

ИГРЫ ВЗРОСЛЫХ

О.Е. Баксанский, М.Г. Голубчикова, Е.В. Филиппова

Особенности функциональной роли руководителя профессиональной образовательной организации в условиях введения ФГОС нового поколения

Аннотация. Состояние сферы образования в современном мире достаточно противоречиво. С одной стороны, образование в XXI в. стало одной из ключевых сфер человеческой деятельности; достижения в этой сфере легли в основу социальных и научно-технологических преобразований, характерных для настоящего момента. С другой стороны, расширение сферы образования и изменение ее статуса сопровождаются обострением проблем в этой сфере, которые свидетельствуют о кризисе образования. И наконец, в последние десятилетия в процессе поисков путей преодоления кризиса образования происходит формирование радикально новой образовательной системы. В этой связи необходимо дать научное обоснование социально-экономическим механизмам управления современным образованием, используя системный подход и структурный анализ, а также методологическую рефлексию различных концепций менеджмента. Выявлены и охарактеризованы две основные профессиональные функции руководителя профессиональной образовательной организации, актуализирующиеся в условиях введения новых ФГОС СПО – мотивационно-целевая и организационно-методическая. Важным условием успешной реализации модернизационных изменений в системе профессионального образования является сбалансированность в реализации обозначенных функций. Это требует от региональной организации ДПО целенаправленной деятельности по формированию как мотивационно-целевой, так и организационно-методической готовности директоров к модернизации профессионального образования.

Ключевые слова: менеджмент образования, образовательная организация, ФГОС, функции руководителя, технологии обучения, информационные технологии, среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование, потребитель образовательных услуг.

Abstract. The condition of education in the modern world is rather contradictory. On the one hand, education in the XXI century became one of key spheres of human activity; achievements in this sphere formed the basis for social and scientific and technological transformations attributable for the present times. On the other hand, expansion of the scope of education and changes in its status are followed by the aggravation of problems in this sphere which testifies to the education crisis. Finally, during the last decades searches for ways of overcoming the education crisis have led to formations of the considerably new educational system. In this regard, it is important to provide scientific substantiation of social and economic mechanisms of managing modern education using the system approach and structural analysis. It is also important to carry out the methodological analysis of different concepts of management. The authors of the article describe the two main vocational functions of a head of a vocational educational organization that are actualized under the conditions of introduction of new programs. These are motivational and goal setting function and organizational and methodological function. An important condition of successful implementation of modernization changes in the system of vocational education is the balanced implementation of the aforesaid functions. This, in turn, requires goal-oriented activity from regional institutions of additional vocational training on preparing heads to perform motivational/goal setting and organizational/methodological functions as part of the vocational education improvement.

Keywords: additional vocational education, education management, curriculum, educational organization, functions of the head, technologies of education, information technology, secondary vocational education, higher education, consumer of educational services.

Состояние сферы образования в современном мире достаточно противоречиво. С одной стороны, образование в XXI в. стало одной из ключевых сфер человеческой деятельности; достижения в этой сфере легли в основу социальных и научно-технологических преобразований, характерных для настоящего момента. С другой стороны, расширение сферы образования и изменение её статуса сопровождаются обострениями проблем в этой сфере, которые свидетельствуют о кризисе образования. И наконец, в последние десятилетия в процессе поисков путей преодоления кризиса образования происходит формирования радикально новой образовательной системы [8].

В этой связи необходимо дать научное обоснование социально-экономическим механизмам управления современным образованием. Конкретизация этой цели формулирует ряд задач, главными из которых являются следующие [5]:

- определить место и роль образования в структуре общественной жизни в современном мире и раскрыть особенности управления новой образовательной системой;
- выявить основные экономические методы анализа инвестиций в образование для решения как стратегических, так и оперативных проблем управления инвестициями в новую образовательную систему;
- определить основные пути повышения эффективности образования;
- выявить перспективы развития рынка образовательных услуг;
- спроектировать новые типы организационных структур, возникающие в современной образовательной системе.

