Евразийский Национальный Университет им. Л.Н. Гумилева

УДК 37.013.42 На правах рукописи

**БАЛТАБАЕВА ЖӘНИЯТ БАЙЖҰМАНҚЫЗЫ**

**Научные основы стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании**

6D012300 – Социальная педагогика и самопознание

Диссертация на соискание степени

доктора философии (PhD)

Научный консультант

доктор педагогических наук,

профессор,

А.Б. Абибулаева

Зарубежный консультант

доктор педагогических наук, ассоциированный профессор,

Г.Т. Карабалаева

(Университет КНУ

им. Ж. Баласагына)

Республика Казахстан

Астана, 2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**............................................................ | 3 |
| **ВВЕДЕНИЕ**.................................................................................................. | 4 |
| **1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**........................................................................................... | 10 |
| 1.1 Раскрыть сущность базовых понятий содержания «менеджмент», «управление», «стратегия», «стратегия менеджмента социально-педагогического образования»..................................................................... | 10 |
| 1.2 Особенности стратегии менеджмента управления системой высшего образования.................................................................................................... | 16 |
| 1.3 Методологические подходы к исследованию проблемы развития стратегии менеджмента социально-педагогического образования............... | 34 |
| **2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИИ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**........................................................................................... | 45 |
| 2.1 Факторы и условия стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования........................................................................ | 45 |
| 2.2 Содержание, формы, методы и технологии взаимодействия субъектов образовательного процесса развития менеджмента социально-педагогического образования......................................................................... | 64 |
| 2.3 Моделирование стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования........................................................................ | 78 |
| **3 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО АПРОБАЦИИ И ОБОСНОВАНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**.................................................. | 92 |
| 3.1 Состояние и проблемы стратегии управления менеджмента качеством социально-педагогического образования...................................................... | 92 |
| 3.2 Содержание и результаты экспериментальной работы по апробации модели научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования.................................. | 107 |
| 3.3 Концепция «Научно-методическое сопровождение стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования»................................ | 121 |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**.............................................................................................. | 141 |
| **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**.................................. | 145 |
| **ПРИДЛЖЕНИЕ А –** Научные подходы стратегии подготовки в вузе: семинар......................................................................................................... | 153 |

**ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| РК | – Республика Казахстан |
| СПО | – Социально-педагогического образования |
| МВА | – Master of Business Administration |
| НОП | – научно-образовательного потенциала |
| ИСО/ISO | ‒ International Organization for Standardization/международная организация, занимающаяся выпуском стандартов |

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования**. В период формирования политической и экономической независимости Республики Казахстан трудно переоценить роль и значимость образования который, является основным фактором основополагающего развития общества.

В Послании Президента народу Казахстана от 2 сентября 2024 года Президент Касым-Жомарт Токаев объявил 2025 год Годом рабочих профессий, подчеркнув важность реформирования системы технического и профессионального образования для обеспечения экономического роста и повышения инвестиционной привлекательности страны [1]. Президент отметил, что данная инициатива будет способствовать продвижению в обществе ценностей трудолюбия и профессионализма, подчеркнув необходимость уважения и почёта к людям, добившимся успеха честным и усердным трудом [1]. Кроме того, в Послании подчёркивается значимость развития цифровой инфраструктуры в системе образования, отмечая, что многие образовательные организации сталкиваются с трудностями из-за низкой скорости интернета и нехватки оборудования. Президент подчеркнул необходимость обеспечения ввода не менее 90 тысяч мест в студенческих общежитиях к 2025 году, что является продолжением ранее начатых инициатив по улучшению условий для студентов [1].

Главной целью должно стать – повышение конкурентоспособности образования, развитие человеческого капитала путем обеспечения доступности качественного образования для устойчивого роста экономики, что требует новых подходов к управлению образовательной сферой, включения в управленческую деятельность различных категорий педагогических работников и потребителей образовательных услуг.

Необходимость постоянного развития образования в соответствии с вызовами времени ставит новые задачи по совершенствованию менеджмента в данной среде. Важность современного управления комплексно представлено во многих нормативных документах Республики Казахстан. Так, в Государственной программе развития образования и науки РК на 2020–2025 годы отмечается, приоритетом системы менеджмента качества в образовании является принцип постоянного совершенствования образовательного процесса с учетом результатов мониторинга. С целью проведения систематического мониторинга образовательных результатов и социальных эффектов на национальном и региональном уровне будет внедрена единая система мониторинга образования в виде информационной базы управления и прогнозирования путей развития [2].

Стратегический менеджмент является современной модификацией управления организацией, нацеленной на выработку долгосрочной стратегии, конкуренции, создание управленческого инструментария в текущие производственно-хозяйственные планы.

В результате контент-анализа работ отечественных и зарубежных ученых, а также выявления на этой основе научных основ развития стратегии менеджмента социально-педагогического образования, были определены следующие направления исследования.

История становления и развития современного зарубежного менеджмента достаточно глубоко освещается в работах Ф.У. Тейлора, А. Файоля, М. Мескона. М. Альберта, Ф. Хедоури, Ж. Аллак, Р-А. Тьетара, Р. Мильора и Генри, Дж. Грейсона и О. Дела, И. Ансоффа, Ли Якоки, Р. Петерсона и Э. Плоумена, П. Друкера, Т. Питерса и Р. Уотермена, В. Зигерта и Л. Ланга, М. Вудкока и Д. Френсиса, Г. Кунца и С. О’ Донелла, Р. Олдкорна, С. Паркинсона, Г. Саймона, Д. Трейси, Г. Форда и др.

Вопросы руководства и лидерства в организации освещаются в работах Г.К. Алавидзе, С. Богдановой, Р. Бэрон, Ш. Тейлор, О.С. Мокшанцевой, Е.А. Красниковой, С.М. Андриенко, Н. Богдановой, Л.М. Андреевой, Г.Н. Сартан, Г.К. Битяновой, Е. Борисовой, Г. Кунц и О-Доннел.

Проблемы педагогического менеджмента были рассмотрены в трудах Н.Д. Хмель, Н.А. Абишевой, Н.Н. Хан, С.Т., Каргина, Т.М. Баймолдаевой, Я.Н. Ким, Н.Ю. Зюзюкиной, К.А. Жусуповой и Л.И. Кашук, А.А. Жайтаповой и З.М. Садвакасовой, С.А. Абдыманапова, Г.Р. Даулиевой, А. Султаншаровой, Е.Ш. Козыбаева посвящены проблеме совершенствования педагогического менеджмента в вузе в условиях современного общества.

Всесторонний анализ работ в рассматриваемой области исследований показал значительное количество работ в педагогической науке, расширяющее общее представление о сущности менеджмента в образовании. В современном управлении накоплен колоссальный объем фактического, статистического и экономического материала, позволяющий делать определенные выводы и разрабатывать конкретные рекомендации для специалистов в области менеджмента. Менеджмент стал составляющим стратегии в организациях различного типа, таких как образование, здравоохранение, экономика, социальное обеспечение, административное управление и т.д., реализующих управление жизненно важными сферами общества. Социально-педагогическое образование является сравнительно новым в системе отечественного образования. Вопросы стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования являются еще недостаточно разработанными. Отсюда, возникает *противоречие между* необходимостью активного взаимодействия и координации усилий всех подразделений системы высшего образования по достижению единой цели – качественного управленческого опыта в образовании в условиях глобализации современного общества и – между недостаточной разработанностью проблемы стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования.

Указанные противоречия позволили сформулировать тему исследования, как *«Научные основы стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании».*

**Проблема исследования** – каковы научные основы стратегии развитияменеджмента в социально-педагогическом образовании.

**Цель исследования** – обосновать научные основы стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании и опытно-экспериментальным путем показать их эффективность в развитии менеджмента в социально-педагогическом образовании.

**Объект исследования –** процессразвития менеджмента в социально-педагогическом образовании

**Предмет исследования** – научные основы стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании.

**Гипотеза исследования** – **если** будут обоснованы научные основы стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании, **то** процесс управления социально-педагогическим образованием будет эффективным, **так как** управление социально-педагогическим образованием будет реализовано на научном подходе, обеспечивающем учет культурно-исторических традиций, соблюдение образовательной политики, современных реалий глобализации и интеграции, принципов и механизмов коммуникации в образовательном пространстве.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой исследования были поставлены следующие **задачи:**

1. Охарактеризовать сущность ключевых понятий «менеджмент», «управление», «стратегия», «стратегия менеджмента социально-педагогического образования».

2. Раскрыть особенности стратегического управления в высшем образовании как базовой основы в социально-педагогическом образовании.

3. Обосновать факторы и условия стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования.

4. Разработать модель «Научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании» и опытно-экспериментальным путем проверить ее эффективность.

**Ведущая идея** исследования заключается в том, что научный подход к стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования обеспечит качественный результат процесса управления социально-педагогическим образованием.

**Источники исследования:** труды философов, психологов, социологов, педагогов по исследуемой проблеме; законодательные и нормативные документы по образованию; труды отечественных и зарубежных ученых по проблеме менеджмента в образовании и теории целостного педагогического процесса; сборники статей и научные труды зарубежных и казахстанских исследователей по управлению образованием; общественно-политическая, педагогическая периодика по образованию; педагогический и исследовательский опыт автора работы.

**Теоретико-методологическая основа** исследования базируется на теории личностно-ориентированного обучения, теория диалога, теория социального воспитания, теоретические основы формирования толерантности личности; герменевтическом, деятельностном и социокультурном подходе; концепциях общего стратегического менеджмента; Государственных нормативно-правовых актах.

**Методы исследования:** изучение опыта профессиональной подготовки педагогов и социальных педагогов, методы системного и зарубежного и отечественного педагогического опыта технологий управления, теоретического анализа литературных источников, научных, нормативных и статистических материалов, обработки и анализа управленческой информации, методы классификации и кластерного анализа, обобщения-сравнения и аналогии, методы стратегического анализа: SPSS программу.

**База исследования**: Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева. В исследовании принимали участие 50 респондентов.

**Научная новизна и теоретическая значимость** состоит в следующем:

1. Раскрыты сущность основных понятий проблемы исследования, обоснованы методологические подходы, особенности управленческой системы в высшем образовании, как основные ориентиры стратегии менеджмента социально-педагогического образования.

2. Обоснованы особенности стратегии менеджмента управления к системе стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования, направленные на повышение качества его функционирования и конкурентоспособности с учетом социокультурных и национальных особенностей и потребностей мирового рынка труды.

3. Обоснованы факторы и условия, содержание, формы, методы и технологии взаимодействия субъектов образовательного процесса развития менеджмента социально-педагогического образования, управления образовательным процессом и человеческими ресурсами, обеспечивающие соответствие потребностям работодателей и рынка труда

4. Разработана модель «Научно-методическое сопровождение стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании».

**Практическая значимость -** обобщен практический опыт управления организациями образования, определены теоретические подходы к управлению: принципы, механизмы, методы организации социально-педагогического образования, разработана и рекомендована концепция научно-методического сопровождения, которые могут быть использованы в социально-педагогическом образовании, в управлении образовательным процессом и человеческими ресурсами в условиях глобализации и интеграции.

Теоретические и практические положения диссертации могут быть использованы в процессе управления социально-педагогическим образованием.

**Достоверность и обоснованность** полученных результатов обеспечены исходными теоретико-методологическими положениями, адекватностью и логичностью научного аппарата, анализом научных источников по проблеме исследования, комплексом теоретических, эмпирических, статистических методов.

**Апробация и внедрение результатов исследования.**

Основные положения и результаты данного диссертационного исследования отражены в 10 публикациях, из них в 4 международных научно-практических конференциях, 5 в журналах, рекомендованных КОКСНВО РК, 1 в зарубежном журнале, входящим в базу SCOPUS.

**Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Сущность ключевых понятий «менеджмент», «управление», «стратегия», «стратегия менеджмента социально-педагогического образования» в контексте новых социокультурных условий развития социально-педагогических знаний, трансформировавшихся в научную информацию, которые определяют идею университета, обогащают коммуникативные возможности уточнения управленческих установок университета. Раскрыты понятия, составляющие основу научного аппарата объекта управления, в качестве которого сегодня рассматривается образовательное знание в его новых характеристиках: динамика, неопределенность развития, непредвиденность изменений и непрогнозируемость будущих состояний. В таких характеристиках образовательное знание направлено на развитие менеджмента социально-педагогического образования.

2. Особенности стратегии менеджмента управления системой высшего образования, которые необходимо учитывать при разработке научных основ и реализации стратегии университетского управления, специфику социокультурного развития, ее динамичность и переформатирование знания, его демократизацию и коммуникативный характер развития. Выявленные особенности способствуют новому пониманию управленческого фокуса как управление динамичным образовательным знанием. Традиционная образовательная функция университета меняет ориентиры на исследовательские функции и цифровизацию, где фокус управления переносится на принципы диалоговой эпистемологии и принципы управления активным нелинейным знанием, в форме которого существует современный менеджмент управления в вузе.

3. Обоснованные факторы и условия, содержание, формы, методы и технологии взаимодействия субъектов образовательного процесса развития менеджмента социально-педагогического образования, управления образовательным процессом и человеческими ресурсами, обеспечивающие соответствие потребностям работодателей и рынка труда.

4. Теоретические основы и модель научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании, где в качестве управленческой стратегии, адекватной для современного университета в сложившихся социокультурных и эпистемологических обстоятельствах рассматривается когнитивный менеджмент. Когнитивный менеджмент представляет собой управление через организацию движения знание-информация посредством выбора набора научных инструментов в качестве модели организационной структуры и основы внутриуниверситетских процессов и на основании такого управленческого механизма, как научно-управленческая культура сотрудничества. Результаты опытно-педагогической работы по апробации модели научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования, выводы и предложения.

**Структура диссертации** включает введение, три раздела, заключение, список использованных источников и 1 приложение.

**Во введении** обоснована актуальность темы исследования, дана характеристика уровню изученности проблемы, сформулированы объект, предмет, научная гипотеза исследования, цели и задачи, научная новизна, теоретико-методологические основы, теоретическая и практическая значимость исследования.

