

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМНЫХ ИННОВАЦИЙ В ПОДГОТОВКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ

В статье раскрывается процесс моделирования системных инноваций в подготовке образовательных менеджеров в университете. Подробно анализируются инновации в стратегическом управлении, которые обеспечивают высокое качество подготовки специалистов, отвечающее международным стандартам.

Современное педагогическое образование в России находится в стадии глубоких качественных изменений, обуславливающих поиск новых стратегических ориентиров. Чтобы процесс обновления педагогического образования смог обеспечить системные устойчивые результаты его развития, необходимо распространение практики нововведений на уровень создания инновационных моделей подготовки различных специалистов психолого-педагогического профиля. Одной из таких моделей является многоуровневая подготовка образовательных менеджеров, реализация которой требует системных инноваций на различных уровнях: *стратегическом, организационно-управленческом, структурно-содержательном, технологическом.*

По своему основному смыслу понятие «инновация» относится не только к созданию и распространению новшеств, но и к преобразованиям, изменениям в образе деятельности, стиле мышления всех тех, кто разрабатывает, внедряет и распространяет инновационные модели подготовки специалистов высокой квалификации. Иными словами, речь идет об инновационной культуре создателей новых образовательных программ, которые должны обеспечить в инновационной системе динамическое единство старого, современного и нового, т.е. «свободно творить новое с соблюдением принципа преемственности». Создание новой модели подготовки образовательных менеджеров требует опоры на культурно-педагогические традиции подготовки такого рода специалистов в различных странах, поскольку именно на этих традициях базируются творческие инновации, благодаря которым преодолеваются определенные стереотипы в профессиональной подготовке специалистов в области образовательного

менеджмента и обеспечивается её дальнейшее развитие. Анализ предлагаемых в ряде европейских стран программ обучения образовательных менеджеров позволяет выявить ряд особенностей:

– в большинстве случаев речь идет о программах повышения квалификации для лиц, имеющих законченное высшее образование, осуществляющих функции образовательного менеджера в реальной практике или готовящихся осуществлять такие функции;

– обучение образовательных менеджеров является платным, и плата за обучение в большинстве случаев значительно превышает финансовые затраты обучающихся при получении первого высшего образования;

– институциональная основа обучения может быть различной; соответствующие программы предлагают центры повышения квалификации, педагогические факультеты университетов, учреждения повышения квалификации земельных и муниципальных органов управления образованием;

– программы подготовки образовательных менеджеров имеют междисциплинарную основу, базируясь на синтезе психолого-педагогических, общественных и экономических наук;

– ведущим принципом организации образовательного процесса является связь теории и практики, а наиболее распространенными методами обучения – кейс-стади, проекты, практикумы, широко используются элементы дистанционного и смешанного обучения;

– в европейских университетах до последнего времени практически отсутствовала многоуровневая система подготовки образовательных менеджеров, хотя ощущалась потребность в ее конструировании, связанная с

усложнением управленческих функций в сфере образования [1, 5, 10].

В современной социокультурной ситуации в большинстве европейских стран существенно возрастает роль образовательного менеджмента, что актуализирует поиск оптимальной системы подготовки специалистов в этой области, имеющей многоуровневый и междисциплинарный характер, отвечающей вызовам времени и способствующей формированию единого европейского образовательного пространства. Такая подготовка требует *системных инноваций*.

В отличие от частичных инноваций, которые видоизменяют лишь отдельные элементы системы подготовки специалистов, обеспечивая ей так называемые точки роста, системные инновации по существу демонтируют сформировавшуюся ранее систему и, сохраняя в ней наиболее ценные структурно-содержательные элементы, переводят её в новое состояние, отвечающее вызовам времени. Введение системных инноваций, обеспечивающих трансформацию имеющихся моделей, исходит из востребованности профессии, прогноза изменений в требованиях работодателя к качеству подготовки специалистов (выстраивания приоритетов на основе желаемого образа прогнозируемой модели). Системные инновации предполагают такой переход к будущему состоянию модели, при котором происходящие трансформационные процессы обеспечивают результативность и повышение качества подготовки специалистов в новых областях.