Теоретическую базу для решения этих задач составляют концепции постиндустриального, информационного общества, теория человеческого капитала, методы инвестиционного анализа, концепции менеджмента в сфере образования и маркетинга образовательных услуг [6].

Введение нового поколения ФГОС СПО, основанных на модульно-компетентностном подходе, требует взаимосвязанных качественных изменений во всех компонентах образовательной системы профессиональной образовательной ор-

ганизации – возникает необходимость системной модернизации [1]. В этих условиях изменяется функциональная роль директора профессиональной образовательной организации (далее по тексту – ПОО).

В конце 2010 г. специалистами Федерального института развития образования был проведен мониторинг готовности ПОО к введению ФГОС третьего поколения. Результаты мониторинга показали, что представители ПОО указывают на две основные трудности, препятствующие их эффективной деятельности: во-первых, специфика контингента обучающихся (низкая учебная мотивация, слабый уровень школьной подготовки, проблемы с набором и др.); во-вторых, проблемы с ресурсным обеспечением (плохая материально-техническая база, низкая оплата труда персонала и пр.) [2]. Таким образом, по мнению респондентов, главные трудности, препятствующие модернизации, являются внешними и (подразумевается) мало зависят от их собственных усилий. Аналогичные данные получены в других исследованиях. Так, в работе О.А. Бреус определены особенности отношения преподавателей ПОО к введению ФГОС нового поколения, многие из которых прямо или косвенно связаны с отсутствием внутренней мотивации преподавателей к переходу на новые ФГОС [3, с. 111-112].

Как видим, одним из основных препятствий на пути введения новых ФГОС и связанной с этим комплексной модернизации образовательного процесса в ПОО являются мотивационно-смысловые барьеры. Очевидно, что деятельность региональных органов управления образованием по созданию условий, необходимых для введения новых ФГОС, а также руководителей ПОО по переходу на новые ФГОС должна быть направлена, прежде всего, на преодоление именно этих барьеров.

Разрешение обозначенной проблемы требует актуализации *мотивационно-целевой функции* профессиональной деятельности руководителя ПОО, связанной со снятием мотивационных барьеров педагогических коллективов, препятствующих введению новых ФГОС. Адекватной данной задаче является концепция «организационной культуры».

Таблица 1

Основные характеристики этапов применения новых технологий в обучении

	І этап (начальный)	ІІ этап (продуктивный)
Инициатор применения новых технологий	Отдельный преподаватель	Учебное заведение или подразделение
Основная направленность инициатив	Снизу-вверх	Сверху-вниз
Выбор новой технологии	С позиции отдельного преподавателя	На основе дидактического и экономического анализа
Область применения новых технологий	Фрагмент учебного курса	Учебный курс в целом, интегрирование новых технологий в учебный план
Разработка и предоставление учебного материала на базе новых технологий	Отдельный преподаватель	Группа, команда различных специалистов
Эффективность применения новых технологий	Низкая	Повышается

Понятие организационной культуры «включает в себя набор представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, писаных и неписаных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем и др., сознательно или бессознательно разделяемых большинством членов организации» [4, с. 63], в т.ч. о предписанном поведении в условиях введения инноваций. Успешность введения модернизационных изменений в ПОО и характер этого введения (творческий или исполнительский; реальный или имитационный; систематический или эпизодический) определяется, прежде всего, характером господствующей в данной ПОО организационной культуры.

С учётом обозначенных позиций, деятельность директора ПОО образования в период введения ФГОС нового поколения должна выступать как целостная система взаимосвязанных между собой компонентов и направлений управленческой деятельности, адекватная специфике организационной культуры коллектива, включая его инновационный потенциал.