**В первом разделе «Теоретико-методологические основы менеджмента социально-педагогического образования»** рассматриваются и обосновываются сущностные характеристики базовых понятий содержания «менеджмент», «управление», «стратегия», «стратегия менеджмента социально-педагогического образования», методологические подходы к исследованию проблемы развития стратегии менеджмента социально-педагогического образования; раскрыты особенности управленческой системы в вузе.

**Во втором разделе «Теоретические основы развития стратегии менеджмента социально-педагогического образования»** определены факторы и условия, содержание, формы, методы и технологии взаимодействия субъектов образовательного процесса в как структурные составляющие научных основ менеджмента развития социально-педагогического образования. Разработана модель «Научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования».

**В третьем разделе «Опытно-экспериментальная работа по апробации и обосновании эффективности теоретической модели «Научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования»** организована и проведена опытно-экспериментальная работа по эффективности разработанной теоретической модели, обоснованы результаты, эффективность модели, обобщены выводы и выдвинуты рекомендации.

**В заключении** даны основные выводы по диссертационному исследованию.

**1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**1.1 Раскрыть сущность базовых понятий содержания «менеджмент», «управление», «стратегия», «стратегия менеджмента социально-педагогического образования»**

История возникновения и становления менеджмента положило свое начало еще до нашей эры и продолжается, по сей день. Ученые разделили историю менеджмента на 3 этапа:

1. Древний период.
2. Индустриальный период.
3. Период систематизации.

Развитие менеджмента, начинается с IX века до нашей эры и заканчивается примерно в XVIII веке. Самые первые формы управления появились в первобытном обществе, управление производилось членами рода, а не определенными людьми. Менеджмент получил свое зарождение, когда в истории человечества произошел переход от собирательства и охоты к производству.

Древнегреческие мыслители по-своему понимали понятие и цели управления:

1. Сократ считал, что самым важным является нужный человек на правильном месте, выполняющий поставленные задачи.
2. Платон утверждал, что управление – главный элемент жизнеобеспечения общества.
3. Аристотель доказывал необходимость наличия управляющего над рабами, чтобы владельцы могли посвятить себя нужным делам [3].

В течение индустриального периода появилась конкретная система менеджмента. Весь этот переход произошел из-за замены ручного труда на машинный. Владельцы предприятий требовали от рабочих выполнения всего производственного труда, чтобы покрыть расходы, а это лишь вызвало гнев и недовольство.

Период систематизации начинается с XIX века и заканчивается примерно в XX веке.

Хоть в Древней Греции не существовало буквального аналога слову «менеджмент», самое близкое значение к слову «master» означало: «ведущий поиски», «умеющий разыскивать», но никак не «умеющий руководить».

В античной Греции использовали слово «демагогия». «Демагогия» переводится как «руководство народом», «управление страной» (demos – народ, ago - веду).

Древнегреческое «аgо», даже не будучи соединенным, с «demos», несет в себе смысл руководства, управления, а, кроме того - ведения дел, воспитания. Стоит только поменять приставку «demos» на приставку «раid» (дитя), а корень «аgо» оставить неизменным, и мы получим новое слово - педагогика. Педагогика ‒ это искусство воспитания и ухода за детьми. Вместе с тем, древнегреческое «раidagogeo» обозначало не только «воспитывать», но и «руководить», «организовывать», «устраивать», «обучать». Первоначально педагогом назывался раб, провожавший ребенка в школу, либо слуга, приставленный к ребенку. Позже у этого слова появился дополнительный смысл - «вождь», «руководитель» [4].

В годы становления и развития менеджмента как науки, термин «менеджмент» имел несколько значений. Основоположником менеджмента как отрасли знаний является американский инженер Ф.У. Тейлор, и он ввел термин «scientific management», что в переводе означает «научный менеджмент». Во Франции ученый профессор де Шателье перевел этот термин как «научная организация труда», а в Германии этот термин получил название «рационализация».

Современную трактовку понятия «менеджмент» можно рассматривать на основе наиболее известных в нашей стране переводных изданий в этой области. Один из ведущих теоретиков по проблемам управления Питер Друкер рассматривает менеджмент как особый институт – «ведущий класс руководителей», «особый орган предприятия» и прикладную дисциплину, «эффективность которой измеряется достигнутыми результатами» [5].

Важнейшей функцией менеджмента П. Друкер считает «обеспечение экономической эффективности», а его важнейшей задачей – «управление компанией» [5, с. 3-430].

В своей вступительной статье «Уроки американского менеджмента» к русскому изданию американского учебника по управлению профессор Л.И. Евенко пишет: «Менеджмент – по-русски «управление» – функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях. Менеджмент – это также область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию. Наконец, менеджмент как собирательное от менеджеров – это определенная категория людей, социальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению» [6].

Таким образом, можно выделить три основных значения понятия «менеджмент»:

1. Категория людей – профессиональных управляющих. В этом смысле говорят, например, «высший менеджмент корпорации» или «Топ-менеджмент»

2. Вид деятельности – управление организацией. «Процесс управления состоит из функций планирования, организации, мотивации и контроля».

Наука – прикладная научная дисциплина, объектом которой является организация, а предметом – управление организацией.

Применительно к управлению организацией термины «management» и «administration» в английском языке используются как синонимы. Управление коммерческой организацией (бизнесом) звучит как «business management», при этом широко известная и популярная во всем мире магистерская программа МВА является аббревиатурой от Master of Business Administration, которую можно перевести как «деловое администрирование».

Вопрос о соотношении понятий «менеджмент» и «управление» является дискуссионным: некоторые авторы используют их как синонимы, другие – различают данные понятия. Мы разделяем мнение Д.А. Новикова о «вложенности» менеджмента в управление: «Предметом исследований науки об управлении является управление системами самой разной природы – техническими, экономическими, социальными, биологическими и др. Предметом исследований менеджмента является управление организациями». В рамках такого подхода понятия «менеджмент» и «управление» являются синонимами только в том случае, если речь идет об управлении организацией [7].

На основании вышеизложенного можем сделать следующий вывод: использование термина «менеджмент» как транслитерации (заимствование) английского термина «management» является корректным при определении класса профессиональных управляющих и научной дисциплины.

В англоязычной литературе, посвященной вопросам управления образованием, используются различные термины: «classroom management», «pedagogical management», «educational management» и «educational administration». Проанализируем содержание данных понятий.

Термин «educational management» (дословно «образовательный менеджмент») можно перевести способом семантического калькирования, который довольно часто используется при переводе не только научных терминов, но и широкоупотребительных словосочетаний: Зимний Дворец – Winter Palace, Белый Дом – White House. В этом случае корректным переводом термина «educational management» будет «управление образованием», понимая под ним управление организациями в сфере образования.

В международном словаре понятие «educational management» трактуется как теория и практика организации и администрирования существующих учебных заведений и систем. Данный термин используется для описания повседневных функций управления образовательной организацией. Фокус управления образованием направлен на операции с финансами, на укомплектованность персоналом и т.п. Сфера управления образованием – это все, что имеет отношение к обучению.

В описании магистерских программ «Master’s Degrees in Education Management» указывается, что область управления образованием относится к оперативному управлению учебными заведениями.

Термин «educational administration» также применяется к теории практике управления образовательными организациями, поэтому в большинстве англоязычных публикаций он используется в качестве синонима «education management».

Понятие «pedagogical management» переводится как «педагогическое управление». Данный термин используется в зарубежных публикациях, описывающих различные приемы и методы обучения и воспитания. По своему смысловому значению это понятие близко к термину «методика обучения», который определяется «как описание конкретных приемов, способов, техник педагогической деятельности в отдельных образовательных процессах».

Компетентностью является не только результат и оценочный показатель деятельности управленца, но и стиль деятельности менеджера, и уровень его мышления. Компетентность и профессионализм всегда дополняют и обогащают друг друга, но редко эти качества встречаются в одном субъекте.

Зарождение понятия “management of education” как области обучения началось в Соединенных Штатах в начале двадцатого века. Развитие в Соединенном Королевстве началось еще в 1960-х годах. “Management of education” как следует, из названия используется в образовательных организациях или учреждениях.

Не существует единого принятого определения управления образованием, поскольку его развитие наблюдается в нескольких дисциплинах или областях, таких как бизнес, промышленность, политология, экономика, администрация и право. Поэтому, определяя значение термина «управление образованием», можно сказать, что «управление образованием — это сложное человеческое предприятие, в котором различные ресурсы объединяются и становятся доступными для достижения желаемых и ожидаемых целей или задач.

Это в основном человеческая деятельность должна быть должным образом спланирована, не подчеркивая строгое применение механических и физических принципов. Это социальная организация, где межчеловеческие отношения должны играть главную роль. Для успеха управления образованием в учебном заведении должна быть достаточная свобода и гибкость, с одной стороны, и необходимая дисциплина и приличия, с другой.

Таким образом, управление или “management” подразумевает практические меры для обеспечения работы системы для достижения целей или задач учреждения. Так менеджмент действует в образовательных организациях или учреждениях.

Не существует единого общепринятого определения управления, поскольку его развитие в значительной степени опирается на несколько дисциплин, таких как экономика, социология и политология. Но некоторые специалисты в этой области выдвинули свои взгляды в форме предоставления своих определений в области управления, которые приводятся ниже.

Управление – это сознательное воздействие человека на объекты, процессы и их участников, осуществляющих в целях придания определенной направленности и получения желаемых результатов [8].

Управление подразумевает под собой способность эффективно применять данные науки управления в определенной ситуации. В процессе управленческой деятельности возникают различные отношения управления, заключающиеся в отношениях между людьми, отражающие организационные связи между субъектом и объектом управления [9].

Управление школой, как совокупность образовательной доктрины, включает в себя ряд принципов и заповедей, относящихся, в первую очередь, к технике школьных занятий и основанных в основном на практике успешных учителей. По мнению Дэвида Майерса специалиста в области социальной психологии интерпретировал эти принципы и заповеди по-разному, обычно ссылаясь на более крупные и фундаментальные принципы психологии, социологии и этики [10].

Для него управление подразумевает упорядоченное мышление. Он описывает с точки зрения работы, что должно быть сделано, как это должно быть сделано и как мы знаем, что мы сделали. Управление ‒ это метод работы, и хорошее управление должно привести к упорядоченной интеграции образования и общества [11].

В свете вышеприведенного обсуждения становится ясно, что управление ‒ это комплексное усилие, направленное на достижение некоторых конкретных целей.

Это касается образовательных практик, в то время как философия образования устанавливает цели, психология образования объясняет принципы, администрация образования рассказывает, как достичь целей и принципов образования ‒ это динамическая сторона образования.

Дэвид Майерс занимается образовательными учреждениями - прямо из школ и колледжей в секретариат. Он касается как людских, так и материальных ресурсов, которые необходимы. Потому что степень успешности управления образованием любой образовательной программы зависит от степени координации и организации этих ресурсов [10].

Определение взаимосвязи управления и менеджмента занимает значительное место в трудах ученых в области управления таблица 1.

Таблица 1 – Взаимосвязь терминов «менеджмент» и «управление»

|  |  |
| --- | --- |
| Менеджмент ‒ это | Управление - это |
| Умение добиваться поставленных целей при помощи труда, интеллекта и мотивов поведения других людей | Система взглядов, определяющая мышление управленцев и экономистов |
| Руководство людьми в разных организациях | Сочетание методов рыночного регулирования социально-экономических процессов с государственным регулированием |
| Область человеческих знаний, способст вующая управлению людьми | Система упорядоченных знаний, представлен ных в виде концепций, теорий, принципов, а также способов и форм управления |
| Управление самим собой, коллективом людей и человеко-машинными система ми, к которым относятся практически любые организации | Целенаправленное информационное воздействие на людей и экономические объекты с целью направить их действия на достижение желаемых результатов |
| Самостоятельный вид профессиональ ной деятельности, направленной на достижение намеченных целей в ходе любой хозяйственной деятельности орга низации, действующей в рыночных усло виях путем рационального комбиниро вания и использования материальных и трудовых ресурсов | Совокупность управленческих действий, которые обеспечивают достижение постав ленных целей путем преобразования ресурсов на «входе» в продукцию на «выходе»  |

Самое простое определение менеджмента можно обозначить, как умение добиваться целей при помощи труда, интеллекта, мотивов поведения других людей. Менеджмент, т.е. управление – это функция, вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях.

Управление рассматривается как процесс, так как работа по достижению целей с помощью других лиц – это не единовременное действие, это серия взаимосвязанных и непрерывных действий. Каждое действие, являющееся само по себе процессом, очень важно для успеха организации. Эти действия называют управленческими функциями, каждая их, которых также является процессом, так как тоже состоит из серии взаимосвязанных действий. Таким образом, процесс управления ‒ это сумма всех функций.

Рассуждая о понятиях «менеджмент» и «управление» возникает вопрос: можно ли считать английское понятие «менеджмент» тождественным русскому «управлению» и, соответственно, «менеджер» тождественным «руководителю». Есть определенные сходства и различия.

Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, направленный на то, чтобы сформулировать и достичь цели организации, а менеджмент ‒ это эффективное и производительное достижение целей организации с помощью планирования, организации, лидерства и контроля над организационными ресурсами.

В нашем определении заключены две главные идеи, отличающие менеджмент от управления:

1. Основные функции управления, а именно планирование, организация, лидерство и контроль.
2. Эффективное и производительное достижение целей организации.

Таким образом, менеджмент – это искусство и наука. Искусство, так как необходимым менеджеру навыкам невозможно научиться (менеджмент требует практики) и наука, так как постоянно пополняющаяся база знаний и данных о процессе управления и методах управления может быть усвоена с помощью учебников. Из этого следует, что менеджер должен иметь формальное образование и практический опыт, умело сочетать искусство и науку.

Термин *«стратегия»* является многогранной концепцией. В разных ситуациях в него вкладывается разное функциональное значение. Это идея, которая представляет конкурентное преимущество, набор руководящих принципов в жизни организации и, наконец, общая программа действий, которая определяет приоритеты проблем и ресурсов для достижения главной цели. По словам Г. Кунца и С. О’Доннела, они формулируют основные цели и основные способы их достижения таким образом, чтобы организация получила единое направление движения [12]. Стратегическое управление — это процесс принятия решений, системный подход к управлению стратегическими изменениями, включая позиционирование организации через стратегию и планирование ее возможностей, стратегическое реагирование в реальном времени через управление проблемами и систематический мониторинг во время реализации стратегий.

