6. Юшачкова Т.Б. Взаимосвязь понимания другого человека и ценности умения прощать у студентов //Социальная психология и общество. 2018 г. Том 9. № 2. С.110-124;

Островская А.А.
кандидат педагогических наук, доцент учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», г. Минск
e-mail: ostrovskayaa.a@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЗАМЫСЛА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье предложено теоретическое обоснование и аспект методического решения формирования стратегии управленческого замысла в практике учреждений общего среднего образования. Материал основан на идеи согласования интересов и ценностей актров образовательного процесса разных социальных уровней.

Ключевые слова. Управленческий замысел, социальный макроуровень, социальный мезоуровень, социальный микроуровень, социальная экспертиза.

The article offers a theoretical justification and an aspect of the methodological solution to the formation of the strategy of management design in the practice of institutions of General secondary education. The material is based on the idea of coordinating the interests and values of actors in the educational process at different social levels.

Keywords. Managerial design, social macro-level, social meso-level, social micro-level, social expertise.

Быстрая сменяемость инновационных процессов является неотъемлемой характеристикой современного информационного общества. Однако, что касается сферы образования, нельзя не признать следующее: чрезмерная динамика или фрагментарность новаций не способствует стабильному развитию у молодого поколения востребованных личностных качеств.

Таким образом, на актуальную позицию выходит противоречие между необходимостью баланса генерирования новых идей и закрепления их в деятельности учреждений образования и существующей тенденцией инновирования образовательного процесса. Своеобразным индикатором данной проблемы можно рассматривать общепризнанную в практике учреждений ситуацию постоянной мотивационной напряженности акторов образовательного

процесса, работу административно-управленческого персонала в претензионном поле их интересов и желаний.

Вместе с тем очевидно, что данная проблема также своеобразным образом «поглощается» в общей тенденции отстранения обучающихся от образовательного процесса в формальном учреждении. Нередко на практике явным становится такое положение дел, что к замыслам и идеям руководства учреждения учащиеся или другие акторы образовательного процесса становятся индифферентны. Очевидно, что в разрешении указанного противоречия стоит обратиться к формированию стратегии управленческого замысла.

Управленческие замыслы в деятельности руководителя (или руководства) значимы тем, что способствуют «движению» организации, т.к. составляют часть поисковой позиции руководителя относительно развития (в т.ч. инновационного, своего учреждения и несут в себе определенный креативный посыл.

В науке и практике разработано много интересных предложений, способствующих преодолению стереотипности мышления руководителя для обеспечения «жизнеустойчивости» замысла. В качестве примера научных позиций в данном направлении сошлемся на исследования Э. Боно по латеральному мышлению [1]. Следует также упомянуть работы П. Друкера, Е.Н. Волкова, Дж. Менкеса, Д. Карузо, Е.Н. Рожновой, П. Сэловей, Е.А. Хлевной, Дж. Уэлча по ориентиру на критическое мышление и эмоциональные аспекты деятельности. Как правило, данные методики и технологии успешно опираются на действия команды, включающей единомышленников или равных по должностям акторов.

Однако в формировании стратегии управленческого замысла также важным видится обращение и к поиску консолидации интересов и ценностей всех участников образовательного процесса, выстраивания их прямой и косвенной коммуникации. Объективное влияние малоуправляемых факторов, которые исходят от посылов, часто субъективного и латентного характера, разных социальных акторов образовательного процесса может значительно изменить ракурс стратегии, выстроенной с опорой только на мнение руководителя и его команду. Таким образом, становится необходимым создание такой социально-развивающей среды учреждения образования, которая бы черпала свой потенциал из-за причастности всех акторов образовательного процессе к реализации своих интересов в процессе обучения.