Одной из важнейших подсистем образовательной системы наряду с технологической, экономической и теоретико-методологической является организационная, связанная с регулятивной, коммуникативной деятельностью по налаживанию и поддержанию необходимых связей между различными элементами системы образования.

Эффективность современного образования, базирующегося на новых информационных технологиях, существенно зависит от его организации.

Организация современного образования во многих учебных заведениях стран, наиболее успешно продвигающихся по пути информатизации образования, стала существенно изменяться. Анализ этих процессов позволяет выделить два этапа применения новых технологий в образовательном процессе – начальный и продуктивный. Коротко различия этих двух этапов можно представить следующим образом.

Эти два этапа различаются по многим параметрам. Если на первом этапе инициатива в деле применения современных компьютерных и телекоммуникационных технологий обычно исходила от отдельного преподавателя, то на втором этапе она исходит от учебного заведения. При переходе с первого на второй этап специалисты отмечают, что «компьютерное обучение теперь может лучше стимулироваться и координироваться при проведении политики управления компьютерным обучением сверху вниз, т.е. при инициативе на уровне факультета (факультетских комитетов), чем при подходе к выбору средств поддержки образовательного процесса снизу вверх (например, при инициативе отдельных преподавателей, чувствующих неотложность использования компьютерного обучения)» [9, с. 110].

Как показывает наша практика, реализация мотивационно-целевой функции управления в условиях введения ФГОС нового поколения оказывается результативной при соблюдении следующего набора условий.

1) Достаточная выраженность *лидерских качеств* руководителя ПОО. На практике, далеко не все руководители ПОО обладают лидерскими качествами. Причина этого в том, что характеристики лидера, инноватора, предпринимателя обычно не закладываются в ту эмпирическую модель руководителя, которой пользуются региональные органы управления образованием, отбирая и назначая директоров ПОО.

2) Наличие в системе управления ПОО разработанной и принятой коллективом *системы стимулирования профессионального развития педагогических кадров*. В уже имеющуюся систему значительно проще встроить новые механизмы, стимулирующие участие педагогов в модернизационных процессах (и тем самым снимающие их мотивационные барьеры), чем создавать подобную систему «с нуля».

3) *Создание развивающей среды* в ПОО, в целом, и, конкретно, на рабочем месте каждого педагога или мастера производственного обучения. Прежде всего, задача формирования развивающей среды на рабочем месте педагога требует не только разработки самих понятий и средств, необходимых для осмысления личностных качеств, но и создания методов для их разработки. Это зависит как от наличия и качества функционирования методических подразделений в ПОО, так и от того, создана ли в образовательной организации атмосфера общего участия и разделения ответственности.

4) *Совершенствование системы управления* ПОО, отвечающее задачам модернизации и развития, включая создание новых подразделений, служб, управленческих должностей. Речь идёт не только о тех типовых структурах, которые создаются в ходе модернизации во всех или в большинстве ПОО (такие как центры трудоустройства выпускников), но и о тех собственно управленческих структурах и механизмах, органичных и уникальных для каждого *эффективного* учреждения.

Наряду с реализацией мотивационно-ценностной функции управления, для успешного введения модернизационных изменений в образовательный процесс ПОО не менее важной является операционная сторона, связанная с практическим освоением новых технологий. Таким образом, актуализируется *организационно-методическая функция* профессиональной деятельности руководителя ПОО в процессе модернизации профессионального образования.

Анализ практики введения ФГОС нового поколения показал, что инженерно-педагогический персонал ПОО испытывает значительные трудности, обусловленные слабым владением, во-первых, технологиями инновационной деятельности и, во-вторых, образовательными технологиями, применение которых предполагает новый ФГОС.

Вместе с тем, как отмечают педагоги, даже когда они на курсах повышения квалификации получают информацию о каких-то новых технологиях образования, эта информация даёт лишь самые общие представления об этих технологиях. Она недостаточна для овладения ими. В связи с этим, как справедливо предостерегает Е.В. Блохина, «если процесс ведения ФГОС будет плохо ... обеспечен методически, возникнет сдвиг (учитывая давление «сверху») свести дело введения новых стандартов к имитации» [3, с. 90].