В то же время стратегическое управление можно рассматривать как искусство и науку разработки, реализации и оценки кросс-функциональных решений для достижения научно-исследовательских целей [12].

Анализ теоретико-методологических основ менеджмента социально-педагогического образования показывает, что управление в этой области представляет собой сложный, многоуровневый процесс, основанный на принципах стратегического планирования, организации, мотивации и контроля. Эволюция понятий «менеджмент» и «управление» демонстрирует их тесную взаимосвязь, но также позволяет выделить специфику каждого термина в образовательной сфере.

Историческое развитие менеджмента, начиная с античных времен, отражает постепенное формирование системных подходов к управлению, где особое внимание уделялось роли руководителя, организационным моделям и взаимодействию между субъектами образовательного процесса. В современном контексте менеджмент социально-педагогического образования включает в себя принципы целенаправленности, координации, социальной справедливости и сотрудничества, создавая условия для эффективного функционирования образовательных учреждений.

*Таким образом,*стратегическое управление в системе социально-педагогического образования обеспечивает достижение основных целей образовательного процесса, включая подготовку квалифицированных специалистов, развитие профессиональных компетенций педагогов и повышение качества образования через внедрение инновационных подходов и технологий.

**1.2 Особенности стратегии менеджмента управления системой высшего образования**

Конец ХХ века в казахстанском обществе ознаменовался усилением противоречий в общественном развитии, определенном мощной волной научно-технического прогресса. Новая эпоха названа постиндустриальным, информационным обществом, обществом услуг, обществом знаний.

Следует отметить, что процессы глобализации экономики, проблемы вхождения Казахстана в международное образовательное пространство требуют решения вопросов системного обеспечения качества профессиональной подготовки в условиях вуза. Особая роль при этом отводится техническим вузам, способствующим развитию инновационных наукоемких и высокотехнологичных экспортоориентированных производств и, как следствие, национальной экономики Казахстана.

Главной отличительной чертой в отечественном образовании является изменившаяся роль знания и информации. Необходимо отметить то, что в Казахстане большая часть населения уже сейчас переходит из сферы индустриального производства в сферу услуг, так как произошла целая серия событий, изменивших мир накануне XXI века: это технологическая революция, электронно-коммуникационная революция, социальная революция.

Глобализация как всемирный процесс экономической, политической, культурной интеграции, определивший мировое разделение труда, миграцию в масштабах планеты денежных, производственных и человеческих ресурсов, оказывает решающее влияние на потенциал людей, требует проявления новых качеств личности, которые должна обеспечить современная система образования. Это и является для социально-педагогического образования вызовы мировой тенденции в условиях глобализации.

Образование было и остается основным приоритетным направлением и основным индикатором развития во всех цивилизованных странах мира. Именно образование должно помочь Казахстану ответить на вызовы, стоящие перед страной в социальной и экономической сферах, в обеспечении национальной безопасности и укреплении институтов государства. Система образования должна ориентироваться на развитие личности, подготовку ее к разрешению нестандартных проблем, повышению ее социальной, профессиональной и географической мобильности, представляющих множество различных путей выбора собственного будущего. При таком подходе инвестиции в образование провозглашаются приоритетными. Категория «качество» на протяжении многих лет постоянно находится в зоне пристального внимания ученых. В современных толковых, философских энциклопедических словарях приводятся различные определения этому понятию:

1. Качество – это совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих предмет или явление от других и придающих ему определённость.

2. Качество – это то или иное свойство, признак, определяющий достоинство чего-либо [13].

3. Качество образования - категория системная. Его сущность как целого, которое складывается из частностей.

4. Качества подготовки абитуриентов и студентов.

5. Качества образовательных программ и средства обучения.

6. Качества инфраструктуры.

7. Качества нравственно-психологической атмосферы в вузе.

8. Качества отношений с внешней средой.

9. Качества управления вузом как единым целым и его частями.

10. Качества педагогического персонала и др. [14].

Политика, экономика и образование имеет единые целевые установки в центре которого стоит человек ХХI века. Такие целевые установки предполагают концептуальные основы что, каждый гражданин Казахстана должен быть всесторонне развит, здоров, это должна быть гуманная личность. Главным капиталом человека, выступающего активным субъектом на рынке труда, становится его квалификация, профессионализм. Мобильный, обучающийся, адаптирующийся к изменяющимся условиям глобального мира, человек, умеющий взаимодействовать с другими, понимающий и толерантный, самостоятельно мыслящий и действующий в новых для него социальных, экономических, информационных условиях. Это ответственный, надежный, коммуникабельный, креативный человек, приверженный ценностям цивилизационного развития ХХI века.

В Казахстане история развития и становления управления уходит своими корнями вглубь веков и совершенствовалось на протяжении столетий. Проблемы управления интересовали не только государственных деятелей, но и выдающихся казахских мыслителей как Казыбек би (1667-1763), Айтеке би (1682-1766), Абулхаир-хан (1693-748), Абылай-хан (1711-1781).

История развития и формирования менеджмента в Казахстане можно заметить с 50-х годов XX века. Основоположником менеджмента в Казахстане является первый инженер-менеджер, организатор производства К.И. Сатпаев (1889-1964), выдающийся ученый, общественный и государственный деятель Д.А. Кунаев (1912-1993), а также большой вклад в становление казахстанского менеджмента внесли учёные и практики, такие как А. Касенов (1991), Е. Сагадиев (1991), К. Альпысбаев (1991). Они разрабатывали модели управления, учитывающие специфику переходной экономики и культурные особенности региона.

Общественная значимость менеджмента в Казахстане была осознана еще в 30-х годах XX столетия. С перехода Казахстана на рыночные отношения подготовка специалистов в области менеджмента начинается лишь с 90-х годов.

За годы независимости Республика Казахстан прошел сложный и динамичный процесс построения суверенного государства. Отвечая на многочисленные внутренние и внешние вызовы, стране удалось найти собственный путь развития и предложить собственную модель трехступенчатой модернизации.

Первая модернизация - переход от плановой экономики к рыночной экономике - была проведена в 1991 году, и стране удалось избежать шоков, гражданской войны и экономических разрушений. Казахстан вышел из этого периода с минимальными потерями и наибольшим успехом.

Вторая модернизация началась с принятия Стратегии-2050 и представленная в декабре 2012 года, эта долгосрочная стратегия направлена на создание общества благоденствия через сильное государство, развитую экономику и возможности всеобщего труда. Основная цель ‒ вхождение Казахстана в число 30 наиболее развитых стран мира.

В условиях стремительных трансформаций глобального образовательного пространства и перехода к экономике знаний, эволюция университетов приобретает особую значимость как фактор устойчивого социально-экономического развития. Современные модели университетского образования отражают не только изменение функциональных задач высшей школы, но и адаптацию к потребностям инновационной экономики и требованиям глобальной конкурентоспособности. В этой связи концепция многоуровневого развития университетов представляет собой важный теоретико-методологический подход к анализу и совершенствованию системы высшего образования.

Согласно данной концепции, выделяются несколько этапов институциональной эволюции университетов:

1. Университет 1.0. - характеристика доиндустриальной эпохи и выполнения миссии обучения.

2. Университет 2.0. - Университет индустриальной эпохи, который обеспечивает образование плюс исследования.

3. Университет 3.0. - Высшая школа постиндустриальной эпохи, позиционируемая как предмет экономики знаний и дополненная третьей миссией коммерциализации знаний [15].

И новая тенденция ‒ это университетская модель 4.0. Это естественный ответ на вызовы сегодняшнего дня, как перспективная модель развития современных университетов. Миссия современного университета не может быть ограничена только подготовкой квалифицированных и конкурентоспособных специалистов; оно должно быть дополнено формированием граждан своего времени, ответственных за будущее человечества [16].

К основным функциональным составляющим стратегического менеджмента можно отнести:

1. анализ внешней среды;
2. анализ внутренней среды (оценка сильных и слабых сторон) организации;
3. определение миссии и целей организации;
4. разработка стратегий по конкретным подсистемам организации, оценка альтернативных и выбор предпочтительных стратегий;
5. разработка, развернутое определение и оформление общей (корпоративной) стратегии организации;
6. реализация стратегии;
7. стратегический контроль выполнения стратегии и необходимости ее пересмотра.

Основными задачами стратегического менеджмента являются ответы на вопросы:

1. соответствует ли цели нашей организации перспективам организации?
2. каков существующий и будущий профиль нашей организации?
3. что мы должны сделать, чтобы в перспективе обеспечить процветание и безопасность организации?

Эволюция теории и практики менеджмента уточнена и основные показатели для каждого из названных уровней приведены в рисунке 1.

*Стратегический менеджмент (2-й этап)*

*Стратегический менеджмент (2-й этап)*

*Менеджмент-обучение*

*Управление по целям*

*Управление по инструкциям*

Рисунок 1 – Эволюция в теории и практике менеджмента

Здесь условно показаны три уровня эволюции:

1-й уровень (низший) – управление по инструкции.

2-й уровень – управление по целям.

3-й уровень (высший) – менеджмент-обучение (управление на основе обучения конкурентоспособности).

Стратегическое управление - это область науки и практики управления, научно-обоснованный синтез процессов стратегического анализа, прогнозирования, планирования и реализации стратегических целей и стратегических целей организации в контексте быстрых изменений внешней среды. Важнейшей задачей стратегического управления в долгосрочной перспективе является обеспечение устойчивости развития и высокой конкурентоспособности организации, наиболее эффективное использование всех ее ресурсов и, прежде всего, человеческого потенциала.

По мнению экспертов в области стратегического управления, его суть заключается в ответе на три важнейших вопроса:

1) какова позиция организации в настоящее время;

2) на какую должность организация хотела бы попасть через три, пять, десять лет;

3) как добиться желаемой позиции?

Прежде чем решить, куда идти дальше, менеджеры должны понять текущую ситуацию, в которой находится организация, и ответить на первый из вышеперечисленных вопросов, для чего требуется информационная база, обеспечивающая процесс принятия стратегических решений соответствующими данными для анализа прошлого, настоящего и будущие ситуации. Второй вопрос отражает такую важную особенность стратегического управления, как его ориентация на будущее. Чтобы ответить на него, необходимо четко определить, к чему стремиться, какие цели ставить. Третий вопрос стратегического управления связан с реализацией выбранной стратегии, в ходе которой могут быть скорректированы два предыдущих этапа. Наиболее важными компонентами или ограничениями этого этапа являются существующие или доступные ресурсы, система управления, организационная структура и персонал, который будет осуществлять выбранную стратегию.

Стратегическое управление рассматривается как набор стратегических управленческих решений, которые определяют долгосрочное развитие организации, а также конкретные действия, которые обеспечивают организации быстрое реагирование на изменения внешней среды, которые могут повлечь за собой необходимость стратегического маневра, пересмотр целей и корректировку общего направления развития.

Основой стратегического управления являются стратегические решения, которые включают в себя:

- реструктуризация организации;

- внедрение новых продуктов или новых технологий;

- изменение структуры производства, организационно-правовой формы, организационной структуры управления, взаимодействия с потребителями;

- освоение новых рынков.

Предметом стратегического управления являются фундаментальные, базовые процессы организации, ее внешнее положение и ресурсный потенциал. Основой стратегического управления являются стратегические решения.

Стратегические решения ‒ это управленческие решения, которые должны:

- сосредоточиться на прогнозировании изменений, являющихся основой для принятия оперативных решений;

- учитывать растущую неопределенность внешней среды;

- сфокусироваться на долгосрочной перспективе организации;

- быть научно обоснованным, поскольку результат, как правило, зависит в большей степени от качества решения, чем от скорости его принятия.

Примеры стратегических решений для организации включают в себя:

- реинжиниринг организации;

- внедрение принципиально новой технологии;

- изменение организационной структуры;

- изменение правового статуса;

- интеграционные процессы;

- доступ к новым рынкам и т.д.

Таким образом, стратегическое управление ‒ это адаптация к внешним условиям системообразующего элемента любой стратегии, которая обеспечивает все действия, которые могут обеспечить эффективную адаптацию организации к изменениям, условия окружающей среды, принимая во внимание ее сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы, вызванные этими условиями. По словам Познера (2000), если нам нужна успешная трансформация образования, мы должны обратить внимание на стратегическое управление [17].

За последние два десятилетия казахстанская система образования была преобразована из управления образованием в стратегическое управление, которое ориентировано на будущее. На интегрированном динамичном глобальном рынке нам нужны образовательные преобразования и изменения. Образование является ключевым фактором экономического роста, который содержит крупные инвестиции в человеческий капитал.

В условиях глобализации, интеграции, интернационализации и академической мобильности теория управления образованием стала актуальной научной дисциплиной, направленной на повышение эффективности управленческой деятельности в сфере образования.

В казахстанской системе высшего образования широко используется опыт ученых дальнего и ближнего зарубежья. К примеру, отправной точкой развития принято считать работу профессора Чикагского университета Ф. Боббитта «Некоторые общие принципы менеджмента, примененные к городским школьным системам», опубликованную в 1913 году [18]. Значительный вклад в разработку проблемы применения классических теорий менеджмента в управление образовательными организациями зарубежом внесли Т. Буш, Дж. Купман, М. Джонсон, П. Силвер, Дж. Дини, Р. Блетчфорд, Н. Адамс и др. [19].

В 1990-е годы появились работы, в которых авторы стали применять к управлению школой теории современного менеджмента, рассматривать школу как социальную систему. Среди исследований данного периода можно отметить работы М.И. Кондакова, Е.С. Березняка, Ю.В. Васильева, Ю.А. Конаржевского, Т.И. Шамовой, П.И. Третьякова, М.М. Поташника. Сегодня теория управления образованием в Казахстане – это интенсивно развивающаяся область научного знания. Внедрению современных концепций менеджмента в практику управления образовательными организациями посвящены работы В.А. Ясвина, К.М Ушакова, М.Л. Аграновича, Е.М. Храповицкой, В.Н. Введенского и др.

