организация.

Известные теоретики ситуационного подхода Г. Кунц и С. О`Доннел подчеркивали, что процесс управления есть искусство, суть которого в применении науки к реальностям любой ситуации. Эффективное управление – это всегда управление по обстоятельствам или ситуационное. Используя ситуационный подход, руководители могут понять, какие методы и средства будут наилучшим образом способствовать достижению целей учреждения конкретной ситуации. Однако, применяя ситуационный подход в управлении, учреждение обеспечивает соответствие между внутренней и внешней средой учреждения только на короткий период времени. Установить же такое соответствие на длительный период можно с помощью стратегического планирования.

Наряду с зарубежными учеными проблему теории управления изучали отечественные исследователи Г. Атаманчук, В. Афанасьев, Ю. Бабанский, Д. Гвишиани, Т. Керженцев, Г. Попов и др. Все они пришли к выводу, что теория управления должна развиваться как комплексная, междотраслевая наука, и что эффективность управления зависит от того, насколько качественно работает управляющий. Развитие науки социального управления оказало существенное влияние на теоретическое осмысление и поиск решений проблем *управления образованием*. Общие идеи управления социальными организациями послужили основой для научной разработки проблем управления в сфере образования, которая началась в 50-70гг. А. Н. Волковским и М.П. Малышевым. Они впервые употребили термин «управление школой». Лишь во второй половине 70-80-х годов происходит разработка научных основ внутришкольного управления, теоретическое осмысление наблюдаемых процессов и явлений в образовании. Среди наиболее интересных исследований этого периода следует отметить книгу М. И. Кондакова «Теоретические основы школоведения», а также ряд работ Е.С. Березняка, Ю.В. Васильева, Ю.А. Конаржевского, Э. Г. Костяшкина, Т.И. Шамовой и др.

В середине 80-х гг. активизируются научные исследования в сфере общественных наук. Эти процессы не оставили в стороне и сферу образования.

Теоретики и практики в области образования сосредотачивают свои усилия на решение задач децентрализации управления, переориентации внимания с функционирования на развитие образовательных систем и учреждений, освоение современных образовательных технологий. В начале 90-х годов XX в. число публикаций, посвященных вопросам управления школой, заметно увеличилось и существенно изменилось их содержание. Анализ исследований позволил выявить, что в дореформенный период, характеризуемый ныне как эпоха застоя, функционирование систем управления образованием было всецело ориентировано на реализацию партийно-государственных установок, а сами эти системы являлись составной частью бюрократической, идеологизированной системы управления в стране. Практически полная монополия государства на формулирование «социального» заказа и отсутствие самостоятельности, невыраженность субъектной позиции в управляемых системах, унификация этих систем блокировали саму возможность постановки проблем развития, преобразований, ориентируя органы управления образованием на реализацию только тех потребностей, которые «одобрены сверху». В этих условиях трудно было ожидать от систем управления образованием проявления серьезной инициативы и ориентации на саморазвитие. Система управления образованием не была ориентирована на учет потребностей и особенностей людей, человеческого фактора, носила закрытый, узковедомственный личностно-отчужденный характер. Долгое время осуществлялся принцип управления единоначалия (П.Н. Груздев, Б.П. Есипов, И.Т. Огородников, П.Н. Шимбирев), использовались организационно-распорядительные и контрольно-методические, но данные принципы в настоящее время не обеспечивают опережающее развитие образовательного учреждения.

Для обеспечения переориентации систем управления с обслуживания текущего функционирования на развитие предполагалось достичь осмысления всеми управленцами того факта, что главными объектами управления становятся теперь инновационные процессы в образовании. Курс на инновации может быть реализован за счет пересмотра традиционных функций, выполняемых субъектами управления, их организационных структур, создания и запуска действенных организационных механизмов управления нововведениями, освоения субъектами управления новых методов и средств управленческой деятельности. В последние годы в педагогике проведен целый ряд исследований,