Конкретные аспекты данной проблемы проявляются в следующих характеристиках отношения преподавателей ПОО к введению ФГОС-3, выделенных О.А. Бреус: «не организуется коллективная работа по разработке модуля и созданию фонда практических заданий». «По старинке», в первую очередь, составляется учебный план и график работы образовательного учреждения. «На авось» раскидывают часы, и потом преподаватели вынуждены подстраиваться под расписание, разрабатывая модули и программы дисциплин». УПО «не в состоянии определиться, как проектировать учебную и производственную практику (берут часы из модулей)». «Неясно и нечётко формулируются цели и задачи программ обучения, соответствующие потребностям работодателей». «Разработали программу модуля, а

проводят типовые, традиционные занятия» и т.д. [3, с. 111-112].

Таким образом, в рамках реализации организационно-методической функции, руководителю ПОО необходимо организовать систему методической поддержки введения ФГОС нового поколения, с привлечением ресурсов региональных организаций ДПО и других необходимых ресурсов, которыми обладают ПОО-лидеры и работодатели-партнёры. При этом реализуется технология сетевого («горизонтального») сотрудничества образовательных организаций региона по внедрению ФГОС, координатором которой должна выступать региональная организация ДПО.

Разработанный нами алгоритм «горизонтального» сотрудничества профессиональных образовательных организаций региона по внедрению ФГОС включает следующие этапы:

1) Выявление руководителем ПОО (совместно с педагогическим коллективом) сильных сторон образовательной системы своей организации, на базе которых предполагается разработка одного из инновационных направлений работы в рамках модернизации профессионального образования.

2) Создание на базе данной организации механизмов трансляции в форме «ресурсной площадки» (региональной экспериментальной или инновационной площадки, стажировочной площадки, методического консультационного центра или др.) по данному направлению модернизации.

3) Сбор региональной организацией ДПО – координатором процесса – информации о «прорывных» направлениях работы отдельных ПОО региона и формирование базы данных.

4) Определение руководителем ПОО (совместно с педагогическим коллективом) основных дефицитов по направлениям модернизации профессионального образования с направлением соответствующего запроса в координирующую организацию ДПО.

5) Закрепление «дефицитных» ПОО по заявленным ими направлениям за «ресурсными площадками» по соответствующим направлениям. При этом одна и та же ПОО может выступать по одному направлению модернизации «ресурсной площадкой», а по другому – испытывать дефицит

и быть прикреплена к другой образовательной организации, выполняющей, по отношению к нему, роль «ресурсной площадки».

Успешность реализации обозначенного алгоритма зависит от того, насколько эффективно в профессиональной деятельности директоров ПОО будет реализована организационно-методическая функция.

Таким образом, нами выявлены и охарактеризованы две основные профессиональные функции руководителя профессиональной образовательной организации, актуализирующиеся в условиях введения новых ФГОС СПО – мотивационно-целевая и организационно-методическая. Важным условием успешной реализации модернизационных изменений в системе профессионального образования является сбалансированность в реализации обозначенных функций. Это, в свою очередь, требует от региональной организации ДПО целенаправленной деятельности по формированию как мотивационно-целевой, так и организационно-методической готовности директоров к модернизации профессионального образования. Рассмотрение путей и средств формирования такой готовности выходит за рамки настоящей статьи.

В заключение хотелось бы отметить, что школа представляет собой весьма интересную модель *обучающейся организации*, понятие которой ввёл П. Сенге [11].

П. Сенге доказывает, что менеджерам следует поощрять открытость сотрудников для новых идей, откровенные беседы, понимание деятельности компании, формировать картину общего видения и стимулировать достижение совместных целей. Менеджеры обучающихся организаций станут исследователями и конструкторами, а не контролерами и надсмотрщиками.