Проблемы стратегического управления, его роль и результаты изучались многими зарубежными и казахстанскими учеными. Вопросы в области стратегического управления в образовании рассматриваются учеными, такими как Ч. Чен и M. Ченг [20], Mария-Хосе Латорре-Медина [21], П. Познер [22], Дж.Дж. Рендон [23] и отечественные ученые Е. Козыбаев, Г. Минжаева, Ж. Умирбекова [24]. В то же время проблемы стратегического управления образованием в Республике Казахстан изучены недостаточно и требуют дальнейшего целенаправленного развития.

Обзор академической литературы, связанной с управлением в образовании, показывает, что качество менеджмента играет важную роль в современном образовании. Как говорит Чен и Ченг [20, р. 100-114], образовательные реформы, проводимые во всем мире с 1990-х годов, направлены на улучшение качества образования. В настоящее время многие образовательные организации не только в Казахстане, но и в европейских странах сталкиваются с большими проблемами, связанными с качеством их образовательных услуг. Мы должны стать более клиентоориентированными чтобы оставаться конкурентоспособными. Чтобы разработать эффективный стратегический план по улучшению качества образования, мы должны определить, кто является клиентами и что им действительно нужно. После выявления ценной информации мы можем преобразовать эту обратную связь в стратегии, направленные на удовлетворение клиента качеством образования.

После обретения независимости и переходу к демократичному обществу и рыночной экономике, в системе образования Казахстана произошел значительный прогресс в реформировании качества образования. Также было достигнуто изменение принципов и содержания высшего образования. Была создана благоприятная среда для формирования рынка образования в Казахстане. Высшие учебные заведения играют важную роль в экономическом росте и развитии стран.

C момента обретения Республикой Казахстан независимости, Правительством были осуществлены масштабные образовательные реформы. В 2010 году Казахстан стал участником Болонского процесса, заняв 47-е место из 48-ми в списке стран Европейского пространства высшего образования (ЕПВО).

*Сегодня система высшего образования Казахстана в контексте параметров Болонского процесса имеет следующую структуру:*

*Бакалавриат*– высшее образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «бакалавр» по соответствующей специальности. Срок обучения 4 года.

*Магистратура*– послевузовское образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «магистр». Магистратура, в свою очередь, подразделяется на профильную со сроком обучения 1–1,5 года, и научно-педагогическую, срок обучения – 2 года.

*Докторантура*– послевузовское образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров для научной, педагогической и (или) профессиональной деятельности, с присуждением степени доктора философии (PhD), доктора по профилю. Срок обучения в докторантуре составляет 3 года.

По состоянию на начало 2024–2025 учебного года в Республике Казахстан функционирует 113 высших учебных заведений (ВУЗов). Из них 42,5% находятся в государственной собственности, 56,6% ‒ в частной, и 0,9% ‒ в иностранной собственности (1 ВУЗ в г. Алматы) [25].

В 2018 году в Закон РК «Об образовании» внесены изменения по расширению академической и управленческой самостоятельности вузов [26]. Вузы могут разрабатывать собственные интегрированные и гибкие образовательные программы, которые создаются с учетом полученных в ходе обучения результатов и сориентированы на современный рынок труда [26]. Тем самым, прохождение бакалавриата будет возможно в ускоренном режиме, что позволит сократить финансовые и временные затраты на получение высшего образования внутри страны, а студенты получат актуальные знания о профессии.

Сегодня казахстанцы имеют возможность получать высшее образование на таких формах обучения:

*Очное или стационарное*. При этой форме студент обязательно должен присутствовать на семинарах и лекциях.

*Дистанционное*. Занятия проходят посредством Интернета. В сети для самостоятельного изучения выкладываются задания, учебные материалы. Проводятся онлайн-консультации. Защита дипломных работ проводится в стенах высшего учебного заведения.

Важнейшим аспектом развития высшего образования в стране является формирование культуры академической честности. Для этого в 2018 году создана Лига Академической честности как независимая и самостоятельная организация по примеру Лиги Плюща в США, Рассел Групп в Великобритании и С9 в Китае.

Высшее образование приобретается гражданами, имеющими общее среднее или техническое и профессиональное образование, или после среднее образование (ч.1 ст.35 Закона РК «Об образовании») [27]. Имеется возможность организации учебного процесса по сокращенным образовательным программам с ускоренным сроком обучения для лиц, имеющих техническое и профессиональное, после среднее или высшее образование с процедурой перезачета кредитов и учета ранее освоенных дисциплин при условии достаточности их объема и преемственности образовательной программы.

В Казахстане поступление в вузы осуществляется по результатам сдачи Единого национального тестирования (ЕНТ). За годы существования ЕНТ тестирование прошли более 1,8 млн. выпускников школ. С 2017 г. они сдают итоговую аттестацию в форме итоговых экзаменов в школе для получения аттестата о среднем образовании и «Алтын белгі» и ЕНТ для поступления в вузы и получения государственных грантов на обучение в вузах. С 2019 года у выпускников школ появилась возможность сдачи ЕНТ 4 раза в год. Поступление после повторного тестирования в вуз возможно только на платной основе, государственные гранты распределяются после сдачи основного ЕНТ (в июне) [28].

После окончания бакалавриата студент получает глубокое знание профессии. Обучение в магистратуре имеет более узкое направление. В Казахстане в бакалавриате студенты могут обучаться по одной специальности, а продолжить занятия в магистратуре – по другой. В итоге, учащийся получает возможность освоить две специальности и снизить финансовые и временные затраты на получение второго высшего образования.

Таким образом, в Казахстане на законодательном и отраслевом нормативном уровне отрегулированы условия и правила реализации трехуровневой системы высшего образования, что соответствует одноименному компоненту группы обязательных параметров участников ЕПВО.

Обучение в высших учебных заведениях Казахстана осуществляется, как на основе государственного образовательного заказа, так и за собственный счет обучающихся. По состоянию на начало 2024-2025 учебного года в Казахстане функционируют 113 высших учебных заведений, в которых обучаются 624,5 тысячи студентов, из них 53% составляют женщины [29]. В 2024-2025 учебном году государство выделило около 79 тысяч образовательных грантов для поступления на программы бакалавриата, что составляет приблизительно 43% от общего числа студентов, принятых в текущем учебном году [30]. Наибольшее количество грантов направлено на подготовку специалистов в технических и педагогических направлениях [30].

Кроме того, вузы расширяют доступ к высшему образованию за счет предоставления внутренних грантов и скидок на обучение, что способствует поддержке студентов из социально уязвимых групп населения.

 *Чтобы поощрить учащуюся молодежь и предоставить возможность получения высшего образования в вузах внутри страны, Правительство выплачивает студентам государственную стипендию. Государственная стипендия подразделяется на:*

* минимальная или базовая. Выплачивается студентам, которые закончили сессию на «хорошо» и «отлично»;
* студенты педагогических и медицинских вузов (бакалавриат) ‒ 75 600 тенге [31];
* повышенная (+15% к базовой). Назначается учащимся, которые закрыли сессию на «отлично»;
* президентская (+100% к базовой). На президентскую стипендию могут рассчитывать студенты, которые имеют особые заслуги: творческие, научно-исследовательские, спортивные, общественно-культурные и др. [32].

Государство выплачивает повышенную стипендию также для студентов с ограниченными возможностями (инвалидов) и тех, кто остался без родительского попечения.

С 1 сентября 2025 года в Казахстане планируется очередное повышение стипендий для студентов высших учебных заведений. Для студентов бакалавриата, обучающихся на педагогических и медицинских специальностях, стипендия увеличится на 20% и составит 84 000 тенге [32].

Это повышение направлено на поддержку и привлечение студентов в ключевые отрасли образования и здравоохранения. Кроме того, стипендии для студентов других направлений бакалавриата возрастут до 52 372 тенге, для магистрантов ‒ до 117 098 тенге, а для докторантов ‒ до 262 500 тенге [32].

Данные меры отражают стремление государства повысить привлекательность высшего образования и обеспечить достойную поддержку обучающимся.

Стоимость обучения в казахстанских вузах варьируется в среднем от 800 до 5500 долларов США в год в зависимости от региона, университета, программы и уровня обучения.

Для получения образования на платной основе, как внутри страны, так и за рубежом, государство также предлагает помощь в виде накопительного депозита по Государственной образовательной накопительной системе (ГОНС) через АО «Финансовый центр». В 2018 г. ГОНС получила свой собственный бренд AQYL [33]. Данное новшество инициировано с целью популяризации ГОНС среди населения, увеличения количества вкладчиков и развития культуры накопления среди населения страны. Концепция нового бренда AQYL основным посылом ставит образование, доступное каждому гражданину Казахстана. Программа «Келешек» ‒ это государственная инициатива Республики Казахстан, направленная на содействие накоплению средств для оплаты образовательных услуг детей. Она предназначена для детей в возрасте от 5 до 18 лет и предусматривает совместное участие государства, родителей и финансовых институтов. Cредства можно использовать для оплаты обучения в колледжах и вузах как в Казахстане, так и за рубежом [34].

Казахстанцы имеют возможность получить высшее образование за рубежом на платной или бесплатной основе. Многие европейские вузы готовы принять студентов из Казахстана. Для граждан Казахстана, которые претендуют на получение степени доктора или магистра за рубежом, правительство РК учредило международную стипендию «Болашак».

Программа «Болашак» предоставляет талантливой молодежи Казахстана возможность обучения за рубежом. Недавно в программу были внесены изменения, позволяющие победителям международных олимпиад и конкурсов поступать на бакалавриат в ведущих зарубежных вузах [35]. Международная стипендия «Болашақ» стала уникальной инициативой, обеспечивающей доступ талантливой молодежи в лучшие вузы мира. За более 25 лет реализации стипендии в стране сформировался пул высококвалифицированных специалистов, в числе которых ученые, инженеры, врачи, государственные управленцы и другие профессионалы своего дела. Выпускники стипендии способствовали построению международных взаимоотношений, интеграции Казахстана в международное сообщество и трансферу мировых знаний и технологий в страну.

В целом в мире университеты, образовательные консорциумы и страны всеми силами пытаются привлечь иностранных студентов. В Казахстане прием иностранных граждан с государственным образовательным заказом осуществляется на конкурсной основе:

* образовательные гранты по Стипендиальной программе Республики Казахстан;
* образовательные гранты в рамках международных договоров Республики Казахстан;
* образовательные гранты для обучения в международных вузах, созданных на основе межгосударственных соглашений (осуществляется вузами самостоятельно) [36].

Также прием иностранных граждан на обучение в вузы на платной основе осуществляется по результатам собеседования, проводимого приемными комиссиями вузов или научных организаций в течение календарного года.

При этом зачисление иностранных граждан осуществляется в соответствии с академическим календарем за 5 дней до начала следующего академического периода.

За последние годы число иностранных студентов в казахстанских вузах выросло в 3 раза. В Казахстане доля иностранных студентов является ключевым индикатором Стратегического плана развития Казахстана до 2025 года.

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева признанный образовательным, научным и социокультурным центром, основан в 1996 году Указом Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева. Идея создания этого уникального высшего учебного заведения восходит к идее Евразийского союза, а основание университета, который сегодня занимает видное место в евразийском образовательном пространстве, стало началом воплощения идеи евразийства.

Сегодня Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева (далее - ЕНУ) присвоен статус исследовательского университета, предоставленным в соответствии с Указом Президента Республики Казахстан и достаточно высоким международным авторитетом. Это решение было закреплено постановлением Правительства Республики Казахстан от 21 сентября 2022 года №715, в котором также утверждена Программа развития университета на 2022–2026 годы [37]. Внедрение инновационных технологий образовательного процесса и продолжатель лучших научных традиций.

В Евразийском национальном университете им. Л.Н. Гумилев в 2016 году ввел систему KPI. Что даст KPI вузу?

1) ориентация на 100% результат - работник получает вознаграждение за достижение результата и за выполнение работы, которая должна привести к результату;

2) управляемость - позволит вам настроить направление усилий сотрудников;

3) справедливость - достойная оценка вклада работника в общий успех компании;

4) ясность - сотрудник понимает, за что компания хочет его вознаграждать; компания понимает, за какие результаты и сколько она готова заплатить;

5) преемственность - любой сотрудник организует свою работу в соответствии с системой мотивации [38].

Кроме того, Стратегия развития ЕНУ основана на положениях законов «Об образовании», «О науке», «О коммерциализации результатов научной и научно-технической деятельности». Так, ЕНУ им. Л.Н. Гумилева:

- стремление содействовать развитию отечественной системы высшего и послевузовского образования и науки;

- направление усилий на реализацию нормативных документов и положений Министерства образования и науки Республики Казахстан в области образования;

- ориентация на национальные традиции и международные тенденции в сфере высшего образования;

- стремление занять лидирующие позиции в Республике, а также лидирующие позиции на евразийских и на международных рейтингах [39];

- мы хотим активно участвовать в реализации международных соглашений в области образования, внесли изменения и дополнения в Стратегию развития ЕНУ до 2026 года.

Интересным примером стратегического управления в сфере высшего образования является опыт Казахского национального университета им. Аль-Фараби. Университет разработал и внедрил собственную систему стратегического управления, направленную на устойчивое развитие и повышение конкурентоспособности. В следующем разделе мы более подробно рассмотрим стратегическое развитие этого вуза, его ключевые направления и достижения.

По предложению Казахского национального университета им. Аль-Фараби в Казахстане разработали и внедрили новую стратегию развития на период с 2023 по 2027 годы, где необходимо разработать систему государственной поддержки: программу по повышению конкурентоспособности вузов в Республике Казахстан, которая поможет направить средства на решение следующих задач [40]:

- создание и развитие университетов мирового уровня в Казахстане, вхождение казахстанских вузов в число 100 ведущих университетов мира;

- повышение конкурентоспособности и привлекательности казахстанского образования;

- улучшение качества человеческого капитала: создание людских ресурсов страны для устойчивого социально-экономического роста, который отвечает потребностям внутреннего рынка труда и является конкурентоспособным на международном уровне;

- повышение профессиональной квалификации учителей в соответствии с международными требованиями;

- университетское развитие исследовательских центров для ускорения синхронизации науки с инновационным развитием экономики [40].