посвященных проблемам управления развитием школы. Среди них – работы П.И. Карташова, впервые исследовавшего управленческие аспекты освоения педагогических новшеств в общеобразовательной школе; исследования В.С. Лазарева, М.М. Поташника, разработавших технологию программного управления школой; работы исследователей под руководством Т.И. Шамовой и П.И.Третьякова, адаптирующих современные подходы к управлению школой, разработанные как в отечественной науке, так и в зарубежном менеджменте. Подготовке руководителей развивающих образовательных учреждений, развитию организационной и управленческой рефлексии руководителя посвящены работы К.М. Ушакова, Л.И. Фишман; построению концепции внутришкольного управления – работы Ю.А. Конаржевского; в диссертационных исследованиях В.С. Черепанова, Л.Л. Редько, М.Д. Маханевой предприняты попытки построения конкретных моделей управления инновационными процессами для определенного типа образовательных учреждений, работающих в определенных условиях. Следовательно, в педагогической науке под воздействием сложившихся в мировой и отечественной науке представлений о школах управления управление понимается как система субъект - объектных отношений, обеспечивающих инновационное развитие управляемой системы.

Анализ теории управления в образовании позволяет обосновать поиск эффективных технологий управления дошкольным образовательным учреждениям (ДОУ), избежать устоявшихся, устаревших и малоэффективных подходов к решению проблем управления современным ДОУ. Сегодня система дошкольного образования претерпевает существенные изменения. Ее развитие в значительной степени определяется тем, насколько эффективно осуществляется инновационное управление всеми ее звеньями и, в первую очередь, внедрение в практику дошкольного образовательного учреждения новейших научно-педагогических достижений в области управления и образовательных технологий. Направленность системы управления ДОУ на качество, результативность, конкурентоспособность предполагает особую мотивационно-целевую ориентацию руководителя дошкольным учреждением, новый подход к информационному обеспечению, педагогическому анализу, планированию, организации, оперативному контролю и регулированию всей деятельности. В исследованиях авторов под руководством Р.М. Чумичевой была изучена оптимальная система управления качеством дошкольного образования по процессу и ре-

зультату. Авторы отмечают зависимость между методами управления, требованиями стандарта и качеством дошкольного образования. Основная причина, обуславливающая некачественное выполнение требований стандарта в широкой педагогической практике, заключается в неточной интерпретации критериев и показателей стандарта, в низком уровне компетентности руководителя в научном подходе к управлению качеством по результату. Авторы предлагают свое видение построения концепции и программы развития учреждения посредством управленческих решений, обеспечивающих качество дошкольного образования. Интересны открытые авторами возможные пути превышения стандартных требований как показатель качества деятельности инновационного образовательного учреждения – Центр развития ребенка. Именно системный подход к управлению образовательным учреждением, по утверждению авторов, определяет качество процесса и его результата. Особое значение сегодня приобретает корпоративный стиль управления, психологизация процесса управления, способствующие созданию атмосферы уважения, доверия, успеха для каждого члена педагогического коллектива, добивающегося определенных качественных результатов. «Необходимость достижения индивидуального мастерства и коллективного творчества сотрудников поставила администрацию учреждения в ситуацию поиска нового управленческого механизма организационной, проектировочной, координирующей и контролирующей деятельности». Разработка и внедрение в практику новых эффективных типов процесса управления позволяет обеспечить переход дошкольного учреждения из функционирующего в развивающий инновационный режим, быть конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Вердиев Д.М.* Теоретические и практические проблемы управленческой деятельности в современных условиях. М., 1996.
2. *Вехновец Я.К.* Обновляем управленческую технологию // Образование и воспитание. 1992. №1.
3. *Глазунов О., Громыко Ю., Дмитриев Д.* Управленческая деятельность: прорыв к новому качеству // Нар. Образование. 1989. №5.
4. *Поташник М.М.* Управление современной школой. М., 1992.

5. *Чумичева Р.М.* Управление качеством дошкольного образования. Ростов-на-Дону 2001.
6. *Чумичева Р.М., Платохина Н.А.* Управление дошкольным образованием. М., 2011.

LITERATURE

1. *Verdiyev D.M.* Theoretical and practical problems of management in the modern world. M., 1996.
2. *Vehnovets YK* Update management technology // Education and training. 1992. № 1.
3. *Glazunov A. Gromyko Yu., D. Dmitriev* management: a breakthrough to a new level // Ext. Education. 1989. Number 5.
4. *Potashnik M.M.* Management of the modern school. Moscow, 1992.
5. *Chumicheva R.M.* Quality management of preschool education. Rostov-on-Don in 2001.
6. *Chumicheva R.M., Platochina N.A.* Management of early childhood education. M., 2011.

***Южный федеральный
университет***

12 августа 2012 г.