4. *Ларии С.У.* Моделирование Европы в логике Роккана // Полис. 1995. № 1.
5. *Белогуров А.Ю.* Влияние процесса глобализации на формирование регионального образовательного пространства. URL: http://region.edu3000.ru/belogurov.htm

E.P. Kortunova
The Head of School in Conditions of Education System Innovative Development

The correlation between the innovative development of the education sphere and the change in requirements for the administrative culture of educational institutions heads is shown. The current requirements for the administrative culture of school heads are considered.

Key words and word-combinations: education, innovations, the head of school, administrative culture.

Показана взаимосвязь инновационного развития сферы образования и изменения требований к управленческой культуре руководителей образовательных учреждений. Рассматриваются современные требования к культуре управления руководителей школ.

Ключевые слова и словосочетания: образование, инновации, руководитель школы, управленческая культура.

УДК 316.74:37.013
ББК 60.561.9+74.00

Е.П. Кортунова

РУКОВОДИТЕЛЬ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

В инновационном сценарии развития страны российскому образованию отведена особая миссия – роль движущей силы системных изменений в социуме в целом и экономике в частности. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года оно рассматривается и как один из результатов инновационного развития, и как необходимое условие для системных изменений во всех сферах жизнедеятельности общества [1].

Вызовы современности обусловливают необходимость перехода на инновационный путь развития – следовательно, каждая школа вынуждена искать новые средства, формы, методы управления. Руководитель образовательного учреждения в этом случае выступает в роли специалиста по работе с финансами и человека, умеющего самостоятельно решать организационно-педагогические вопросы, менеджера по кадрам, психолога, хозяйственника, юриста и общественного деятеля. Особую грань его компетентности составляют такие личные качества, как коммуникативность, критичность и логичность мышления, творческие способности, а также адекватная самооценка.

Не каждый руководитель / директор может обеспечить переход подведомственного образовательного учреждения на тот уровень, который ожидает от него общество. Актуальность проблемы личностно-профессионального развития и индивидуально-профессионального становления, заключающейся в сформированности знаний в области управления, креативности управленческих решений и профессионализма в таком положении дел, не вызывает сомнения.

Следует учесть, что кроме исполнения должностных обязанностей для руководителя очень важно занимать лидирующие позиции в области образовательных инноваций. В современных условиях он призван обеспечивать опережающее развитие образовательного учреждения: ставить перед коллективом задачи, которые важны сегодня и станут еще более важными завтра, находить пути их решения. Такая постановка вопроса предполагает, что руководители школ должны быть профессиональными и умелыми инновационными менеджерами.

Однако многие руководители отечественных школ не обладают необходимыми качествами, а также достаточными навыками и технологиями управления. Традиционно отечественная система управления в образовании основывалась на принципе управления «людскими ресурсами» с учетом конкретного «жизненного» опыта руководителя [2, с. 24]. В связи с этим руководителями учреждений образования зачастую назначаются не профессиональные управленцы, а специалисты-педагоги, не всегда готовые руководить коллективами. Процесс «менеджеризации» деятельности управленческих кадров коренным образом меняет положение дел во всей сфере социально-управленческих отношений. Прежде всего изменяются требования к управленческим кадрам: они должны соответствовать требованиям, предъявляемым современным рынком образовательных услуг.

Руководители образовательных учреждений всегда заботились о личном авторитете, стремились подкрепить его высоким уровнем профессионализма, организаторскими способностями, деловитостью, высокой требовательностью к себе и подчиненным, что было призвано способствовать успешному решению коллективом поставленных задач. Они обеспечивали управление и координацию деятельности учащихся, их родителей и педагогического коллектива по достижению положительных результатов, значимых как для личности самого ребенка, так и для других участников образовательного процесса.

Но в условиях рыночной среды и определенной автономности образовательного учреждения важным фактором становится экономическая эффективность учебного процесса. Учреждения образования находятся в центре водоворота трансформирующихся экономических отношений. Из агента, в абсолюте представляющего интересы государства, они становятся самостоятельными субъектами на рынке услуг, а эффективность их функционирования зависит от степени соответствия предложений запросам общества. Как следствие, управление наполняется реальным не только педагогическим, но и экономическим содержанием. Следует отметить, что в своеобразной гонке по нахождению способов «зарабатывания» школой денег руководителем не должно утрачиваться стремление учить и воспитывать подрастающее поколение, заботиться о сотрудниках.

В государственных документах по вопросам развития образовательных учреждений особое место уделяется демократизации управления. В частности, отмечается недопустимость командно-административного стиля руководства,

подавляющего инициативу, активность членов коллектива, свободу личности. Вместе с тем подчеркивается необходимость дисциплины, сочетания единоначалия и коллегиальности в руководстве, важность роли педагогического совета, профсоюза, родительского комитета, управляющего совета и детского самоуправления. Следовательно, для создания оптимальной модели управлении важно определить роль и место руководителя образовательного учреждения, четко разграничить права и обязанности управленца и его подчиненных. При этом надо помнить, что хотя коллективное мнение должно учитываться, ответственность за принятое решение всегда лежит на руководителе.

Закон РФ «Об образовании», решения Министерства образования и науки РФ, специфические условия материального обеспечения требуют от руководителей принципиально новых подходов к управлению школой. В настоящее время государством реализуется ряд мероприятий в целях дальнейшего развития кадрового потенциала сферы образования, при этом широко используется программно-целевой метод. Так, приоритетный национальный проект «Образование» предусматривает государственную поддержку образовательных учреждений (общего образования, начального, среднего и высшего профессионального образования), внедряющих инновационные образовательные программы; создание сети федеральных и национальных исследовательских университетов; введение новых систем оплаты труда работников образования, учитывающих сложность и объем выполняемой работы [3]. Однако анализ состояния и развития системы образования в Российской Федерации, нормативного правового, организационного, финансового и материально-технического обеспечения свидетельствует о наличии ряда проблем, решение которых для скорейшего перехода к инновационному развитию экономики не терпит отлагательства.