По показателям следует отметить, что продвижение вуза в рейтингах невозможно без разработки пошаговой общеуниверситетской стратегии, которая могла бы консолидировать усилия всех участников: факультетов, кафедр, факультетов и всех кафедр университета.

В соответствии со Стратегическим планом Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан, и стратегией развития КазНУ им. Аль-Фараби на 2023–2027 годы (далее ‒ Стратегия развития университета) определены 6 стратегических направлений [41]:

*Стратегическое направление 1*. Отличное качество образования.

*Стратегическое направление 2.* Наука и инновации - результат мирового качества.

*Стратегическое направление 3.* Расширение международного сотрудничества.

*Стратегическое направление 4.* Совершенствование воспитательной и социальной работы, вовлечение молодежи в социально-экономическое развитие страны.

*Стратегическое направление 5*. Развитие инфраструктуры и внедрение новейших информационных технологий.

*Стратегическое направление 6*. Повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности [42].

Согласно прогнозным оценкам, к концу 2027 года реализация этих мер обеспечит достижение следующих положительных результатов, определяющих социально-экономическую эффективность университета:

- лидирующие позиции в отечественном и зарубежном научно-образовательном пространстве среди ведущих мировых институтов и научно-образовательных центров;

- системная модернизация высшего и послевузовского профессионального образования, повышение качества образовательных услуг;

- реализация инновационных образовательных программ различного уровня, интегрированных в международное образовательное пространство;

- привлекательность университета для иностранных граждан;

- эффективная интеграция науки, образования и производства, ориентация на обеспечение эффективной передачи технологий в экономику;

- эффективное использование кадрового и научно-технического потенциала;

- проведение фундаментальных и прикладных исследований по широкому кругу приоритетных направлений развития науки, техники и технологий на глобальном уровне;

- модернизация инфраструктуры, материально-технической базы и имущественного комплекса университета с целью обеспечения качественного образования, научных исследований, высокотехнологичных разработок мирового уровня, отвечающих требованиям инновационного развития экономики страны и потребностям современного общества;

- повышение гражданской активности и патриотизма молодежи;

- усиление роли университета как научного, методического и практического центра образования молодежи;

- создание благоприятных условий для развития молодежи, вовлечение их в социально-экономическое развитие страны [42].

На фоне успешной реализации стратегии развития КазНУ им. аль-Фараби, стоит также отметить опыт других ведущих вузов Казахстана. В этой связи заслуживает внимания стратегический план развития Казахского национального педагогического университета им. Абая на 2023–2029 годы. КазНПУ им. Абая сегодня — это крупный центр образования, науки и культуры, активно взаимодействующий с международными партнёрами. Университет является коллективным членом 11 влиятельных международных организаций и ассоциаций, что подтверждает его высокий авторитет и признание на международной арене [43].

 На основе анализа можно выделить ряд значимых положительных аспектов, определяющих конкурентоспособность и устойчивость Казахского национального университета им. аль-Фараби. В совокупности они формируют основу для дальнейшего прогрессивного развития университета в условиях глобальных образовательных и научных трансформаций.

К числу ключевых преимуществ университета следует отнести:

1. *Ориентацию руководства на инновационные преобразования и стратегический прогресс*, что отражает высокий уровень институциональной готовности к модернизации и адаптации к современным вызовам.
2. *Благоприятное географическое положение университета*, способствующее расширению научно-образовательного сотрудничества и интеграции в международное академическое сообщество.
3. *Сохранение исторически сложившегося имиджа ведущего и старейшего вуза страны*, что подтверждает высокий уровень доверия и признания как среди отечественных, так и зарубежных партнёров.
4. *Развитую материально-техническую базу*, включающую современные учебные и административные корпуса, спортивные комплексы и студенческие общежития, что обеспечивает комфортные условия для образовательного и научно-исследовательского процесса.
5. *Кадровый потенциал преподавателей и методистов высокого уровня профессионализм***а**, что является основой для реализации образовательных программ, соответствующих мировым стандартам качества.
6. *Широкую сеть международных партнёрств с зарубежными вузами*, что способствует академической интеграции и расширению научно-образовательного сотрудничества.
7. *Непрерывность и преемственность содержания образовательных программ на всех уровнях подготовки (бакалавриат, магистратура, докторантура),* что позволяет формировать целостные образовательные траектории и обеспечивать комплексное развитие профессиональных компетенций обучающихся.
8. *Высокий уровень академической мобильности преподавателей, научных сотрудников, магистрантов и докторантов*, способствующий трансферу знаний, обмену опытом и интеграции в международное образовательное пространство [44].

Таким образом, данные характеристики отражают стратегический потенциал университета, обеспечивая устойчивость его развития и конкурентоспособность в глобальном образовательном и научном пространстве.

Наряду с сильными сторонами были выявлены и основные слабые стороны:

* слабый менеджмент (слишком мало компетентных управленцев); Дезинтеграция Университета (сотрудники не осведомлены, чем заняты другие подразделения);
* слабая исполнительская дисциплина и система контроля (запланированное не выполняется);
* стратегическая близорукость (сотрудники недостаточно понимают куда движется организация, а у Университета в целом нет четкого стратегического ориентира, мечты, заряжающей энергией всю организацию);
* по мнению опрошенных топ-менеджеров у Университета проблемы с ресурсами, в числе которых финансы, материальные ресурсы, технологии и кадры;
* образовательные программы не отличаются от программ конкурентов;
* организационная структура не способствует ясному пониманию, как создается ценность для потребителя;
* отсутствует ключевая компетенция;
* подразделения не имеют достаточно полномочий и свободы, чтобы выполнять свою работу качественно;
* корпоративная культура слаба и неконструктивна.

Главные цели Университета на 2018-2025 гг.:

1. Контингент: В 2025 г. количество обучающихся должно быть не менее 10000.

2. Интернационализация: В 2025 г. должно быть не менее 15 внедренных совместных двудипломных образовательных программ с иностранными университетами по педагогическим специальностям;

3. Контингент иностранных студентов должен составлять не менее 5% от общего числа обучающихся к 2025 году.

4. Рейтинг: В 2025 г. 450-е место в рейтинге QS World University Rankings. Таким образом, главные цифры к 2025 году таковы: 10000 – 15 - 5% – 450.

Один из основателей стратегического менеджмента, известный американский специалист по вопросам управления промышленными корпорациями, почетный профессор международного университета в Сан-Диего Игорь Ансофф, связывает первичную концепцию стратегического менеджмента, прежде всего с существованием двух противоположных типов поведения организации в нашем случае учебного заведения и процесс ее развития – приростным и предпринимательским [45]:

*Приростный тип* – это развитие организации с минимальными изменениями относительно традиционного поведения;

*Предпринимательский тип* – это развитие организации, основанное на стремлении к изменениям, обеспечивающим победу в конкурентной борьбе и максимум прибыли.

Игорь Ансофф различает соответствующий приростному типу поведения организации оперативный менеджмент и соответствующий предпринимательскому типу поведения организации стратегический менеджмент [45].

Оперативный менеджмент использует существующую позицию для достижения организацией конкретных оперативных и тактических целей, а стратегический менеджмент предназначен для обеспечения стратегических позиций организации.

Государство Республики Казахстана оперативно отреагировало на первые случаи заражения коронавирусной инфекцией (COVID-19) в Казахстане, которые были зарегистрированы в марте 2020 года. Вскоре после этого в стране были введены строгие карантинные меры, включая закрытие образовательных учреждений, ограничение передвижения и запрет на проведение массовых мероприятий. Система здравоохранения была мобилизована для борьбы с распространением вируса, а правительство предприняло меры по поддержке граждан и бизнеса в условиях пандемии.

Образовательная сфера также претерпела значительные изменения: учебные заведения всех уровней перешли на дистанционный формат обучения. Этот переход стал беспрецедентным вызовом как для студентов и преподавателей, так и для самой системы образования, что потребовало оперативной адаптации к новым условиям и внедрения современных цифровых технологий.

Более миллиона студентов по всему миру перешли на онлайн-образование из-за распространения коронавируса. Учебные организации не сталкивались с таким уровнем дезорганизации, но у нас есть возможность продолжить образование, даже когда учебные заведения закрыты. В этой неопределённой обстановке важно, чтобы обучение продолжалось, даже если это не может происходить в стенах вуза.

В результате образование резко изменилось с характерным ростом электронного обучения, обучение осуществляется дистанционно и на цифровых платформах.

Колледжи и университеты по всему миру проявляют творческий подход, предлагая онлайн-варианты для обеспечения безопасности и здоровья студентов дома. Там есть помощь и информация для преподавателей и студентов, которые могут быть новичками в виртуальном преподавании и обучении.

Системный подход к менеджменту, выявление, понимание и управление системой взаимосвязанных процессов, направленных на достижение заданных целей, способствует повышению результативности и эффективности организации. Принцип системного подхода тесно связан с предыдущим принципом и с представлением о системе качества как о совокупности взаимосвязанных процессов. Системный подход предполагает также постоянное улучшение системы через измерение и оценку.

Если отношения между поставщиками формируются на взаимовыгодной основе, они способствуют расширению возможностей обеих организаций. Реализация принципа требует идентификации основных поставщиков, организации четких и открытых связей и отношений (основанных на балансе краткосрочных и долгосрочных целей обеих сторон), обмена информацией и планов на будущее, совместной работы по четкому пониманию потребностей потребителей, инициирования совместных разработок и улучшения продукции и процессов. Система менеджмента качества должна иметь стимулирующие механизмы по признанию достижений и улучшений поставщика.

TQM (Total quality management – Всеобщее управление качеством) – это новый подход в управлении, основанный на стремлении к качеству управления путем удовлетворения требований потребителя. По мнению управленцев тотальный менеджмент качества – подход к руководству организации, основанный на участии всех ее членов и направленный на достижение долгосрочного успеха путем удовлетворения требований потребителя и выгоды для членов организации и общества [46].

В мировую практику аббревиатура TQM вошла без перевода. Существует множество мнений о том, какое словосочетание выбрать для расшифровки аббревиатуры TQM:

*Всеобщий Менеджмент Качества.*

*Тотальное Управление Качеством.*

*Всеобъемлющее Управление Качеством.*

*Комплексное Управление Качеством.*

На наш взгляд Всеобщее Управление Качеством, является наиболее близким по смыслу по следующим причинам.

1. Понятие «всеобщий» (total) отличает этот подход от традиционных систем проверки или контроля качества. TQM представляет собой целостную организационную стратегию, которая формулируется на уровне высшего руководства организации и затем распространяется на всю организацию. При этом менеджмент ориентируется на персонал как на главную ценность организации. Согласно TQM, качество - цель номер один, персонал - ценность номер один.

2. Понятие «всеобщий» характеризует и то, что качество перестает ассоциироваться только с качеством услуг или продукции, включает процесс деятельности от замысла, проектирования до изготовления.

3. Понятие «всеобщий» отличает этот подход еще и тем, что стратегия TQM направлена не только на конечного пользователя и потребителя товаров и услуг, но также и на внутренних потребителей и внешних поставщиков. Итак, TQM - Всеобщее Управление Качеством. Мы подчеркивали ранее, что стратегия TQM универсальна, и это обстоятельство позволяет с успехом применять ее не только в сфере бизнеса, но и в общественном секторе, в частности в системе образования. Документально концепция TQM начала оформляться в конце 80-х – начале 90-х годов. В это же время была разработана серия международных стандартов системы качества ИСО серии 9000 - международная система сертификации систем качества, система аудита менеджмента качества, накоплен огромный арсенал методов и инструментов, применяемых при сборе, обработке и анализе информации, а также при разработке управляющих воздействий [47].

TQM ‒ это принципиально новый подход к управлению любой организацией, нацеленный на качество, основанный на участии всех членов персонала во всех подразделениях и на всех уровнях организационной структуры и направленный на достижение долгосрочного успеха через удовлетворение требований как внешних, так и внутренних потребителей.

Управленческая стратегия в вузовской системе, всецело соответствует мировому стандарту, что свидетельствует то, что они занимают свою нишу в числе топовых вузов и состоятельны позиционировать в мировом образовательном пространстве.

Анализ особенностей стратегии менеджмента управления системой высшего образования в Казахстане показывает, что в условиях глобализации и перехода к экономике знаний стратегическое управление становится ключевым инструментом обеспечения конкурентоспособности и устойчивого развития вузов. Казахстанская система высшего образования активно адаптируется к мировым образовательным стандартам, внедряя принципы Болонского процесса и развивая многоуровневую модель подготовки специалистов.

Особое внимание уделяется качеству образования как системной категории, включающей качество образовательных программ, учебной инфраструктуры, педагогического состава и академической среды. В условиях динамичных трансформаций университеты Казахстана, такие как ЕНУ им. Л.Н. Гумилева и КазНУ им. Аль-Фараби, разрабатывают и внедряют стратегии развития, направленные на международную интеграцию, повышение научного потенциала и подготовку высококвалифицированных кадров.

*Таким образом,* стратегический менеджмент в системе высшего образования Казахстана играет решающую роль в формировании современной образовательной среды, ориентированной на подготовку мобильных, креативных и конкурентоспособных специалистов, способных адаптироваться к вызовам глобального мира.

**1.3 Методологические подходы к исследованию проблемы развития стратегии менеджмента социально-педагогического образования**

Несмотря на то, что имеется понимание значимости стратегического планирования в образовании, но по факту, большая часть будущих педагогов и работников вузовской системы недостаточно компетентны в успешной реализации стратегии подготовки будущих специалистов. Это вызвано рядом факторов, наиболее значимым из которых является отсутствие системного подхода, при котором реализация плана развития идет последовательно, а не время от времени, при условии свободных ресурсов и низкой загруженности кадров. Фрагментарный подход не дает положительного результата и доля успешных компаний в вопросе реализации стратегии, низка. Также исследование показывает, большинство педагогов и сотрудников не связывают собственные профессиональные цели и стратегические цели компании. Только руководители структурных подразделений стратегического планирования рассматривают стратегию развития вуза и отдельной специальности, как выстраивание образовательной деятельности в интересах государства.