Инновации в стратегическом управлении отражаются в новых концепциях, моделях подготовки специалиста и предполагают выбор стратегии инновационных преобразований в системе обучения образовательных менеджеров.

При конструировании модели подготовки образовательного менеджера используются инновационные стратегии различного типа. Наиболее распространенными из них являются адаптивно-реконструктивная и креативно-преобразующая. Первая стратегия основана на консервации существующей системы подготовки и осуществлении частичных «косметических» изменений, которые носят фрагментарный характер и не затрагивают сущности системы в целом. Речь идет об инновациях-модернизациях, направленных на достижение гарантированных результатов в

рамках традиционной системы. В качестве примера таких инноваций можно привести заимствование зарубежного опыта подготовки образовательных менеджеров, который критически анализируется и реконструируется в отечественной образовательной практике. В нашей практике, когда речь шла о системных инновациях, мы использовали креативно-преобразующую стратегию, которая изменяет всю систему в целом, придавая ей как новую стратегическую направленность (например, многоуровневость, междисциплинарность, международный характер) и новое содержательное наполнение (например, блочно-модульное построение программы), так и новый технологический инструментарий (кейс-стади, учебные проекты, погружения и т.д.). В этом случае качественно видоизменяется процесс подготовки образовательных менеджеров, который опирается на инновационную культуру и креативные способности преподавателей и студентов.

Системные инновации в содержании включают когнитивные и структурно-содержательные. *Когнитивные инновации* предполагают получение новых научных знаний в той области науки, которая лежит в основе образовательных программ. В данном случае речь идет об образовательном менеджменте. На наш взгляд, следует преодолеть наметившуюся в последние годы тенденцию к тому, что преподаваемые в вузе учебные дисциплины отчуждаются от соответствующих областей научных знаний. Следует культивировать мысль, согласно которой каждая учебная дисциплина должна восприниматься не абстрактно, а как соответствующая отрасль научного знания. Такое восприятие не нарушит практическую направленность преподаваемых дисциплин, а напротив, сделает науку работающей и будет способствовать внедрению результатов научного поиска в образовательный процесс.

Когнитивные инновации проявляются в поиске новых научных подходов к образовательному менеджменту как междисциплинарной области знаний и практике управления образовательными системами. Междисциплинарный характер категории «образовательный менеджмент» определяется её двумя составляющими: педагогической и экономической [7]. Педагогическая составляющая связана с содержанием и способами ведения образовательного процесса, с трансляцией и

формированием коллективного и индивидуального знания. При этом речь идет о процессе обучения, осуществляемом в организациях различного типа: на предприятии, в общественной организации или в образовательном учреждении. Экономическая составляющая связана с экономически целесообразным, рациональным управлением данным процессом, его организацией, маркетингом и позиционированием на рынке образовательных услуг. В образовательных учреждениях управление переходит границы образовательного процесса и приобретает характер управления учреждением или организацией в целом, с учетом того, что обучение в образовательных учреждениях является ведущей функцией. В данном случае понятия «образовательный менеджмент» и «менеджмент в образовании» становятся синонимами. Иными словами, образовательный менеджмент приобретает характер отраслевого: в этом случае можно говорить о менеджменте школы, менеджменте вуза или традиционно об управлении образовательными системами [6].