По определению автора, «в простейшем смысле, *обучающаяся организация* — это группа людей, постоянно развивающих свои способности для создания собственного будущего». «Обучение в классическом значении этого слова отнюдь не ограничивается усвоением информации, но предполагает фундаментальное изменение сознания, чтобы люди достигали результатов, о которых мечтали, осуществляли намерения, для них необходимые» [11].

Автор указывает на пять составляющих, образующих систему менеджерских технологий, необходимых обучающейся организации:

- *личное мастерство, или мастерство совершенствования личности* — П. Сенге применяет эту технологию к областям знания и навыкам, связанным с менеджментом, но не забывает и о духовном росте. Необходимы открытость прогрессивно усложняющейся реальности и креативная, а не реактивная позиция. Упомянутая технология состоит из двух основных и последовательных действий: непрерывного обучения более чёткому восприятию реальности и нарастания творческого напряжения, основанного на разрыве между существующей реальностью и представлениями о ней. Из этого и формируется обучение;
- *совместное видение* — П. Сенге подчеркивает значение сплоченности и доказывает, что общее видение может быть построено лишь на основе личного. По его мнению, об общем видении можно говорить только в том случае, если определяемая им задача считается членами коллектива собственной. Это ведёт к фокусировке на совместной цели;
- *когнитивные, или мысленные (интеллектуальные), модели* — этот фактор особо тесно связан с управлением организацией, фундаментальными ценностями и принципами. Автор предупреждает менеджеров об опасности стереотипов и их власти на организационном уровне, а также предлагает заглянуть внутрь самих себя для практического анализа различных интеллектуальных штампов. Данный процесс сосредоточен вокруг развития осознания установок и восприятия. Работа с когнитивными моделями позволяет яснее и точнее определять и конструировать текущую реальность;
- *обучение работе в команде, или групповое обучение* — достигается двумя способами: диалогом и дискуссией. Природа диалога поясняющая, дискуссия же — выбор из некоторого числа наилучших вариантов. Эти два способа дополняют друг друга, если предварительно были разделены. Большинство групп неспособны разграничить их и сделать

сознательный выбор. В реальной жизни корпоративные привычки трудно менять. По мнению автора, обучающиеся организации представляют серьёзную проблему для традиционных организаций. Основное внимание в данном случае концентрируется на групповом взаимодействии;

- *системное мышление* — П. Сенге вводит концепцию системных архетипов. Применительно к практике она способна помочь менеджерам выделить повторяющиеся модели, например, способы решения, многократно возникающей проблемы, или присущие системам пределы роста. Автор исходит из взаимозависимости всех видов человеческой деятельности и является сторонником упорядоченности. Системное мышление базируется на развивающемся комплексе теорий об обратной связи и сложности – внутренних тенденциях системы, которые ведут к развитию и стабильности во времени. Системное мышление представляет собой мощную практику для нахождения рычага, необходимого для реализации конструктивных перемен.

Попытки преобразования компаний в обучающиеся организации продемонстрировали наличие на этом пути множества проблем. Основная причина затруднений в том, что если люди учатся, то им должно быть позволено экспериментировать и совершать ошибки.

Концепция обучающейся организации П. Сенге подразумевает доверие и участие. Ни того, ни другого, как правило, нет.

Проблема заключается в том, что, хотя обучающаяся организация на первый взгляд представляет собой продукт, в действительности — это процесс, который не каждый разглядит. Академические определения, сколь угодно точные, не могут быть немедленно приложены к реальному миру. Менеджерам необходимо внедрять обучение таким образом, чтобы оно постепенно стало основной составляющей организационной культуры. Увлечение достоинствами обучающейся организации обычно связано с реальными и драматичными усилиями.