Определение основ развития стратегии менеджмента социально-педагогического образования должно быть ориентировано на эффективное управление образовательным процессом, выявление его специфики, формулирование целей и постановку задач, стоящих перед системой высшей школы. Важнейшим аспектом стратегического управления вуза является чёткое определение направлений его развития, учитывающее социальные, педагогические и экономические факторы, влияющие на качество подготовки специалистов.

Стратегическими целями любого высшего учебного заведения являются достижение конкретных, измеримых и чётко обозначенных во времени результатов, направленных на формирование и устойчивое развитие социальной и производственной инфраструктуры университета. Важнейшей задачей является создание в образовательном пространстве необходимых условий для обеспечения высокого уровня подготовки будущих специалистов, способных успешно конкурировать на глобальном рынке труда.

Кроме того, стратегическое развитие вуза должно предусматривать повышение его привлекательности и конкурентоспособности, что включает в себя модернизацию образовательных программ, развитие научно-исследовательской деятельности и внедрение инноваций. Укрепление позиций университета в мировом образовательном пространстве требует формирования прочных международных партнёрских связей, активного участия в глобальных академических сетях и обеспечения высокого уровня академической мобильности.

Таким образом, стратегия управления социально-педагогическим образованием должна базироваться на комплексном подходе, включающем как совершенствование внутренней инфраструктуры вуза, так и его интеграцию в международное образовательное сообщество, что в итоге способствует подготовке высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов.

В определении можно также обобщить процессы, раскрывающие содержание менеджмента. Многие источники указывают, что менеджмент ‒ это управление социально-экономическими процессами на уровне организации, т.е. это управление деятельностью и управление личностью или персоналом. А также предполагает присутствие социально-психологических процессов.

При разработке развития стратегии менеджмента социально-педагогического образования необходимо формировать научное, академическое и толерантное видение, являющееся прообразом состояния образовательного пространства, который необходим для достижения результатов целенаправленного стратегического ориентированного управления. Процесс формирования стратегии на уровне самоуправляемой образовательной территории предполагает согласование частных целей образовательного учреждения со стратегическими приоритетами социально-экономических систем более высокого порядка. В данном контексте важную роль играют стратегические ориентиры Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (МНВО РК), а также действующие нормативно-правовые акты, регулирующие сферу образования и науки.

Такой подход обеспечивает выстраивание чёткой иерархии стратегических целей, включающей три основные ступени:

1. *Национальный уровень* ‒ определение приоритетов государственной образовательной политики, направленных на повышение качества образования, развитие науки и интеграцию в международное академическое пространство [48].
2. *Региональный уровень* ‒ адаптация национальных стратегий с учётом социально-экономических, культурных и демографических особенностей конкретного региона, формирование образовательной инфраструктуры и обеспечение её соответствия потребностям рынка труда [49].
3. *Институциональный уровень* ‒ разработка и реализация стратегий конкретного образовательного учреждения, ориентированных на достижение высоких академических стандартов, развитие кадрового потенциала, улучшение материально-технической базы и повышение конкурентоспособности выпускников на глобальном рынке труда [50].

Стратегические цели высшего учебного заведения формируются как длительно существующий социально-экономические проблемы, относящиеся как к группе внешних (объективных), так и к группе внутренних (субъективных) проблем.

В разработке стратегии менеджмента управления основным ориентиром является социальный аспект, который рассматривается во взаимосвязи, сбалансированно с общественной потребностью. Формирование стратегии вуза рассматривается как концептуальная основа управления вузовской системой и на программно-внедренческом уровне входит в обязанности руководителей, административно-управленческого аппарата. От качества управленческого кадрового потенциала зависят качество реализации стратегии, степень достижения многомерных целей, проблем-ориентиров, решение которых составляет суть потенциальных стратегических изменений во всей социально-экономической системе высшего образования.

Проблемы управленческого вопроса делятся на внешние объективные факторы внешней среды и слабо поддающиеся контролю со стороны и внутренние или субъективные факторы, порожденные состоянием внутренней образовательной среды. Необходимо отметить, что внутренний контроль способствует самоанализу и критического мышления в организации внутреннего механизма.

Исследование потенциала высшей школы требует решения трех принципиальных взаимообусловленных задач, объединяющих большое количество специальных вопросов различного характера:

- во-первых, это изучение статистики потенциала, которая показывает, созидательные возможности структуры вуза;

- во-вторых, изучение динамики потенциала развития его как системы со всеми существующими внутренними н внешними связями;

- третья задача - исследование организационно-управленческих аспектов, связанных с функционированием потенциала реализацией всей совокупности ресурсов высшей школы.

Следует также подчеркнуть, что структурные составляющие вуза и научного потенциала идентичны и включают: экологические ресурсы; материально-технические ресурсы; кадровые ресурсы; инвестиционные ресурсы; информационные ресурсы. Представление научно-образовательного потенциала в качестве большой системы, использование соответствующего понятийного аппарата дает методологическую основу для построения общих моделей образовательных и научных ресурсов высшего образования и в первую очередь для моделирования процессов контроля и управления. Рассмотрение научно-образовательного потенциала (НОП) менеджмент-образования как фактора, определяющего уровень эффективности общественного производства, требует, корректировки распространенных традиционных подходов к организации управления высшей школы, которые можно определяться как линейные.

Необходимо отметить, что научно-образовательный потенциал высшей школы воздействует одновременно на динамику трех основных форм эффективности образования: национальный, региональный и частный. Подобная дифференциация обуславливает применение для экономического анализа методов многомерности, с помощью которых определяются характер и степень влияния научно-образовательного потенциала (НОП) на динамику показателей.

Оценка экономической эффективности образовательно-научного потенциала вуза позволяет учитывать развивающийся характер всей системы, ее потенциала и отдельных ее составляющих - ресурсов. Поэтому в управлении образовательной системой необходимо учитывать динамический фактор в отношении всех ресурсов потенциала.

Методологическую функцию выполняет любая теория, так как в ней моделируются общие методологические установки и принципы. Педагогический менеджмент опирается на те методологические аспекты той теории, содержание которой предопределяет определенные результаты на практике. Теоретический аспект менеджмента в сфере образования заключается в систематизации научных знаний в области педагогической науки и науки управления. Данная система научных знаний субъективирована сознанием педагога и соотношением с той практической деятельностью, на преобразование которой направлен педагогический менеджмент.

Методология ‒ это не только важнейшая часть педагогической науки, но и средство взаимодействия педагогики с другими науками и обществом. Осмысление научной теории, лежащей в основе конкретной технологии управления, с методологических позиций позволяет рассматривать проблемы на уровне разрешения противоречий. В этих условиях методология служит основанием для осуществления интегративных процессов, повышая роль социального знания, позволяет реализовывать опережающую функцию образования. Методологический уровень педагогического менеджмента обеспечивает возможность осуществления научно обоснованного подхода к пониманию сущности взаимодействия научной теории и педагогической практики. Методология позволяет выработать категориальный аппарат и определить тезаурус понятий, связанных с конкретной технологией, выйти на более обобщенные модели педагогической действительности.

Методологический уровень преобразования действительности позволяет в социально-педагогическом образовании использовать методологию в качестве эффективного средства самосовершенствования, стратегий в его сложной деятельности. Согласно Владимиру Васильевичу Краевскому, методология нужна не сама по себе. Она должна производить орудия обработки педагогического поля [51]. Выход организационно-педагогического управления на методологический уровень обусловлен интегративным развитием инновационных процессов в социально-практической деятельности. Это определяет необходимость разработки механизмов планомерного превращения данного педагогического явления в формирующий процесс. Методологический аспект менеджмента в сфере социально-педагогического образования находит свое отражение в осуществлении исследовательских процедур: цели, задачи, построение гипотез, обоснование условий, положений и конечных результатов, анализе тенденций развития образовательных систем, выявлении диалектики изменения педагогических явлений, определяющих образовательную ситуацию.

Практическая значимость методологических подходов заключается в определении полноценной системы показателей состояния ресурсов НОП и менеджмента в образовании.

С учетом того, что исследуемая нами стратегия менеджмента социально-педагогического образования является феноменом образовательного пространства, следовательно все методологические подходы управления высшим образованием приемлемо для нашего исследования. В то же время современные тенденции развития требуют новых подходов к менеджменту социально-педагогического образования, как отдельной научной проблемы, к определению жизненных ценностей человека и общества в целом предполагает применение специфических методологических подходов для получения эффективных результатов.

Стратегическое планирование на практике осуществляется четырьмя разными по своей сущности подходами: процессный, ситуационный, системный и проектный.

В процессном подходе функции менеджмента рассматриваются как неразрывная последовательность действий (процессов), взаимосвязанных между собою, при которых достижение цели зависит в первую очередь от слаженности работы всего коллектива, а не отдельных его представителей.

Системный подход, как универсальное направление методологии научного познания позволяет рассматривать проблему управления, как целостного комплекса и взаимосвязи всех структурных компонентов и механизмов.

Системный подход акцентирует своё внимание на том вопросе, что образовательный процесс является одновременно целостной, автономной системой, но которая функционирует неразрывно с внешним окружением. Другими словами, стратегия развития должна учитывать не только факторы внутренней, но и внешней среды, только в таком случае, за счет сильных качеств компании, как системы, будет возможность разработать меры реагирования на возмущения конкурентного рынка.

В русле нашего исследования системный подход, как методологический инструмент организации менеджмента социально-педагогического образования охватывает педагогические, социально-педагогические, управленческие аспекты деятельности, способствует выявлению закономерности и взаимосвязи с целью их эффективности.

Следовательно системный подход является как методом решения задач, так и методом постановки задач. Основные принципы системного подхода:

1. Целостность, позволяющая рассматривать одновременно систему как единое целое и в то же время как подсистему для вышестоящих уровней.
2. Иерархичность строения, то есть наличие множества элементов, расположенных на основе подчинения элементов низшего уровня элементам высшего уровня.
3. Структуризация, позволяющая анализировать элементы системы и их взаимосвязи в рамках конкретной организационной структуры. Как правило, процесс функционирования системы обусловлен не столько свойствами её отдельных элементов, сколько свойствами самой структуры.
4. Множественность, позволяющая использовать множество кибернетических, экономических и математических моделей для описания отдельных элементов и системы в целом.
5. Системность, свойство объекта обладать всеми признаками системы.

Повышение значимости научного подхода к управлению образовательным процессом, приводит к возникновению другого подхода – ситуационного. Главной гипотезой подхода является предположение, что набор конкретных методов и инструментов зависит исключительно от конкретной компании в конкретный период ее работы с фиксированным внешним окружением. Другими словами, меняющиеся условия актуализируют разные инструменты, применение которых актуально лишь при конкретно заданных условиях. На взгляд автора статьи, на современном динамичном рынке, такой подход приобретает особую актуальность, когда постоянно происходят изменения и потрясения.

В управлении образовательным процессом востребованным подходом на сегодняшний день является проектный. В целом, проектное ведение деятельности хозяйствующего субъекта сейчас все больше встречается на рынке. Особенно когда обучение в вузе постепенно переходит на проектные типы организационных структур, которые позволяют в кратчайшие сроки подбирать команду, способную совместно реализовывать какой-то краткосрочный и среднесрочный проект. Управление проектами прибрело популярность совсем недавно, но уже сейчас есть огромное количество научных трудов, посвященных проектному менеджменту, в которых раскрывается сущность данного подхода, его плюсы, разнообразие форм и адаптивность под любую специфику бизнеса. Планомерным было внедрение проектного подхода в стратегическое планирование. При проектном подходе к формированию и внедрении стратегии компании, все осуществляемые изменения также выстраиваются в проектной форме. Подвижность организационной структуры помогает своевременно консолидировать необходимые ресурсы для выполнения конкретной задачи, при жестком закреплении функционала для каждого подразделения такое невозможно.

Трансдисциплинарный подход в рассмотрении теоретико-методологических основ менеджмента социально-педагогического образования позволяет расширению научного мировоззрения путем интеграции научных дисциплин в подготовке будущих специалистов.

Необходимость расширения научного [мировоззрения](https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/24625) обусловлена многоуровневостью, разновидностями состава, а также спецификой подготовки будущих специалистов, так как сама подготовка имеет дуальный аспект: педагогический и социальный.

Термин «трансдисциплинарность» предполагает трансдисциплинарность в науке) был предложен [Жаном Пиаже](https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/121530) в 1970 году [52]. По мнению ученого трансдисциплинарность в развитии стратегии менеджмента в социально-педагогическом образовании требует включения в содержание образования современных трендов общественного развития [52].

Толерантный подход в развитии менеджмента управления предполагает учет культурных особенностей индивида и выступает как условие сохранения свободы действия, а также индивидуальный подход в социально-педагогической деятельности.

В философском словаре толерантность предполагает настроенность на понимание и диалог с «другим», признание и уважение его права на отличие [53].

Формирование толерантности обеспечивает готовность к активному общению с людьми другой культуры является результатом межкультурного общения в образовательном пространстве.

Толерантность имеет широкое распространение и используется во всех направлениях в сфере социально-педагогической подготовки, которая дает возможность выполнения многоаспектной социально-педагогической деятельности. Если учесть многонациональный состав образовательного пространства вуза толерантный подход помогает субъектам образовательного процесса восприятие иной культуры путем сравнения опыта и нового, с аналогичными элементами своей культуры одновременно на рациональной и чувственно-эмоциональной основе. Противоположностью толерантности является интолерантность. В ней находится неприятие, в результате чего формируется нетерпимость, порождающая господство, уничтожение и т.д. [54].

В условиях полиэтничности, многоязычия, поликультурности обучающихся становится многоаспектным и преследует следующие цели:

– овладение культурой собственного народа как обязательное условие интеграции культуры;

– формирование представлений о многообразии культур в мире и воспитании положительного отношения к культурным различиям.

Мирное сосуществование в поликультурной среде порождает некоторые проблемы, где решением является межкультурный диалог, который обеспечивает интеграцию национальных интересов и культур, восприятие и оценивание культурных феноменов.

