

УДК 378.147

<http://doi.org/10.36906/KSP-2020/44>*Шипилина Л.А.**Омский государственный
педагогический университет
г. Омск, Россия*

К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ МЕНЕДЖЕРОВ ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ В МАГИСТРАТУРЕ

Аннотация. На основе проведенных в разные годы исследований автор актуализирует проблему формирования ценностных ориентаций современных менеджеров образования в период обучения их в вузе в сравнении с требованиями гуманистически-прагматической парадигмы менеджмента XXI в. и анализирует опыт подготовки менеджеров образования в магистратуре.

Ключевые слова: парадигма менеджмента; менеджер образования; ценностные ориентации; содержание образования; магистратура; технология обучения.

К размышлениям на тему проблемы ценностных ориентаций менеджеров образования автора статьи подвигли многолетний опыт подготовки управленческих кадров для системы образования, анализ изменений в сознании людей, получающих высшее образование, и сравнение результатов исследований ценностных ориентаций менеджеров образования за последние 20 лет непрерывного реформирования образования. В советскую эпоху руководителями в системе образования чаще всего становились наиболее квалифицированные в педагогическом плане и обладающие организаторскими способностями учителя. Будучи прекрасными педагогами, они далеко не все и не всегда эффективно справлялись с задачами управления. В последней четверти XX в. вместе с идеями реформирования образования пришла идея профессионализации управления образованием. Это была абсолютно инновационная идея.

В начале XXI в. российскому обществу, стратегически ориентированному на цивилизационную идентификацию, было понятно, что его развитие в значительной степени зависит от людей, принимающих социально значимые решения. И уже не нужно было доказывать ставшую очевидной в условиях модернизации образования истину: управление образовательными системами не сводится к опыту, которым может овладеть каждый, это профессия, требующая научного знания. Именно для этого времени характерным является осознание необходимости перехода от модели поведения «руководитель – исполнитель» к модели «руководитель – субъект управления», что потребовало иного качества управления, иной парадигмы подготовки менеджеров.

Оптимальной в то время виделась гуманистически-прагматическая идея. Сущностными характеристиками данной парадигмы являются гибкость, разнообразие, доступность во времени и пространстве. Образование, согласно данной парадигме, превращается в процесс непрерывного развития человеческой личности, знаний и навыков, а также способности выносить суждения и предпринимать различные действия, адаптироваться к изменениям в

профессиональной деятельности. Главной ценностью образования, особенно высшего, при этом становится развитие в человеке потребности и возможностей выйти за пределы изучаемого, способности к самореализации творческого потенциала, направленности на саморазвитие и самообразование в течение всей жизни.

Деятельности менеджера образования присущи черты, характерные для деятельности вообще, управленческой деятельности как деятельности профессиональной, а также особенные, связанные с управлением образовательными системами. По своему содержанию деятельность менеджера образования является управленческо-педагогической; специфика задач обуславливает ее состав и структуру. Осуществляя деятельность по управлению, менеджер выполняет управленческие функции. Деятельность его приобретает смысл тогда, когда наполняется реальным педагогическим содержанием [6]. По своему характеру деятельность менеджера образования является творческой деятельностью со свойствами рефлексии и эмпатии, поскольку предполагает постоянное исследование процессов, происходящих в образовательных системах, выбора и принятия решений инновационного уровня и характера [6].

Но была ли готовность у людей, получающих высшее менеджмент-образование, саморазвиваться, брать на себя ответственность и принимать социально значимые, научно обоснованные и оптимальные управленческие решения? На уровне декларирования различных программ развития, которые в то время были еще на пике популярности, – да. Опыт подготовки менеджеров для системы образования, который возник как авторская опытно-экспериментальная работа в условиях подготовки докторской диссертации (1998), имел следующие результаты: из 35 студентов, изъявивших желание пройти специализацию «Управление образованием», до финала дошли 14 (40%). Основными причинами выбывания в течение подготовки стали следующие: личностная и психологическая неготовность к выполнению сложной и многогранной профессиональной деятельности менеджера (директора, заместителя директора образовательного учреждения) – 58%; неготовность брать персональную ответственность за результаты принятых решений – 45%; необходимость постоянного самообразования и саморазвития – 32% [6]. Исследование, проведенное нами в 2003 г. среди студентов 4-5 курсов ОмГПУ (около 500 чел.) на предмет ориентации на служебную карьеру, позволило выявить всего 18,8% желающих работать руководителями (данные не учитывают управленческих возможностей и способностей). То есть понимание сложности, многогранности управленческой деятельности и неготовность жертвовать многим ради профессии – вот вывод, к которому мы в то время пришли в исследовании.