В информационном обществе, в информационной эпохе, в информационном океане

успешными становятся только те люди и такие организационные структуры, которые обладают способностью *учиться*. По этой причине определяющей оказывается *ориентация на учение*, что предполагает совместное вовлечение каждого элемента системы в совместное выражение своих устремлений, рост осознания и развитие способностей каждого.

Понимание образования как обучающейся организации предполагает нечто большее, чем простое требование совместной работы и коммуникации, и в последние два десятилетия накоплен ценный опыт преобразования различных организаций в обучающиеся. Большая часть этого опыта осуществляется под такими названиями, как «реформа», «обновление образования», «системное мышление» и т.д. Иное направление, признанным лидером которого является П. Сенге, состоит в попытке осуществления организационного научения в бизнесе и государственных структурах, образовательных учреждениях, что нашло большое количество заинтересованных участников [12].

Сотрудники успешных организаций вынуждены действовать более автономно, делать собственные выводы, не только следовать, но и вести за собой, осмотрительно ставить трудные вопросы и рисковать потерпеть неудачу в постоянно меняющемся мире, чтобы приобрести опыт и добиться успеха в будущем. Именно эти умения и компетенции требуются обучающимися сообществами и обучающимися организациями, однако господствующая парадигма образования нацелена на производство людей беспрекословно подчиняющихся и исполнительных, следующих раз и навсегда заданным жёстким правилам и нормам.

Именно на решение актуальных задач современного мира и направленные выделенные П. Сенге и рассмотренные выше пять дисциплин организационного подхода, которые являются не «реформами» / «подходами», навязанными извне, а постоянным предметом обучения и практики, принимаемыми людьми и социальными институтами. Именно поэтому эти дисциплины предлагают новый парадигмальный подход к дилеммам и трудностям современного образования.

Все люди являются продуктами своей эпохи и, в свою очередь, действуют способами, воссоздающими эту эпоху. Любому из нас в «развитых» обществах трудно переоценить влияние индустриальной эпохи на то, как мы видим мир. Эта наши культурно размещённые допущения и привычные способы действия — возникают в памяти, когда мы пытаемся продумать и модернизировать такой институт индустриальной эпохи как образование.

Ведомые постоянным стремлением отразить современное состояние науки, школы и учителя вынуждены постоянно увеличивать нагрузку, в то же время уделяя немалое время контролю степени усвоения материала. Эффективным индикатором увеличения нагрузки является масса учебников и учебных материалов, которые обучающиеся вынуждены носить с собой на занятия. Рост учебной нагрузки однозначно приводит к росту количества стрессов и органического отворачивания от учёбы.

Фундаментальная природа реальности — это взаимоотношения, а не вещи. Ньютонова привычная культура говорит нам, что мир состоит из вещей. Но та «вещь», которую мы называем телом, является на деле далеко не столь материальной, как нам кажется. Оно постоянно восстанавливается, когда старые клетки отмирают и заменяются новыми. Конечно, скорость этого процесса различна для разных тканей и органов, но всё тело заменяется в среднем за несколько лет.

Именно по этой причине биологи называют живые системы *самовоспроизводящимися*. Живые системы обладают способностью создавать себя. Их отличительными характеристиками являются возникающие самоорганизация (поведение и структуры, которые не могут быть предсказаны на основе прошлых поведения и структур) и познание, способное «понимать» свою окружающую среду.

Это даёт представление о фундаментальном различии между живыми системами и машинами — живые системы сделаны самими собой, а машины сделаны другими. В отличие от машин живые системы непрерывно развиваются, формируют новые взаимоотношения и обладают врожденными целями к существованию и воссозданию

себя. Они не являются ни предсказуемыми, ни управляемыми, как машины, хотя управляют паттернами поведения, которые имеют тенденцию повторяться, и можно влиять на их будущее развитие. Образование следует организовывать вокруг признания живых систем, а не машин!

