

image not found or type unknown



В связи с переходом Крыма и города федерального значения Севастополь в правовое поле Российской Федерации, актуальной для образовательных организаций (ОО) региона становится проблема не только быстрой адаптации к новым требованиям, нормам и стандартам, но и эффективное и динамичное развитие в рамках Закона РФ «Об образовании». Отсюда возникает целый вектор целей перед образовательным учреждением, которые нужно решать взаимосвязано, а где-то параллельно и одновременно. В результате перехода ОО на новые организационно-правовые формы, расширения инновационной практики существенно возрастает и ответственность их руководителей, а также персонала за развитие и эффективность деятельности организации. Если учесть, что современные ОО все более активно встраиваются в систему рыночных отношений, то непосредственно встает вопрос: нужен ли менеджмент образовательной организации?

Вопрос вовсе не риторический, а стоящий на повестке дня. Все-таки в рамках бюджета региона или в общем страны «вкладываться» в развитие менеджмента и подготовку кадров – это выделение довольно значительных средств бюджета. Но не потеряем ли мы больше, если эти средства не выделять? Уверена, что потеряем и вот почему. Давайте, взглянем на проблему, что называется «всеобъемлющим взглядом».

Начнем с причин и факторов. Как известно, в современном мире все течет и меняется. При том меняется довольно быстро. Вот лишь несколько факторов:

1. Изменения в системе государственного регулирования.
2. Демографические изменения и изменения на рынке труда.
3. Динамика образовательных технологий.
4. Необходимость управления внебюджетными средствами.
5. «Сложная» (как всегда) ситуация с педагогическими кадрами.
6. Глобальные изменения и влияние мировых тенденций.

По Ричарду Л. Дафту: менеджмент – это эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, руководства и контроля над организационными ресурсами. Трудно не согласиться, но на мой взгляд, определение не полное. Ведь если его применить к современным образовательным организациям, то значит упростить их деятельность. Для всех нас образовательная организация, будь-то детский сад, школа или университет, это не просто учреждение, которое выполняет социально-государственный заказ, но и нечто большее. По крайней мере люди, которые в них работают думают именно так, а мы все живем в социуме. Поэтому человеческий фактор всегда следует учитывать, в том числе и в менеджменте.

Согласно российскому законодательству ОО не могут ставить в качестве цели своей деятельности извлечение прибыли. Но функционировать такие организации могут не только за счет госбюджета, но и за счет потребителей своих услуг, а также благодаря иным внешним финансовым поступлениям. То есть мы опять возвращаемся к образовательному менеджменту. Какова его специфика?

Специфика образовательного менеджмента обусловлена рядом факторов:

- образовательный менеджмент – это управление «производством» услуг;
- образование как «производство» носит социальный и полифункциональный (многоцелевой) характер;
- образование и, соответственно, образовательный менеджмент, оперируют специфичными технологиями;
- образование базируется на специфичном экономическом фундаменте.

То есть термин «образовательный менеджмент» есть, но нужен ли он непосредственно нам? Нужен, тем более, на практике руководитель ОО так или иначе его проводит. Это и работа с персоналом, поставщиками, подрядчиками, Департаментом образования, бухгалтерией и другими организациями, с которыми приходится контактировать почти ежедневно. Также работа с документами, отчетами, закупками товаров, работ, услуг для нужд дошкольного учреждения, сопровождение, в том числе информационное, и многое другое. Что ж плохо в том, что действия руководителя станут более эффективными и практический опыт дополнится новыми теоретическими познаниями? Поэтому образовательный менеджмент руководителю нужен.

На что можно сделать упор в обучении, так это на демократизацию управления и увеличение инициативности работников, что приводит к раскрытию их творческого потенциала и удовлетворенности от работы. Двигаясь в этом направлении, нужно повысить роль организационной культуры, а также обращать внимание на качество личной работы и постоянное самосовершенствование. Помочь донести информацию до педагогического персонала помогут компьютерные технологии, инновации и новые средства графики. Очень важно укрепить связи между педагогами. Например, между старшим воспитателем и воспитателями, между музыкальным руководителем и воспитателями, между самими воспитателями в целях передачи опыта и т.д.

Стоит уделить внимание и техническому персоналу. Как никак он не меньше чем педагогический состав. Здесь нужно сделать ставку на налаживание и укрепление связей между этими двумя категориями персонала ради достижения общих целей организации. По-моему не стоит говорить, как важно понимание между воспитателем и помощником воспитателя, между завхозом и помощниками воспитателя, между завхозом и рабочим по обслуживанию здания и т.д., и т.п. Тем самым укрепиться и корпоративный дух, и инициатива этих работников, а, соответственно, и их самоотдача. То есть мы приходим к выводу, что весь персонал должен знать основы менеджмента или, хотя бы, общие цели и структуру организации (на начальном этапе) для того, чтобы каждый работник мог четко понимать направление «движения» организации и ответить себе на вопрос: «А что я могу сделать для развития нашей организации?».

Для этого совершенно необходимо иметь четкое представление о месте и роли организации в будущем. То есть выработать стратегию развития организации или, как сейчас модно говорить, «дорожную карту». Понятно, что такие мероприятия проводятся и реализуются Департаментом образования вместе с ОО, но здесь идет речь больше об имидже учреждения, об его развитии по всем направлениям своей деятельности, о выходе на лидирующие позиции не только по городу, но и по региону, а потом и по стране. А это требует ежедневной кропотливой работы, большой самоотдачи от каждого работника, общей цели и мотивации. Это сделать нелегко, но необходимо для занятия организацией достойного места в изменяющемся мире.

Но для чего это нужно организации? Дело в том, что деятельность ОО направлена на развитие образовательного процесса с целью удовлетворения запросов местного сообщества, личности, рынка труда. То есть чем лучше развита и организована ОО и чем эффективнее она работает, тем более подготовлены,

развиты и здоровы ее выпускники. А что может быть ценнее чем дети? Тем более они наши будущее. То есть чем больше и эффективнее мы будем работать, тем лучше у нас будет будущее. Конечно, не все от нас зависит, но хотя бы немножко мы его сможем улучшить. В этом нам поможет, в том числе, и образовательный менеджмент.

Давайте посмотрим, что в этом направлении делается практически? Практически проводятся курсы повышения квалификации руководителем и персоналом, реализуются дорожные карты Департаментом образования, в том числе все более активно в их разработке принимают участие и ОО, все более открытой и доступной становится информация о деятельности ОО, предлагаемых ею услугах, появляется здоровая конкуренция между ОО. Также приходит понимание текущих процессов, изменений, трендов, направлений развития; активно вводятся новые информационные и образовательные технологии. Сама деятельность ОО становится все более эффективной и профессиональной, идет осознание своих возможностей и выбираются четкие цели развития.

Таким образом, в результате перехода ОО на новые организационно-правовые формы, расширения инновационной практики существенно возрастает и ответственность их руководителей, а также персонала за развитие и эффективность деятельности организации. И уже на вопрос «Нужен ли менеджмент образовательной организации?» ответ дается исключительно положительный.