Исследование карьерных ориентаций, проведенное нами среди выпускников ОмГПУ 2019 г., свидетельствует о том, что 45% из 450 человек, принимающих в опросе, хотели бы попробовать себя в должностях руководителей образовательных учреждений. Подготовка на магистерских программах «Менеджмент в образовании», «Управление человеческими ресурсами в образовании», которая осуществляется в ОмГПУ с 2000 г., также свидетельствует о возрастании интереса к профессиональной управленческой деятельности в системе образования. Исследование мотивов обучения в магистратуре (проводится ежегодно при поступлении на обучение) раскрывает спектр мотивов, среди которых доминирующим является следующий: необходимость профессиональной подготовки для выполнения уже имеющихся должностных обязанностей; этот показатель реже других меняется (в диапазоне 40-45%) и характерен для взрослых-обучающихся, управленцев-практиков. При этом

примечателен факт: чем больше управленческий стаж, тем более велика потребность в менеджмент-образовании. Этот факт объясняется динамикой изменений в системе образования, частой изменчивостью нормативно-правовых оснований управления образовательными учреждениями, ценностными ориентациями старшего поколения, характеризующимися достаточно высокой мерой ответственности за выполняемую работу, пониманием собственно педагогической сути управления образовательными системами. Есть и другой факт, когда вновь назначенные руководители приходят в магистратуру для получения базового управленческого образования с тем же мотивом, но с другими ценностными ориентациями – быть отличником-исполнителем указаний свыше. В последние годы, когда массово происходит смена руководителей в связи с омоложением управленческих кадров, эта ценностная ориентация среди руководителей приобретает масштабность (до 35-40%). Приведем пример: на одном из первых занятий по дисциплине «Менеджмент в образовании» преподаватель, обращаясь к магистрантам, которые уже являются практикующими руководителями (возраст от 32 до 38 лет) с вопросом «Какие у вас есть проблемы в управлении образовательными системами, которые бы Вы хотели научиться решать, обучаясь в магистратуре?», получает ошеломляющий ответ – «Никаких!» «А зачем пришли в магистратуру по данному профилю?», ответ: «Для получения диплома, формально необходимого для того, чтобы занимать должность». Показателен еще один пример из материалов исследования: результаты исследований по выявлению ситуационного лидерства, согласно модели ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара [8], раскрывают суть лидерских предпочтений обучающихся: преобладает стиль «давать указания» (до 60%). При этом зрелость подчиненных оценивается часто вне конкретной ситуации, но с изначальной установкой на то, что подчиненные – «незрелые».

Еще один мотив поступления в магистратуру по управленческим профилям, который также является приоритетным, но уже среди вчерашних выпускников бакалавриата, – это возможность получать более высокую зарплату и иметь престиж в обществе сверстников (примерно 32-35%). Есть, конечно, и такие мотивы, как реализовать свои организаторские способности, проявить лидерские качества, быть полезным (!) обществу. Но их примерно 25% среди общего числа поступающих.

Таким образом, по количественным основаниям можно констатировать тенденцию возрастания интереса к управленческой деятельности в системе образования. Но ценностная составляющая данного интереса не вселяет оптимизма по поводу совершенствования качества образования, зависящего, в том числе, и от тех, кто управляет качеством. Э.М. Коротков справедливо утверждает: «Именно профессионализм завязывает на себе такие факторы, как “качество”, “эффективность”, “тенденция развития”, “экономия ресурсов”, “человеческий капитал” и др. ...Профессионализм зависит от образования и специальной подготовки руководителей, специалистов, исполнителей, всего персонала системы управления» [3, с. 12].