Цивилизационный подход – рассмотрение развития стратегии менеджмента социально-педагогического образования процесса как взаимодействия цивилизаций. Характерные черты цивилизационного подхода включают определенный набор принципов, характеризующих объект исследования (культуру):

1. Пространственно-временная целостность локального социально-исторического объекта.
2. Проблема идентичности, возникающая при взаимодействии с внешней средой.
3. Универсальная значимость нормативных принципов локальной цивилизационной структуры для всех входящих в нее более или менее крупных элементов.
4. Способ определения внутренней эволюции (судьбы).

Хотя цивилизация рассматривается как историческая общность людей, носителей единой культуры и системы ценностей, которые формируют облик характерных только для данной структуры политических институтов, экономики, социальных отношений, духовной и культурной жизни, тем не менее в управлении всегда будет отражаться история цивилизации: национальные традиции, национальная культура, национальная идентичность и т.д. Следовательно в образовательном пространстве вуза интегрируются культура, система ценностей и стиль поведения, менталитет, идеи политических институтов, особенности экономического развития и социального облика.

Цивилизации, хоть и косвенно обладают жизненным циклом, проходят весь цикл развития образовательного пространства, соответственно определяю т его стратегическое развитие как лейтмотив в достижении созидательных целей.

Для цивилизационного подхода в области образования также характерны два направления исследований: во-первых,, выделяется разный путь образовательной деятельности; во-вторых, любое образовательное пространство вуза имеет свой подход к развитию с учетом цивилизаций и технологий мирового общественного развития.

Синергетический подход ориентирует в разработке стратегии менеджмента вузовской системы с учетом вызовов инновационных тенденций, трансформации и трансляции их в образовательный процесс. Также предполагает упорядочивание процесса академической мобильности как преподавателей, так и обучающихся, тем самым обеспечивая интернационализацию вуза, его позиционирование в мировом образовательном пространстве, способствуя формированию личности будущих специалистов, что рассматривается в качестве самоорганизующегося и саморазвивающегося социального явления.

Термин «синергетика» происходит от греческого «synergeia» – содействие, сотрудничество [55]. Современная научная картина мира и достижения синергетики открывают широкие возможности для моделирования образовательных процессов с помощью инновационных методов и подходов [55].

Этот термин в образовании акцентирует внимание на согласованность взаимодействия частей при образовании системы как единого целого. Синергетика – учение, основанное на идеях системности или, можно сказать, целостности и мира, и научного знания о нем, общности закономерностей развития объектов всех уровней материальной и духовной организации, нелинейности, многовариантности и необратимости, глубинной взаимосвязи хаоса и порядка (случайности и необходимости). Синергетика дает новый образ мира, который эволюционирует по собственным законам.

Информационно-синергетический подход. Суть подхода раскрывается в двух положениях:

- информация есть многостадийный и необратимый во времени процесс;

- информационные процессы являются механизмами самоорганизации сложных систем.

Данный подход отражает современные реалии возрастания информационных потоков и их влияние на социум, на систему образования, которая в наибольшей степени зависима от информации, во многом предопределяющей путь его развития.

Акмеологический подход. Акмеология (по древнегреческо-русскому словарю «акме» - высшая точка, острие, расцвет, зрелость, лучшая пора) – новая междисциплинарная область знаний в системе наук о человеке [56]. «Акме» применительно к личности – это «пики расцвета», особо активного проявления определенных свойств, точки взлета в индивидуальном темпоритме, когда у человека резко возрастает и активизируется его позиция в овладении соответствующей информацией («информационная вооруженность»), позиция в творческом самовыражении в конкретной сфере («творческая самоотдача»), позиция в самооценке («высокое самоотношение»), позиция в общении и сотрудничестве с другими людьми («внешний план идентификации») [57].

Акмеологический подход направлен на формирование роста управленческих качеств путем освоения научных основ организации и совершенствование в течение всей последующей управленческой деятельности личностно-профессионального, креативного и творческого подхода, которые обеспечивают результативность стратегического направления вузовского развития.

Предметом акмеологии являются субъективные и объективные факторы, способствующие достижению вершин профессионализма, творческого долголетия специалистов, а также закономерности обучения профессионализму будущих специалистов, совершенствования и коррекции их деятельности. К объективным факторам относят качество полученного образования. К субъективным факторам – талант и способности человека, его ответственность, компетентность, умение эффективно решать производственные задачи.

Конкретно-научная методология педагогики высшей школы представлена, прежде всего, компетентностным подходом, который связан с интеграцией отечественного высшего профессионального образования в европейское и необходимостью унифицировать основные методологические подходы к организации специалистов (подготовка работников вузовской системы по направлениям науки).

Так как в отечественной образовательной практике компетентностный подход является основным лейтмотивом, хотелось бы остановиться подробнее на методологических подходах.

Гуманистический подход является мировоззренческой основой новой образовательной парадигмы. Гуманистически ориентированная философия образования – это стратегическая программа качественного обновления образовательного процесса на всех его ступенях. Идея гуманизации предполагает осуществление принципиально иной направленности образования, связанной не с подготовкой «обезличенных» молодых квалифицированных кадров, а с достижением результативности в общем и профессиональном развитии личности.

Реализация идеи гуманизации образования включает в себя ряд стратегических подходов: антропологический, аксиологический, культурологический, личностно-деятельностный, креативный и др. Их практическая реализация связана с гуманитаризацией содержания образования и поисками форм, методов и приемов гуманистически ориентированной технологии образования.

Аксиологический подход включает ориентацию слушателей на общечеловеческие, национальные и профессиональные ценности и включающие в себя ценности коммуникативного характера (организация диалогического общения в учебно-воспитательном процессе), ценности, ориентирующие на развитие творческой индивидуальности, ценности, позволяющие осуществлять творческую самореализацию личности в будущей профессиональной педагогической деятельности.

Культурологический подход – это приобщение личности к общечеловеческой культуре. Культурологический подход оказывает большое влияние на эстетическое развитие, формирование гуманитарной культуры будущих специалистов.

Личностно-деятельностный подход – ведущая стратегия образования, который позволяет поставить личность в центр педагогического процесса. В процессе профессиональной подготовки будущий специалист включается в различные виды деятельности, позволяющие сформировать целостное представление о будущей педагогической деятельности в условиях высшей школы.

В качестве технологических подходов можно выделить следующие подходы:

1. Экопсихологический подход обеспечивает создание благополучного социально-психологического микроклимата в учебном процессе, осознание собственной значимости и ответственности в решении поставленных задач.

2. Психодидактический подход позволяет осуществить подбор дидактических средств таким образом, чтобы они стимулировали личностное развитие студентов, с учетом их индивидуальных и социально-психологических особенностей.

3. Индивидуально-творческий подход требует разработки разноуровневых, дифференцированных заданий (репродуктивно-творческих, творческих), позволяющих актуализировать творческий потенциал каждого студента.

4. Полисубъектный подход связан, прежде всего, с использованием различных форм совместной деятельности, сотрудничества преподавателей и студентов. Использование в процессе занятий различных групповых и индивидуальных форм ведет не только к сотрудничеству, но и к сотворчеству.

5. Креативный подход ориентирует на формирование творческой индивидуальности, выработку творческого стиля деятельности, а также умение организовывать совместную творческую деятельность.

6. Фасилитационный подход способствует реализации новой парадигмы образования. Данный подход предполагает гибкое использование разнообразных стилей обучения. Признаком фасилитирующей педагогической деятельности считается собственное достоинство студента.

Основываясь на анализ ограничиваться приведёнными выше подходами, считается неверным, так как в каждом случае методологические подходы как инструментарий или авторское видение в реализации деятельности могут быть подобраны с учетом проблемы и ситуации.

Методологические подходы к исследованию стратегии менеджмента социально-педагогического образования показывают необходимость комплексного и системного видения развития образовательной системы. В современных условиях глобализации и интеграции в международное образовательное пространство успешная реализация стратегического управления требует чёткого определения целей, задач и направлений развития, учитывающих социальные, педагогические и экономические факторы.

Ключевым аспектом становится формирование стратегии, основанной на сочетании национальных образовательных приоритетов и международных стандартов. Важное значение имеет применение системного, процессного, ситуационного и проектного подходов, которые обеспечивают целостность управления, координацию всех уровней образовательной системы и адаптацию к динамичным изменениям внешней среды.

*Таким образом,* методологическая основа стратегии менеджмента социально-педагогического образования должна быть направлена на создание устойчивой модели управления, ориентированной на подготовку высококвалифицированных специалистов, способных успешно действовать в условиях глобального рынка труда и инновационной экономики.

**2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИИ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**2.1 Факторы и условия стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования**

Профессиональная компетентность будущего социального педагога представляет собой сложную, динамичную и интегративную систему, включающую совокупность его личностных и профессиональных качеств. Она формируется и развивается на основе устойчивых диспозиций личности, отражающих её нравственно-ценностные и жизненно-смысловые ориентации, и проявляется в процессе решения социально-педагогических задач, обусловленных спецификой профессиональной деятельности. Данная система обеспечивает готовность и способность будущего специалиста к эффективному выполнению профессиональных функций в различных социальных контекстах, что предполагает наличие глубоких теоретических знаний, сформированных практических умений и устойчивых профессиональных позиций.

Эффективность стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования зависит от результативности управления инновационными процессами и уровня сформированности инновационной образовательной среды.

Не мало важный аспект в подготовке стратегии профессиональной деятельности играет квалификационная характеристика социального педагога, которая предполагает его профессиональную деятельность в системе «человек – человек», что вызывает необходимость развития у будущего социального педагога способностей организовывать работу в разных социокультурных средах (школа, дошкольные учреждения, семья, детский дом и др.), изучать психолого-педагогические особенности личности и окружающей его микросреды, выявлять интересы и потребности, отклонения в поведении, конфликтные ситуации и оказывать своевременную социальную помощь и поддержку, выступать посредником между личностью и образовательным учреждением, семьей, средой, органами власти. Поэтому при подготовке социального педагога требуются гибкие программы обучения, новая модель образования, выстроенная на принципах социального конструирования и ориентированная на развитие мотивации, критичности мышления, способности обучаться новому, проводить экспертизу, принимать решения, проявлять ответственность.

Поэтому стратегическое планирование профессиональной компетентности будущего социального педагога должно быть направлено на формирование способностей будущих специалистов адекватно понимать социальную реальность, правильно оценивать социально-педагогическую ситуацию и проявляться в умениях применять полученные знания на практике. Отсюда вытекает, что концептуальные основы стратегии подготовки определяются следующими показателями: коммуникативно-этические, перцептивные способности, эмпатийность, развитое профессиональное мышление, духовно-нравственные качества и собственно профессиональные характеристики социального педагога.

Социально-педагогическое образование как феномен, как социальное явление и как образовательная метасистема имеет государственную и общественную значимость, определяет национальную идеологию страны, задает ведущие принципы образовательной политики в интересах человека, общества, страны. Социально-педагогическое образование охватывает все культурное пространство страны, в принципе все категории взрослого населения; в системе образования существует как своеобразный опережающий механизм, стабилизирующий прогрессивно-поступательное, эволюционное развитие современного общества [58].

В системе социально-педагогического образования все трендовые тенденции в развитии системы высшего образования в целом, подготовки отдельных специальностей в частности, всецело отражают общие концептуальные основы и стратегическое направление развития вузовской системы в Казахстане.

В основу стратегии социально-педагогической подготовки, а также развития стратегических навыков необходимо учитывать современные социокультурные и образовательные тенденции, актуализировать значимость профессиональной деятельности социального педагога как активного субъекта социальной политики государства. Будущий специалист должен понимать миссию гуманизации и гармонизации взаимодействия человека с социальной средой.

Основным объектом стратегического планирования в рассматриваемой предметной области исследования является развитие стратегических навыков будущих социальных педагогов. С этой целью реализуется функция по осуществлению развития стратегического планирования и стратегических навыков в социально-педагогической деятельности, которая включает следующие составляющие:

- оценка эффективности работы по нормативным основам государственного и вузовского стратегического планирования;

- учет и адаптация нормативных документов стратегического планирования и стратегических приоритетов в области подготовки социально-педагогических кадров;

- координация деятельности по разработке и реализации образовательной программы по подготовке социальных педагогов.

Таким образом, ведется активная работа в реализации двух циклов управления процессами стратегического планирования и реализация, которые приводят к конечному результату по подготовке искомой специальности.

Предполагается, что для обоснования научных основ стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования необходимо определение потребителей и заинтересованных сторон, а также состава их интересов, которые могут быть удовлетворены в результате объединения ресурсов [59].

Таким образом, разработка стратегического направления развития менеджмента развития подготовки ‒ это совокупность действий участников инновационного процесса, имеющих определенную цель, средства, достижения цели, осуществляющих свои функции соответственно своего рода в инновационном процессе и достигающих определенных результатов. Люди и организации, осуществляющие ведение, поддержку и стимулирование инновационной деятельности, называются субъектами инновационной деятельности. В зависимости от выполняемой функции их можно разделить на заказчиков, исполнителей и инвесторов. Также основных субъектов инновационной деятельности можно классифицировать по первоочередности отношения к новшеству: руководитель ОП, эдвайзер, ППС задействованные в процесс [60].

В педагогической литературе выделяются два типа инновационных процессов в области образования.

Первый тип - инновации, происходящие в значительной мере стихийно, без точной привязки к самой порождающей потребности либо без полноты осознания всей системы условий, средств и путей осуществления инновационного процесса. Инновации этого рода не всегда связаны с полнотой научного обоснования, чаще они происходят на эмпирической основе под воздействием ситуативных требований.

Второй тип нововведений - инновации в системе образования, являющиеся продуктом осознанной, целенаправленной, научно-культивируемой междисциплинарной деятельности [61].

Сфера науки о создании педагогических новшеств, их оценке и освоении педагогическим сообществом, использовании и применении на практике называется педагогической инноватикой [62].

При осуществлении инновационной деятельности важно учитывать факторы, влияющие на развитие и течение инновационных процессов (таблица 2).