Так как к *социальному макроуровню* относится общество как целостная система, то с позиций интереса социального макроуровня проявляется уже сформированный общественный заказ на образование в виде государственной образовательной политики. Однако не исключено, что данный уровень может привнести и «личностное наполнение его представителей к замыслу руководителя. *Социальный микроуровень* как уровень стремлений и притязаний отдельной личности дает своеобразный толчок для обновления содержания

общественного заказа на образование. С*оциальный мезоуровень* – это прежде всего само учреждение образования: оно выступает как проводником государственной политики, так и связующим звеном между уровнями. Однако лоббирующая функция мезоуровня не исключает интересы и работающих в самом учреждении образования педагогов.

Идея согласованности интересов различных акторов образовательного процесса сама по себе не является новой для науки. В русле реализации государственно-общественного характера управления образованием это рассматривается через призму социального управления, социального проектирования, социального партнерства, социально-управленческого механизма в учреждении (из диссертационных исследований последнего десятилетия сошлемся на работы российских и белорусских исследователей М.А.Гончарова, А.А.Дугарова, В.В.Кочетова, Р.В.Ленькова, Ю.А.Федосову и др.). Общим посылом, связывающим воедино эти исследования, является мысль о прогрессивности организованного социального взаимодействия [2]. Тем не менее в сфере общего среднего образования разработки по данному вопросу либо рассматривают частные вопросы, либо затрагивают неполный социальный контекст, т.е. освещают в основном диалогические взаимоотношения в социальном окружении учреждения образования (исследования К.Б. Комарова, О.В.Рогач, А.Ю.Шкуровой и др.). Поэтому, опираясь на практический опыт учреждений общего среднего образования Беларуси по внедрению социально-управленческого механизма (СУМ), представим в формате данной статьи методический аспект формирования стратегии управленческого замыла. Интегрируя посылы обозначенных социальных уровней в стратегии управленческого замыла, предлагается сформировать «поля» задач для руководителя в осуществлении определенной идеи в учреждении.

В этом случае содержательность стратегии замысла проявляется при «работе» руководителя с областями объединения сфер ценностно-целевых посылов от социальных уровней, т.е. идет процесс «взаимообогащения» социальных уровней. *Экономичность стратегии замысла* проявляется при возможности максимального выстраивания управленческой деятельности в областях пересечения сфер ценностно-целевых посылов социальных уровней. Определяя сходные посылы или намерения, интересы всех трех социальных уровней, руководитель «экономит» управленческий ресурс (уменьшение поля задач в 3 раза) и в тоже время обеспечивает трехкратную поддержку замыслу.

Признавая равноправие интересов и пожеланий социальных субъектов всех уровней, методику работы по выявлению ценностно-целевых посылов каждого уровня можно выстроить через использование такого оценочного инструментария, как метод экспертных оценок. Особая роль экспертных опросов в управлении постоянно подчеркивается исследователями (О.С. Кошевой, С.Б. Крымский, Е.В. Масленников, Д.И. Хлебович, В.Н.Эйтингон и др.). Выразим

солидарность с Ю.Г. Волковым в том, что ценность экспертизы, учитывающей широкие социальный посыл, в том, что «постепенно пробивается «монолит» равнодушия и в общественный дискурс вводится проблематизация процессов и явлений» [3]. Эксперты будут компетентны как потребители образовательной услуги вне зависимости от их социального уровня по отношению к учреждению.

В нашем исследовании, согласно Б.Н. Канаеву, когда качество образовательного процесса (соответственно и управления им) можно представить через совокупность результата и деятельности, обеспечивающей этот результат [4], мы представили следующую раскладку стратегии управленческого замысла:

Личностный результат (подготовленность, информированность личности в определенной области, сформированные компетенции по итогам реализации замысла). *Социальный результат* (какой будет «видимый» продукт замысла в социуме). *Путь получения результата* (приемлемый способ или форма реализации замысла).

В ходе совместной работы с учреждениями общего среднего образования Беларуси была разработана формат-карточка замысла для факторов трех социальных уровней (таблица).