В связи с этим закономерно возникают вопросы: что оказывает влияние на формирование ценностных ориентаций будущих менеджеров образования? Какие внутренние и внешние факторы системы подготовки менеджеров образования приводят к обратным эффектам? Отталкиваясь от идеи формирования «ценности отношений, включающей отношение к делу, отношение к обществу, отношение к подчиненным,

отношение к себе как профессионалу» [7, с. 114], и не ставя задачу всестороннего научного анализа проблемы в данной статье, попытаемся осветить некоторые аспекты.

С приоритетной ориентацией на рыночную экономику в 90-е гг. XX в. в России изменилась концепция образования, понимание его сути. Образование было признано сферой услуг со всеми вытекающими отсюда последствиями. Управление образованием претерпело своего рода «менеджерскую революцию» (Дж. Бэрнхай, 1941), суть которой заключалась в том, что на смену педагогам-управленцам с их педагогической идеологией и мировоззрением постепенно стали приходить менеджеры образования-профессионалы. Профессионализм менеджера как специалиста в области управления, получившего образование по зарубежным учебникам (отечественных учебных книг у нас до сегодняшнего дня ничтожно мало, большинство – это изложение западных моделей управления и западной организационной культуры) и не признающего педагогику за науку как таковую, сведен к выполнению стандартных управленческих функций без учета специфики объекта управления. Сложилась парадоксальная ситуация: перманентно реформируемым образованием осуществляется управление, которое не способно не только упредить изменения, но и соответствовать им. Показательным является факт частоты смены федеральных государственных образовательных стандартов, свидетельствующей об отсутствии долговременной стратегии в понимании результативности образования и недостаточной компетентности специалистов, их разрабатывающих, и экспертов, их одобряющих.

Так исторически сложилось, что подготовка менеджеров в России традиционно осуществляется по экономическим направлениям подготовки. Организация подготовки менеджеров для системы образования упирается в проблему отсутствия четких представлений о содержании образования, которое бы ориентировало не только на освоение общего менеджмента и его экономической составляющей, но и отраслевого, в частности, образования, необходимого для формирования компетенций, связанных с особенностями объектов и субъектов управления образовательными системами, их трудовыми функциями. Возможно, именно по этой причине до сегодняшнего дня не утвержден Профессиональный стандарт руководителя образовательной организации. Организаторы подготовки менеджеров образования всегда стоят перед выбором: какой ФГОС ВО по направлениям подготовки (5.38.00.00 – Экономика и управление или 6.44.00.00 – Образование и педагогические науки) взять за основу разработки основной профессиональной образовательной программы. Если в основу подготовки заложить требования экономических направлений, то практически отсутствует в подготовке та часть, которая отвечает за компетентность в области объектов управления, т. е. образования; если в основу образовательной программы закладывается какой-либо из ФГО ВО педагогических направлений подготовки, это делает проблемной управленческо-экономическую составляющую этой подготовки.

В профессиональном стандарте объективно через специфику деятельности менеджера образования должна быть заложена самостоятельность и ответственность при выполнении трудовых функций. Можно поразмышлять о причинах отсутствия Профессионального стандарта руководителя образовательной организации и факторах влияния на формирование ценностных ориентаций менеджеров образования еще в одном направлении, анализируя особенности системы управления образованием на муниципальном и государственном уровнях. Именно такие негативные факторы как «закрытость российской управленческой