Такой образовательный процесс будет основываться на:

- учебе, сфокусированной на ученике, а не на учителе;
- поощрении разнообразия, а не гомогенности, включая многие когнитивные способности и стили учёбы;
- понимание мира взаимозависимостей и изменений, а не запоминании фактов и правильных ответов.

Вместе с тем есть и различие в отношении к образованию как к живой системе, а не некой механической машинной процедуре:

- постоянное изучение на практике всего того, что участвует в образовательном процессе;
- реинтегрирующее образование внутри паутины социальных взаимоотношений.

Обсуждаемые допущения могут послужить общей отправной точкой. Цель этих вопросов не критика, а научение, создание среды обучения для всех заинтересованных лиц.

Учение – это созданный природой поиск для развития. Его можно увести в сторону, но ему нельзя помешать произойти. Сегодня центральная образовательная задача состоит в том, чтобы развивать институты и практики, которые помогают естественному учебному процессу, а не замещают его.

У образовательной парадигмы индустриальной эпохи есть структурное «слепое пятно» в отличие от почти любого другого современного института. Это слепое пятно возникает потому, что единственный, кто мог бы на самом деле размышлять о том, как функционирует система как целое, — это единственный человек, не имеющий ни голоса в системе, ни власти предоставить значительную обратную связь, которая могла бы произвести изменения. Этот человек — ученик, единственный человек, который видит все множественные конфликтующие сообщения средств массовой информации и всей окружающей среды. Он знает, когда вся общая нагрузка слишком

велика или мала, когда слишком высок уровень стресса или слишком низок уровень уважения.

Резюмируя изложенное, можно сформулировать следующие положения [7]:

- развитие новых образовательных технологий, новых экономических механизмов и организационных структур в сфере образования является той основой, на которой возможно преодоление кризиса образования и создание новой образовательной системы;
- процесс формирования новой образовательной системы принципиально зависит от характера управления образованием. Особенности управления новой образовательной системой выражаются в необходимости: решения проблем образования не только на уровне образовательной системы, но и на уровне общегосударственной политики, а также на международном, глобальном уровнях; реализации принципа системности в управлении образованием на всех уровнях; пересмотра роли и функций государства в финансировании и организации образования;
- применение новых информационных технологий только в том случае ведёт к повышению эффективности образования, когда развитие технологической подсистемы образования сопровождается изменениями во всех других подсистемах: педагогической, организационной, экономической;
- выбор информационных технологий для эффективного применения в образовании является не технологической, а управленческой проблемой современного образования, поскольку её решение предполагает регулирование связей между всеми подсистемами и элементами образовательной системы;
- характерными чертами управления процессом преподавания в современной образовательной системе являются: разделение преподавательского труда; объединение преподавателей в группы, команды, осуществляющие разработку и предоставление современных учебных курсов;
- путями совершенствования организации современного образования являются: проведение целенаправленной политики по организации образования, основанного

на новых информационных технологиях, в рамках традиционных учебных заведений; развитие новых типов организационных структур;

- происходит значительный рост числа потребителей образовательных услуг; увеличение предложения количества и качества образовательных услуг в ходе развития новых форм обучения; развитие конкуренции между различными учебными заведениями;
- в сфере современного образования формируются новые экономические механизмы госу-

дарственного финансирования образования, финансирования образования предприятиями, механизмы налогового стимулирования инвестиций в сферу образования;

- в современной системе высшего образования формируются новые организационные структуры: подразделения дистанционного образования в традиционных университетах; университеты дистанционного образования; консорциумы университетов; телеуниверситеты; виртуальные классы и виртуальные университеты.