Таблица 1

Формат-карточка управленческого замысла

Название идеи					
Оценка идеи экспертами	Очень актуально	Скорее актуально	Скорее не актуально	Не актуально	Затрудняюсь ответить
Личностный результат					
Намерения					
1.					
2.					
3.					
Пожелания					
Социальный результат					
Намерения					
1…					
Пожелания					
Путь получения результата					
Намерения					
1…					
Пожелания					

В таблице формат-карточки столбец «намерения» заполняет автор идеи (намерений может быть несколько, обычно выделяем три) по трем пунктам представленной выше раскладки замысла, а эксперт оценивает их с позиции «актуально-не актуально». Далее эксперт может заполнить столбец «пожелания», изложив свое видение идеи.

Далее в ходе обработки информации заполненных формат-карточек для тактических задач и способов их реализации, требующих первоочередного внимания, выбираются намерения, заслужившие максимальное количество «одобрений» со стороны экспертов всех социальных уровней. Стратегические же задачи формируются с учетом взаимодополнений намерений автора (ов) идеи и акторов всех уровней. На основе очередности задач формируется соответствующая стратегия, оформляется в план по реализации идеи.

Предложенное методическое решение прошла апробацию в 6 учреждениях общего среднего образования в Беларуси, по результатам которой было предложено участникам апробации (12 представителей администрации школ) оценить ее по показателям важности выбранных нами критериев и степени их удовлетворенности в общем ракурсе методики СУМ. Результаты представлены на рисунке.

Рисунок 1. Оценка методики по важности и удовлетворенности

Несмотря на то, что степень удовлетворенности от степени важности составила в пределах 85-95%, следует отметить, что максимальное признание данное методическое решение получило по критерию активизации кадрового

потенциала учреждения и адекватности управленческой ситуации. Однако перспективным следует рассматривать анализ данного аспекта методики по тиражируемости, и это видится в связи с конкретизацией технологии отбора экспертов трех социальных уровней.

Тем не менее следует отметить, что данный подход к формированию стратегии управленческого замысла имеет важную методологическую и серьезную психологическую составляющую для менеджмента в учреждении общего среднего образования. Методологически решается вопрос признания равноценности каждого социального уровня, а, значит, и причастности к образованию. Это подкрепляется психологически, когда выстраивается система доверия, что при продуманной педагогической поддержке может стать стимулом для учащихся в плане развития их интереса к образовательному процессу в школе.

Литература

1. Боно, Э. Искусство думать. Латеральное мышление как способ решения сложных задач / Э. Боно. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 170 с.
2. Лапина, С.В., Островская, А.А., Социально-управленческий механизм в образовательном пространстве школы» / С.В. Лапина, А.А. Островская // Адукацыя і выхаванне. – 2017. – № 9. – С. 50–59.
3. Волков, Ю.Г. Социологическая диагностика и социологическая экспертиза [Электронный ресурс] / Ю. Г. Волков. – М.: КНОРУС, 2015. – 240 с. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologicheskaya-diagnostika-i-sotsiologicheskaya-ekspertiza-stanovlenie-sotsiologii-dlya-obschestva. – Дата доступа: 05.03.2020.
4. Канаев, Б.И. Урок на одном дыхании / Б.И. Канаев. – Псков: ПОИПКРО, 2012. – 231 с.

Савенкова Т.Д.
к.пед.н., старший преподаватель ИППО ГАОУ ВО МГПУ
tdpichik1@yandex.ru

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ В УСЛОВИЯХ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ И ДОШКОЛЬНОЙ ПЕДАГОГИКЕ

Развитие лидерских способностей детей дошкольного возраста – важнейшее условие успешного выполнения ими в дальнейшем задач руководства различными коллективами. Статья посвящена анализу проблемы развития лидерских способностей старших дошкольников в условиях совместной деятельности в психологии и дошкольной педагогике. Задача педагогического руководства процессом развития лидерских способностей детей старшего