системы, ее чрезмерная вертикальность и авторитарность, обусловленная спецификой исторических традиций российской государственности» [4, с. 56] характеризуют управление образованием на муниципальном и государственном уровнях. Управленческая культура, «отличающаяся доминированием классических взглядов в понимании управленческого явления и связанная в силу этого с полноценным изучением и практическим использованием преимущественно формализованных, главным образом, информационно-технологических аспектов управления...» [2], минимизирует стремление практических менеджеров образования брать на себя ответственность и самостоятельно принимать управленческие решения на своем уровне управления. Очень образно, но четко об ответственности и самостоятельности менеджера в принятии решений сказал Дж. Коттер (профессор Гарвардской бизнес-школы): «Чем масштабнее ситуация, чем серьезнее препятствие, чем больше всё происходящее напоминает сумасшедший дом, тем чаще приходится совершать смелые поступки» (<https://clck.ru/SVioN>). Но когда от руководителя образовательного учреждения требуют только исполнительской деятельности, а инициатива наказуема, тогда теряется самое главное в работе менеджера, что характеризует его как специалиста-профессионала, – самостоятельное принятие решений на своем уровне управления, умение брать на себя ответственность за результаты не только своей работы, но и всей организации в целом. Он становится исполнителем. На наш взгляд, это одна из причин кризисности отечественного образования, а именно, отсутствие полноценного и компетентного управления образованием на всех уровнях.

Для менеджмента вообще и для менеджмента в образовании в частности существенным, если не самым главным, фактором эффективности управления является ключевая фигура менеджера, руководителя. В менеджменте XX в. в соответствии с новой парадигмой гуманизации управления на смену менеджеру – должностному лицу приходит менеджер-лидер. «Лидерство – это умение наиболее эффективно использовать в конкретной ситуации все имеющиеся источники личностной власти в дополнение к должностной. Сегодня ключ к успешному лидерству – это влияние, а не авторитет. В отличие от менеджера, который стремится делать дело правильно, лидер делает правильное дело» [1, с. 117]. И далее авторы справедливо утверждают, что «успех будущего управленца – это функция знаний (и методов их передачи) и опыта, т. е. применения их на практике. чтобы менеджеры не становились невольными пленниками мнимого “инструментального” восприятия, другими должны стать и знания, и навыки, и методы обучения, и программы...» [1, с. 123]. В практической плоскости проблемы это находит отражение в необходимости интеграции теории и практики в процессе подготовки менеджеров и связано с особенностями организации обучения и преподавательскими кадрами.

По сути, управление является системой, процессом, механизмом. Как показывает анализ практики подготовки менеджеров для системы образования, таковая, несмотря на попытки ее модернизировать, впрочем, как и все образование, не является системной. Предметность, жесткость учебных планов, разделение на функциональные области знаний не способствуют формированию целостного понимания управления, как не могут части дать представление о целом [5]. Доминирование предметного подхода имеет своим последствием репродуктивную направленность обучения. Выпускники не свободны в выборе из разнообразия технологий управления, затрудняются в применении на практике положений теорий и принципов управления, ориентированы в большей степени на работу с процессами.

Немаловажную роль в этом состоянии играют преподавание и преподаватели, большинство из которых, являясь классическими университетскими преподавателями, никогда не занимались практикой управления образовательными системами, не знают актуальных практических проблем управления и в силу чрезмерной загруженности бесконечными отчетами, справками, разработкой учебно-методического обеспечения не имеют возможности их изучать. Как показывает опыт, эффективного менеджера образования практически невозможно подготовить в стенах вуза. Несмотря на усиление роли и места практик в образовательных программах магистратуры в соответствии с актуализированными ФГОС ВО, сочетание учебы с практической работой и последующей, после окончания обучения, «доводкой» специалиста является залогом эффективности подготовки. Организация партнерства с работодателями, которое позволит активно использовать практикоориентированный подход в процессе подготовки менеджеров образования, является еще одной проблемой, требующей решения.

В ОмГПУ подготовка менеджеров для системы образования уже более 15 лет осуществляется на факультете экономики, менеджмента, сервиса и туризма. Выпускающей кафедрой профессиональной педагогики, психологии и управления за это время подготовлено более 200 менеджеров образования на магистерских программах «Менеджмент в образовании» и «Управление человеческими ресурсами в образовании» по направлению подготовки «Профессиональное обучение» (по отраслям). Большая часть из них (примерно 85%) работает в системе образования в статусе руководителей образовательных систем различного уровня: от организаторов воспитательной работы и руководителей методических служб до директоров школ и колледжей, проректоров в вузах, специалистов Министерства образования, и не только в Омском регионе. За это время накоплен положительный опыт подготовки менеджеров. При создании кафедры (1999 г.), которая изначально задумывалась как кафедра, ориентированная на подготовку специалистов для образовательных учреждений СПО, был взят ориентир в кадровом обеспечении образовательных программ специалистами, владеющими не только теорией менеджмента, но и являющимися высококвалифицированными управленцами-практиками. Известные в г. Омске и Омской области руководители стали не только преподавать на кафедре, предоставлять базу для организационно-управленческих практик, но и сами обучались в магистратуре. Кафедра сама себе готовила профессорско-преподавательские кадры. Многие выпускники магистерских программ продолжали обучение в аспирантуре; актуальность проблематики магистерских изысканий позволяла выходить на уровень защиты кандидатских диссертаций. В настоящее время можно констатировать факт наличия научной школы по проблемам управления образовательными системами. Идеи этой научной школы реализуются выпускниками кафедры на рабочих местах, в образовательных учреждениях.