Список литературы:

1. Блинов В.И. Стандарт результата (о новых Федеральных государственных стандартах профессионального образования) // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 5-14.
2. Блинов В.И. Эмоции и расчёт: результаты мониторинга готовности учреждений НПО / СПО к введению стандартов нового поколения // Образование. Карьера. Общество. 2011. № 2(31). С. 3-9.
3. Инновационные процессы в образовании: стратегии, риски, перспективы // Сб. матер. Всеросс. научно-практ. конф. 22-23 марта 2011 г.: в 3 т. Новосибирск, 2011. Т. 1. 122 с.
4. Ушаков К.М. Ресурсы управления школьной организацией / Отв. ред. М.А. Ушакова. М.: Сентябрь, 2000. 154 с.
5. Баксанский О.Е., Кучер Е.Н. Когнитивный образ мира: пролегомены к философии образования. М.: URSS, 2010. 222 с.
6. Баксанский О.Е. Когнитивные репрезентации: обыденные, социальные, научные. М.: URSS, 2009. 206 с.
7. Огурцов А.П., Платонов В.В. Образы образования. Западная философия образования. XX век. СПб.: РХГУ, 2004.
8. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 624 с.
9. Leiblum M.D. Implementing CAL at a University. Computers Educ. 2012. Vol. 18. № 1-3. P. 109-118.
10. Носс И.Н. Личностно-профессиональная спецификация: определение и функционирование // Психология и психотехника. 2014. № 10. С. 1084-1091. (DOI: 10.7256/2070-8955.2014.10.12452).
11. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-бизнес, 1999. 408 с.
12. Сенге П., Кэмброн-Маккейб Н., Даттон Дж., Смит Б.Дж., Лукас Т., Клейнер А. Школы, которые учатся: книга ресурсов пятой дисциплины. М.: Просвещение, 2010. 575 с.

References (transliteration):

1. Blinov V.I. Standart rezul'tata (o novykh Federal'nykh gosudarstvennykh standartakh professional'nogo obrazovaniya) // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. 2010. № 2. S. 5-14.
2. Blinov V.I. Emotsii i raschet: rezul'taty monitoringa gotovnosti uchrezhdenii NPO / SPO k vvedeniyu standartov novogo pokoleniya // Obrazovanie. Kar'era. Obshchestvo. 2011. № 2(31). S. 3-9.
3. Innovatsionnye protsessy v obrazovanii: strategii, riski, perspektivy // Sb. mater. Vseross. nauchno-prakt. konf. 22-23 marta 2011 g.: v 3 t. Novosibirsk, 2011. T. 1. 122 s.

4. Ushakov K.M. Resursy upravleniya shkol'noi organizatsiei / Otv. red. M.A. Ushakova. M.: Sentyabr', 2000. 154 s.
5. Baksanskii O.E., Kucher E.N. Kognitivnyi obraz mira: prolegomeny k filosofii obrazovaniya. M.: URSS, 2010. 222 s.
6. Baksanskii O.E. Kognitivnye reprezentatsii: obydennye, sotsial'nye, nauchnye. M.: URSS, 2009. 206 s.
7. Ogurtsov A.P., Platonov V.V. Obrazy obrazovaniya. Zapadnaya filosofiya obrazovaniya. XX vek. SPb.: RKhGU, 2004.
8. Kastel's M. Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo, kul'tura. M.: GU VShE. 2000. 624 s.
9. Leiblum M.D. Implementing CAL at a University. Computers Educ. 2012. Vol. 18. № 1-3. P. 109-118.
10. Noss I.N. Lichnostno-professional'naya spetsifikatsiya: opredelenie i funktsionirovanie // Psikhologiya i psikhotekhnika. 2014. № 10. S. 1084-1091. (DOI: 10.7256/2070-8955.2014.10.12452).
11. Senge P. Pyataya distsiplina. Iskusstvo i praktika samoobuchayushcheysya organizatsii. M.: Olimp-biznes, 1999. 408 s.
12. Senge P., Kembron-Makkeib N., Datton Dzh., Smit B.Dzh., Lukas T., Kleiner A. Shkoly, kotorye uchatsya: kniga resursov pyatoi distsipliny. M.: Prosveshchenie, 2010. 575 s.