Экономическая составляющая образовательного менеджмента тесно связана с финансово-хозяйственной и предпринимательской функциями образовательного учреждения. По-особому складывается соотношение педагогической и экономической составляющих, когда речь идет об образовательном менеджменте на предприятии, основной задачей которого является получение прибыли, а обучение выступает в качестве важной функции управления персоналом, которая в конечном счете должна способствовать получению большей прибыли благодаря развитию человеческих ресурсов. Таким образом, педагогическая составляющая образовательного менеджмента предприятий охватывает основные модели, виды, содержание и формы корпоративного обучения. Образовательный менеджмент – это управление процессом обучения в различных аспектах: индивидуально-личностном, производственном, социальном, культурном и организационном. Экономическая составляющая указывает на то, как с наибольшей экономической выгодой для предприятия осуществлять обучение и развитие персонала и не допускать нерационального расходования средств. На практике экономическая и педагогическая составляющие могут приходиться в состояние конфликта. Например, при определении объема времени,

необходимого для обучения сотрудников, с педагогической точки зрения его следует увеличить для качественного обучения, а с экономической, – наоборот, сократить для уменьшения финансовых расходов. Именно поэтому образовательный менеджмент немецкий исследователь Ш. Ласке (S. Laske) называет «менеджментом противоречий» [9].

Наиболее значимой *структурно-содержательной инновацией* является многоуровневость и модульно-блочное построение образовательной программы, предполагающее преимущество учебных программ бакалавриата и магистратуры. С этой целью в учебные планы бакалавриатов по направлениям «Педагогика (с двойным дипломом)», «Менеджмент» и «Технологическое образование» включается общий для всех междисциплинарный модуль «Введение в образовательный менеджмент», позволяющий выпускникам бакалавриата продолжить изучение образовательного менеджмента в магистратуре. Для отбора кандидатов в магистратуру разрабатывается диагностический инструментарий и определяется содержание компенсаторных и подготовительных модулей.

Центральным компонентом многоуровневой подготовки студентов является магистерская программа «Образовательный менеджмент», включающая билингвальные (на русском, английском и немецком языках) модули и элементы дистанционного обучения. Основу программы составляют модули «Образовательный менеджмент и организационное развитие», «Управление человеческими ресурсами», «Методология образовательного менеджмента», «Образовательный менеджмент в международном и межкультурном контекстах». Логика отбора содержания отдельных модулей учитывает следующие критерии:

- соответствие учебных тем набору компетенций, заявленных в каждом модуле;
- наличие в содержании образования критического анализа ведущих концепций образовательного менеджмента, отражающих различные методологические позиции ученых разных стран;
- ориентацию содержания модулей на различные цели подготовки специалистов, способных осуществлять свою профессиональную деятельность в образовательных учреждениях и организациях различного типа;

– возможность выбора вариативных курсов, обеспечивающих решение специфических образовательных задач, и специализации магистрантов в определенных видах деятельности, связанных с управлением образовательными системами и учреждениями;

– включение в учебное содержание модулей международного и межкультурного контекстов развития образовательного менеджмента, что позволяет изучать теоретические положения в сравнительно-сопоставительном ключе и знакомиться с управленческим аспектом деятельности международных образовательных организаций [10, 11].

С целью формирования межкультурной компетентности в содержание модуля «Управление человеческими ресурсами» включены исследования по кадровому менеджменту в межкультурном контексте, изучение культурных различий как факторов, влияющих на управление персоналом в многонациональных организациях, рассмотрение национальных специфических моделей управления человеческими ресурсами в различных странах. Каждая учебная тема, включенная в модуль, ориентирована на формирование одной из заявленных в целях программы компетентностей или совокупности компетентностей выпускника.

Практически все содержание учебных модулей пронизывает *международный контекст* рассмотрения проблематики образовательного менеджмента. Так, магистерская программа предполагает изучение организационного поведения в международных организациях, включающее диагностику факторов международной среды, влияющих на организационное поведение, рассмотрение моделей межкультурных различий и проблемы управления персоналом в международной практике. Магистранты должны ознакомиться с международными образовательными проектами, с деятельностью международных и отечественных фондов, подробно изучить вопросы управления международными научно-образовательными проектами. Объектами изучения в магистерской программе станут мировые образовательные реформы в начале XXI века, идеи и сущность Болонского процесса, сравнительный анализ осуществления Болонских соглашений в различных странах мира. В содержание обучения магистров включаются компаративные исследования в области образовательного менеджмента, рас-

сматривающие его ведущие концепции в сравнительно-сопоставительном ключе. При этом особый акцент делается на изучении таких важных составляющих образовательного менеджмента, как педагогический, диспозитивный и социальный менеджмент.