Немаловажную роль в подготовке современных менеджеров образования играет созданный при кафедре в 2013 г. Региональный научно-образовательный центр «Интеграция». В настоящее время он является своего рода координатором взаимодействия вуза и работодателей при подготовке кадров для системы СПО, в том числе и менеджеров образования. В состав РНОЦ «Интеграция» в рамках некоммерческого партнерства входит 22 ОУ СПО и ВО Омского региона; кафедра в составе Центра имеет статус базовой. Центр успешно справляется с задачами отбора содержания образования на основе запросов работодателей, организации практик и проектно-исследовательской работы студентов.

Партнерами Центра разработана и внедрена в практику совместной деятельности региональная модель организации сетевого взаимодействия высшего и среднего профессионального образования. По сути, это распределенная модель, которая представляет собой инструментальную сеть на основе договоров. Реализация данной модели позволила решить многие проблемы подготовки менеджеров образования, в частности, организовать проектное обучение, когда магистранты работают на реальных должностях в образовательных учреждениях, а преподаватели помогают им решать проблемы, что называется, «на рабочем месте». Результатом является тот факт, что все выпускники защищают магистерские диссертации, выполненные по заявкам образовательных учреждений и по актуальной проблематике. Совместными усилиями кафедры и партнеров из Центра ежегодно проводятся совместные для студентов высшего и среднего профессионального образования крупные мероприятия научно-практического характера, например, региональная научно-практическая конференция «Батышевские чтения», Всероссийский студенческий научный форум «Будущее региона в руках молодых!», где у студентов есть возможность обсудить проблемы не только со своими сверстниками и преподавателями, но с представителями органов муниципальной и государственной власти, защитить свои проекты, получить одобрение для их реализации.

Естественно, что со временем актуализируются новые проблемы в управлении образовательными системами, новое время неумолимо делает новые вызовы системе подготовки менеджеров образования; нужно понимать, что это перманентный процесс, и быть к этому готовыми.

Литература

1. Виханский О.В., Наумов А.И. «Другой» менеджмент: время перемен // Российский журнал менеджмента. 2004. № 3. С. 105–126.
2. Змиенко М.Е., Григорьев С.М., Москаленко Г.Н., Смирнова М.М. Особенности подготовки управленческих кадров и роль концепции бережливого производства в повышении качества ее содержания // Человеческий капитал. 2019. № 2 (122). С. 93–104. <http://doi.org/10.25629/НС.2019.02.10>
3. Коротков Э.М. Концепция научных основ управления // Управление. 2016. № 2 (12). С. 9–13.
4. Меркулов П.А. Актуальные проблемы подготовки управленческих кадров в современной России // Вестник государственного и муниципального управления. 2014. № 3 (14). С. 55–59.
5. Пономарев И.И. Особенность обучения менеджменту // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 5. С. 130–139.
6. Шипилина Л.А. Подготовка менеджеров образования в педагогическом университете: Монография. Омск, 1998. 293 с.
7. Эрроу К.Дж. Коллективный выбор и индивидуальные ценности / Пер. с англ; науч. ред., авт. предисл. Ф.Т. Алескеров. М., 2004. 201 с.
8. Hersey P., Blanchard K. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human resources. 6th ed. Prentice Hall, 1993. 536 p.

©Шипилина Л.А., 2020