Социологические исследования, проведенные Институтом управления образованием Российской академии образования (ИУО РАО) [4], выявили ряд оснований, по причине которых происходит торможение инновационного развития в сфере образования: это недостаток профессиональных управленческих компетенций руководителей, консерватизм в управлении образовательным учреждением, нехватка времени у управленческих кадров на дело развития школы. Так, проблема менеджмента выходит на первый план. Поэтому не удивительно, что в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих [5] закреплены новые требования к управленческой квалификации руководителей образовательных учреждений и их заместителей. Данный нормативный акт отражает позицию государства касательно необходимости повышения уровня менеджмента с целью обеспечения эффективности функционирования системы образования.

Причины проблем учреждений образования видятся не только в недостаточной подготовленности руководителей к управленческой деятельности, но и в состоянии социально-экономического положения России и конкретного региона.

На наш взгляд, политика муниципальных и региональных властей является залогом полноценного развития каждого подведомственного учреждения образования. Вот почему модернизацию сферы образования необходимо начинать с создания финансовой и правовой базы, обоснованного планирования, разработ-

ки программ развития образования с учетом экономической ситуации в России и на местах, а также строгого контроля результатов на каждом этапе реализации преобразований.

Ведущей проблемой в инновационной деятельности выступает проблема ее организации.

Как показывает практика, эффективная работа современных учреждений образования в условиях конкурентной среды и меняющегося рынка образовательных услуг должна быть основана на качественном управлении. Квалификация менеджера, руководителя является ведущим фактором обеспечения положительной динамики инновационного процесса, поэтому от менеджера требуются умения мастерского владения всей совокупностью управленческих инструментов.

Пути решения данной проблемы заложены в разработанных программах повышения квалификации руководителей образовательных учреждений, национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», а также в основных направлениях реформирования системы управления образованием [6]. Решение такой масштабной задачи предполагает повышение управленческой культуры руководителей образовательных учреждений, включающей совокупность качеств, обеспечивающих эффективность профессионально-педагогической деятельности. В первую очередь руководитель должен быть ответственным субъектом управления, способным оценивать себя как профессионала. Ему необходимо обладать умением предвидеть последствия и результаты своей управленческой деятельности, уметь контролировать управленческий процесс.

В заключение необходимо отметить, что ответственность за развитие учреждений образования в современных условиях возлагается прежде всего на их руководителей: именно руководитель, выступая в роли инновационного менеджера, должен быть способен в полной мере определять задачи развития своего образовательного учреждения, иметь активную позицию, стремиться к постоянному развитию с учетом современных тенденций в системе образования и создавать условия успешной реализации намеченных стратегических планов. Следовательно, сегодня необходим пересмотр механизмов и инструментов управления образовательным учреждением. Прежде всего речь идет о выборе конкурентоспособной модели развития, имеющей инновационный потенциал. При этом следует учитывать, что применение новых моделей может быть эффективно только при квалифицированном управлении и активизации внутренних ресурсов учреждения, в том числе инновационных.

Библиографический список

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/strategicplanning/concept/ (дата обращения: 10.10.2011).

2. *Болотов В.А., Кравцов С.С., Ростовцева Н.П.* Новый взгляд на подготовку руководителей образовательных учреждений // Ценности и смыслы. 2010. № 3. С. 23–29.

3. Приоритетный национальный проект «Образование». URL: http://mon.gov.ru/pro/pnpo/ (дата обращения: 25.01.12).

4. Управление развитием образовательного учреждения через профессиональную подготовку его руководителя. URL: http://www.iuorao.ru/05-06-2010-00/43-05-06-2010-3 (дата обращения: 25.01.2012).

5. Квалификационные характеристики должностей работников образования // Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. URL: http://www.klerk.ru/doc/158953/ (дата обращения: 12.09.2011).

6. *Ибрагимов И.И.* Правовая основа управления системой образования в Российской Федерации // Вестн. ТИСБИ: электрон. журн. 2006. № 2. URL: http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2006/issue2/ Jur5.html (дата обращения: 08.07.2011).

E.A. Antonova
The Model of Personal Emotional Stability Formation on the Basis of Command Sports Application

A model of development of students' emotional stability on the basis of command sports application is presented. Pedagogical conditions of its successful realization are substantiated.

Key words and word-combinations: emotional stability, pedagogical conditions, command sports.

Представлена модель развития эмоциональной устойчивости студентов на основе использования командных спортивных игр. Обоснованы педагогические условия ее успешной реализации.

Ключевые слова и словосочетания: эмоциональная устойчивость, педагогические условия, командные спортивные игры.

УДК 159.923:796.1
ББК 88.37+75.5

Е.А. Антонова

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМАНДНЫХ СПОРТИВНЫХ ИГР

Кардинальные изменения, происходящие в социально-экономической, политической, культурной сферах современного российского общества, повлекли за собой реформирование системы образования. Модернизация российской системы образования предусматривается Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [1], имеющей значение стратегического документа. Отвечающая современным требованиям система образования видится основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором, обеспечивающим благополучие граждан и безопасность страны.

Основной целью дальнейшего реформирования системы образования является создание эффективной системы, обеспечивающей высокое качество образования, его многообразие и удовлетворение запросов личности и