В ряде научных источников *технологические инновации* рассматриваются не как системные инновации, а как новации, поскольку новация – это средство (новый метод, методика, технология, программа и т.п.), а системная инновация – целенаправленное изменение, вносящее в среду обитания стабильные элементы, вызывающие переход системы из одного состояния в другое. Мы считаем возможным отнести ряд технологических инноваций к разряду системных, поскольку речь идет не просто о методах преподавания и учения, но и о проектировании новой системы деятельности в образовательной практике, открытии новых направлений деятельности, создании новых технологий, обретении нового качества результатов деятельности.

Рассмотрим технологические инновации в многоуровневой подготовке образовательных менеджеров.

Дидактико-методической основой здесь является «технология обучения на основе исследования» (Forschendes Lernen), получившая широкое распространение в системе высшего образования европейских стран и предполагающая высокую степень исследовательской активности магистрантов. Данная технология относится к группе рефлексивно-акмеологических инноваций, направленных на достижение возможных для конкретного магистранта вершин в учебной, научно-педагогической и научно-исследовательской деятельности на основе проблематизации образовательной практики. Этой цели служат такие технологии, как кейс-стади, проблематизация решения учебных задач, работа с текстами-диалогами, экспериментальное моделирование, тренинги экспертного анализа и др. Технологические инновации рефлексивно-акмеологической группы опираются на акмеологический закон самовыражения личности в профессии. Данный закон описывает процессы и механизмы профессионального самоопределения, самоутверждения, самореализации, профессионального образа «я» и личностно-профессионального роста в контексте самовыражения личности в профес-

сии, в нашем случае образовательного менеджера.

К субъектно-деятельностным технологиям, предполагающим участие в учебной деятельности магистрантов как субъектов образовательного процесса относятся: погружение в творческую деятельность, ориентационно-деятельностные игры, корректирующие проекты и др.

Дидактическая организация модуля программы подготовки образовательных менеджеров представляет собой комбинацию присутственной фазы, на которой осуществляется интенсивное взаимодействие преподавателей и студентов, и индивидуальной, самостоятельной научно-исследовательской деятельности студентов, а также фазы индивидуального и группового консультирования обучающихся преподавателями и студентами-тьюторами. Присутственная фаза предполагает проведение аудиторных занятий в виде многочасовых тематических погружений с использованием многообразных методов и технологий обучения. Среди них: вводная проблемно-ориентированная мини-лекция преподавателя, модерация работы в малых группах, учебные проекты, организационно-деятельностные и ролевые игры, мастерские будущего, презентации продуктов самостоятельной работы с использованием новых информационных технологий и рефлексивного анализа достигнутых результатов учебной и научно-исследовательской деятельности.

Изучение модульных элементов сопровождается многодневной ориентационно-деятельностной игрой, в ходе которой студенты создают виртуальные организации (например, «Досуговый центр», «Центр социальной помощи», «Международный центр образовательного туризма» и др.), в которых осваивают роли образовательных менеджеров, принимающих управленческие решения и аргументирующих их в открытой дискуссии. Практически все положения, изучающиеся в теоретических курсах, адаптируются к специфике созданных студентами организаций и активно апробируются в смоделированных ими организационных структурах. Активная деятельность образовательных менеджеров, разрабатывающих миссию и стратегию своей организации, программы корпоративного обучения персонала и формирования корпоративной культуры, осуществляющих отбор кандидатов на вакантные должности, позво-

ляет выявить определенный дефицит теоретических знаний и практических умений, которые необходимо в сжатые сроки восполнить для продолжения игры. Таким образом, существенно повышается мотивация к учебной деятельности, и само обучение приобретает ярко выраженный практико-ориентированный характер [4].

Не менее важную роль в повышении мотивации к обучению играют так называемые «корректирующие проекты», когда участники программы активно «вторгаются» в реальную педагогическую действительность различных подразделений вуза, проводят интервьюирование его руководителей, преподавателей и обучающихся и на основе анализа полученных данных разрабатывают рекомендации по совершенствованию управленческой деятельности в исследуемых организациях. Рекомендации касаются вопросов управления образовательным процессом, организации самоуправления и социально значимой деятельности школьников и студентов, построения системы педагогического консультирования. Во время практики в образовательных учреждениях студенты анализируют, в какой мере выполняются их рекомендации и приводят ли они к реальному улучшению управленческой и образовательной деятельности.

В ходе проведения групповой работы на семинарах-погружениях в рамках билингвальных модулей, а также при выполнении заданий для самостоятельной работы широко используются учебные материалы на русском и иностранном языках, отражающие межкультурный контекст образовательного менеджмента. Использование специальных источников на родном и иностранном языках позволяет студентам выявить особенности организации корпоративного обучения, мотивации и стимулирования сотрудников в организациях различных стран.

Важной особенностью билингвальной составляющей программы подготовки образовательных менеджеров является использование инновационной образовательной технологии «Обучение международной командой» (International team teaching). Эта команда объединяет специалистов в области педагогики и образовательного менеджмента из различных стран, что обеспечивает международный и межкультурный характер контекста обучения. Это позволяет студентам не только рас-

ширить диапазон их специальных знаний, но и улучшить языковую компетентность [3].

Системные инновации в стратегическом управлении, содержании и образовательном процессе позволяют подготовить образовательного менеджера, способного самостоятельно и достаточно эффективно решать научно-педагогические, научно-исследовательские, управленческие, организаторские и проектные задачи в организациях различного типа за счет актуализации своего личност-

ного потенциала, применения теоретических знаний при анализе конкретных проблемных ситуаций, выработки алгоритма принятия решений, умения делать логические обобщения и выводы, используя необходимую информационную базу. Внедрение системных инноваций в многоуровневую подготовку образовательных менеджеров позволит в обозримом будущем сделать эту профессию весьма востребованной как на российском, так и международном рынке труда.

Л и т е р а т у р а

1. *Гончаров М. А.* Основы менеджмента в образовании: учебное пособие. – М.: КноРус, 2006. – 485 с.
2. *Гольдштейн Г. Я.* Стратегический инновационный менеджмент: тенденции, технологии, практики: монография. – Таганрог: ТРГУ, 2002.
3. *Дятченко Л., Тарабаева В.* Системные инновационные процессы – основы динамичного развития классического университета // Высшее образование в России. – 2008. – №5. – С. 13–18.
4. *Князев Е. А.* Кадры управления в высшем образовании как приоритет для устойчивого развития высшей школы. – М., 2001.
5. *Корзникова Г. Г.* Менеджмент в образовании: практический курс : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия, 2008. – 286 с.
6. Образовательный менеджмент: учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика» / Е. В. Иванов, М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, Г. А. Федотова, Р. М. Шерайзина, А. Г. Ширин ; сост. и общ. ред. Е. В. Иванова и М. Н. Певзнера. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2009.
7. Системные знания: концепция, методология, практика / сост. О. С. Разумов, В. А. Благодатных. – М.: Финансы и статистика, 2006.
8. *Ткач Н. Ф., Шитов С. В.* Стратегическое управление в образовании: учебное пособие для управленческих кадров. – Мурманск ; Хельсинки: НИЦ «Пазори», 2000.
9. *Gütl B., Orthey F-M., Laske S.* Bildungsmanagement - Differenzen bilden zwischen... München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 2006.
10. *Decker F.* Bildungsmanagement für eine neue Praxis. – München, 1995.
11. *Savage C. M.* Fifth Generation Management: Co-Creating Through Virtual Enterprising, Dynamic Teaming and Knowledge Networking. Newton, MA: Butterworth-Heinemann, 1996.