Таблица 2 - Факторы, влияющие на развитие и течение инновационных процессов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы факторов | Факторы, способствующие инновационной деятельности | Факторы, препятствующие инновационной деятельности |
| 1 | 2 | 3 |
| Экономические, технологические | Наличие резерва финансовых и материально-технических средств, прогрессивных техно логий, необходимой хозяйст венной и научно-технической инфраструктуры | Недостаток средств для финансирова ния инновационных проектов, сла бость материальной и научно-техниче ской базы, отсутствие резервных мощностей, доминирование интересов текущей деятельности  |
| Политические, правовые | Законодательные меры (осо бенно, льготы), поощряющие инновационную деятельность, государственная поддержка инноваций | Ограничения со стороны антимоно польного, налогового, амортизацион ного, патентно-лицензионного законо дательства |
| Продолжение таблицы 2 |
| 1 | 2 | 3 |
| Социально-психологические,культурные | Моральное поощрение участ ников инновационного процес са, общественное признание, обеспечение возможностей са мореализации. освобождение творческого труда, нормаль ный психологический климат в трудовом коллективе | Сопротивление переменам, которые могут вызвать такие последствия как изменение статуса сотрудников, необходимость поиска новой работы, перестройка устоявшихся способов деятельности, нарушение стереотипов поведения и сложившихся традиций, боязнь неопределенности, опасение наказаний за неудачу |
| Организационно- управленческие | Гибкость оргструктуры, демо кратичный стиль управления, преобладание горизонтальных потоков информации, самопла нирование. допущение коррек тировок, децентрализация, автономия, формирование целевых рабочих групп | Устоявшаяся оргструктура организа ции, излишняя централизация, авто ритарный стиль управления, пре обладание вертикальных потоков ин формации, ведомственная замкну тость, трудность межотраслевых и межорганизационных взаимодеист вии, жесткость в планировании, ориентация на сложившиеся рынки и краткосрочную окупаемость, слож ность согласования интересов участ ников *инновационных процессов* |

Кафедра, реализующая образовательную программу по подготовке специалистов, должна осуществлять свою деятельность на основе экспертного заключения органов аккредитации, в частности, в процессах анализа, прогнозирования и оценки угроз. Взаимодействие этих двух субъектов стратегического планирования обеспечивает существенную, процесс стратегического планирования, и осмысление этого взаимодействия и глубокого исследования.

Содержание процесса развития стратегических навыков в планировании и взаимодействии его субъектов определяется сложным взаимодействием временных масштабов стратегического планирования и оперативного управления. Временной масштаб стратегического планирования в данном контексте охватывает полный цикл процесса ‒ от начального этапа до получения конечного результата. В свою очередь, оперативное управление характеризуется текущей, повседневной организацией образовательного процесса по подготовке специалистов. Взаимосвязь между этими составляющими носит системный и взаимообусловленный характер, где каждая из частей процесса стратегического планирования выступает детерминантом другой. Эффективность управленческих воздействий напрямую зависит от временных параметров и актуального состояния образовательного процесса, что обуславливает необходимость учета как долгосрочных целей, так и оперативных задач.

Суть стратегического планирования ‒ отделение процесса выработки и фиксации принципиальных стратегических управленческих решений от процесса текущего управления системой. В итоге стратегическое управление противостоит хаотическому управлению.

Без процессов текущего ситуационного управления невозможно осуществлять контроль и программирование хода выполнения стратегического плана. Степень же хаотичности и самоуправства зависит от качества выполнения анализа реализации стратегического плана, принимаемых решений и контроля их исполнения. Таким образом, актуальной и своевременной представляется разработка методологии применения ситуационного анализа как метода анализа и оценки явлений и связанных с ним информационных технологий в процессах стратегического планировании.

Следовательно, введение понятий «стратегия обучения», «стратегические навыки» в теорию и практику высшего профессионального образования вызвано необходимостью подчеркнуть важность учета множества контекстуальных факторов обучения.

Стратегическое планирование представляет собой совокупность процессов, проявление которых можно наблюдать с помощью объективных и субъективных методов мониторинга [63]. Для реализации процессов стратегического планирования нужна информационная модель угроз. Эту модель следует формировать с учетом следующих факторов и требований:

- быть проблемно-ориентированной, привязана к системе целей стратегического планирования;

- позволять накапливать данные о текущем состоянии угроз и других объектов мониторинга в виде, пригодном для дискретного, непрерывного и статистического анализа, выявления тенденций образования и прогнозирования;

- фиксировать изменение во времени состояния объектов мониторинга и их взаимосвязей;

- быть достаточной для идентификации угроз, определения стадии их развития, разработки планов их нейтрализации.

Определить объекты и информационные ресурсы для мониторинга хода реализации стратегического плана позволит анализ данных стратегического целеполагания. Накопление данных об угрозах должно осуществляться путем отслеживания состояния взаимосвязанных элементов обстановки в контролируемом пространстве. Изменения обстановки определяются событиями, образующими некоторые разворачивающиеся во времени, наблюдаемые и регистрируемые потоки. Поэтому ситуации определяются состоянием составляющих ее элементов обстановки, характеризующих конкретный этап развития угрозы. На основе событийного мониторинга обстановки должен осуществляться ситуационный анализ: идентификация ситуаций, слежение за состоянием ситуаций, прогноз сценариев их развития, а также поддержка процесса выработки управляющих воздействий для достижения целей стратегического планирования (нормализация ситуации).

Таким образом, можно конкретизировать понятие стратегическое планирование, как совокупности элементов обстановки или ситуаций, текущее состояние которых наносит или может нанести в перспективе ущерб материальному, экономическому, социальному состоянию объекта угрозы. Данная совокупность элементов обстановки должна учитывать широкий спектр научно-технических, технологических, информационных, организационных и иных факторов, определяющих состояние угроз. В зависимости от состава элементов обстановки и уровня воздействия угрозы могут быть глобальными, региональными, местными. Величина угрозы (с точки зрения ранжирования угроз по важности) количественно должна оцениваться по величине наносимого экономического ущерба, качественно могут оцениваться и другие виды ущерба.

Организация процесса обучения должна быть направлена на оказание помощи студенту в овладении управлением своего учения, реализацию рефлексии и саморефлексии собственных познавательных структур, создание таких условий, при которых будущий специалист становится субъектом собственного развития.

Образовательная траектория должна предполагать рассмотрение стратегии обучения анализу социально-педагогических ситуаций в адаптивно-ориентирующей модели формирования профессиональной компетентности будущего социального педагога, овладение специфическими для данной профессии знаниями и навыками, проявление собственной, внутренней активности субъекта, определяющей постоянное саморазвитие как в профессиональном, так и личностном плане.

К объективным показателям стратегических навыков можно отнести элементы, связанные с сохранением или изменением деятельности, ее успешность или неуспешность, повышение или понижение уровня выполнения отдельных задач, совершенствование в профессиональном плане или, наоборот, снижение уровня профессионализма и др. Указанные стратегические навыки в предстоящей профессиональной деятельности будут способствовать к восприятию изменений, происходящих в объективном плане и их оценке, внедрению в образовательную программу подготовки.

Формирование стратегии подготовки в образовательной и профессиональной деятельности будущего специалиста требует особого внимания к его личностным ресурсам. В комплекс личностных ресурсов будущего специалиста входят запас энергии, его активность, уровень развития психических функций, направленность, мобильность, устойчивость и гибкость личности, уровень развития самосознания, уровень сформированности общекультурной, социально-психологической, личностной, специальной компетенций. Необходимо знать, что каждый студент обладает единственным, только ему присущим, комплексом личностных ресурсов. Хорошо известно, что разные студенты обладают различными личностными ресурсами. На этой основе образовательный и профессиональный процесс развития стратегических навыков должен базироваться на личностно-ориентированном и деятельностном подходах, которые являются ключевыми для определения стратегических ориентиров в формировании профессиональной компетентности будущего специалиста. С этих позиций становится особо актуальной проблема развития личностных ресурсов и стратегических навыков, которые помогут успешно справиться с предстоящей задачей по стратегическому планированию не только развития личностного потенциала и профессионального становления, а также удовлетворить общественную потребность в подготовке будущих социальных педагогов.

Цель развития профессиональной компетентности в стратегическом планировании социального педагога заключается в теоретическом обосновании психолого-педагогических условий успешной адаптации будущих социальных педагогов к профессиональной деятельности в вузе, в разработке соответствующих социально-педагогических технологий, обеспечивающих адаптацию и ориентацию личности в социально-педагогической ситуации и развитие системы ее личностных, нравственно-ценностных, профессиональных ориентиров. Стратегии обучения анализу социально-педагогических ситуаций в адаптивно-ориентировочной модели формирования профессиональной компетентности будущего социального педагога конструируются, прежде всего, на взаимодействии четырех основных процессов: освоения, усвоения, присвоения социально-педагогических знаний и овладения ими. Процесс освоения является первичной образовательно-профессиональной адаптацией студента, его механизмами являются: накопление систематизированных социально-педагогических знаний, формирование новых стереотипов профессионального поведения, совмещение их с имеющимися, знакомство с педагогическим опытом. Усвоение рассматривается как активная познавательная деятельность, включающая установление логических причинно-следственных связей, запоминание и воспроизведение на репродуктивном уровне. Присвоение характеризуется выработкой умений оценивать информацию, активным принятием нового знания, рефлексией. Овладение – это реализация полученных знаний, умений, компетенций в образовательно-профессиональном процессе. Значимость этого процесса заключена в том, что он является результативным этапом всего процесса обучения, позволяющим личности сознательно и активно вступать в различные формы социального и профессионального взаимодействия, удовлетворять потребности в самореализации и самоактуализации, способствовать развитию своего творческого потенциала. На этапе адаптации и ориентировки студентов к образовательно-профессиональной деятельности предполагается знакомство обучающихся с теоретическими основами педагогики и психологии, с жизнью, опытом педагогической деятельности известных педагогов, освоение сути основных теоретических понятий, их взаимосвязи, взаимообусловленности. Предполагается также формирование умений адекватного сопоставления приобретенных знаний с возникшей проблемой и выбором ее решения в заданной социально-педагогической ситуации. Формирование адаптивно-ориентировочной деятельности студентов проходило через использование совокупности личностно-ориентированных и профессионально-ориентированных технологий, содержание которых составляли тестирование для проверки усвоения терминологического аппарата, информационные технологии – составление презентаций по отдельным педагогическим темам, технология ситуативного подхода. В целом все технологии были направлены на воспроизводящую деятельность первокурсников: формирование и развитие способности воспринимать, различать, интерпретировать и анализировать, а также вырабатывать профессиональные суждения, формировать способности ситуативного разъяснения несложных социальных процессов, развивать умения находить упрощенные способы для выявления, объяснения и оценки социальных процессов. Знания успешно осваиваются и присваиваются, если обучаемый стремится к знанию, и оно представляет для него личностно значимый смысл. А это возможно при условии, если образовательная среда вуза создает условия для стимулирования у будущих специалистов ценностного субъективного отношения к овладению знаниями. В индивидуальном сознании знания переосмысливаются, приобретают личностную окраску. Социально-ориентированные педагогические ситуации органически связаны с будущей профессиональной деятельностью социального педагога, методами и приемами его социально-педагогической деятельности в целом, с технологиями анализа возникшей ситуации, определения цели, формулирования гипотезы, выбора решения, прогнозирования возможных последствий, их корректирования. Именно здесь будущий социальный педагог становится субъектом сначала учебно-познавательной, а в дальнейшем образовательно-профессиональной деятельности: соотносит цели на основе собственного ценностно-смыслового отношения к действительности, выбирает пути, средства и способы решения проблемы, корректирует, контролирует и оценивает принятое решение при обсуждении в группе, участвуя в дискуссиях, творчески переосмысливает изучаемое.

Стратегия обучения является важным объектом индивидуализированного и личностно-ориентированного образования; проектирование образовательного процесса на основе их приводит к согласованности внутренних структур учения и обучения.

В основу содержания стратегии обучения анализу социально-педагогических ситуаций были положены технологии ситуативного подхода. При использовании технологии ситуативного подхода мы опирались на анализ педагогической деятельности зарубежных ученых как А.П. Сучков, д.т.н., ведущего научного сотрудника, Института проблемы информатики Федерального исследовательского центра «Информатика и управление» Российской академии наук, А.В. Босов, д.т.н., доцент, главного научного сотрудника, Института проблемы информатики Федерального исследовательского центра «Информатика и управление» Российской академии наук, А.А. Макоско, д.т.н., профессора, члена-корреспондента РАН, главного научного сотрудника, Межведомственного центра аналитических исследований, которую ученые характеризовали как деятельность, состоящую из непрерывного ряда операций, имеющих характер коллизий, в которых интересы коллектива и отдельных лиц «запутаны в сложные узлы». Выделение во всем многообразии педагогического процесса типичных педагогических операций позволило обосновать технологичность воспитательного воздействия на воспитанников с установкой на результат, комплексное решение жизненно важных воспитательных задач. По словам С.Л. Рубинштейна: «Свобода выбора ситуации, ее участников и технологического решения, на наш взгляд, способствует наиболее осознанному включению в будущую профессиональную деятельность социального педагога, что выступает как знания, «пропущенные» через субъективный, личностный опыт студента» [64].

Стратегии обучения анализу социально-педагогических ситуаций в адаптивно-ориентировочной модели формирования профессиональной компетентности будущего социального педагога призваны создать среду и опыт, которые помогут студентам открыть и добыть знания для самих себя, стать активными открывателями и создателями собственного знания и компетенций. При этом эффективные технологии постоянно совершенствуются, тестируются, модифицируются, апробируются и сравниваются друг с другом, делают возможным постоянное повышение продуктивности образования. Оценка эффективности стратегии проводится по критериям ее воздействия на учение и на личную профессиональную результативность каждого студента [65].

Новая стратегия обучения становится стабильной только в том случае, если «она имеет организационную схему, систему ролей и поощрений, технологий и методов, инструментов и новые коммуникационные сети» [66]. Практика адаптационного управления процессом формирования профессиональной компетентности будущего социального педагога обеспечивается использованием соответствующих социально-педагогических технологий, направленных на адаптацию и ориентацию личности в социально-профессиональной ситуации, специальными технологиями развития и саморазвития личности будущих специалистов; Адаптивно-ориентирующее влияние образовательной среды нацелено на развитие индивидуальности студента, формирование его способности к самопознанию, самоопределению, самообразованию, самоактуализации собственного развития. Понятие «профессиональная компетентность социального педагога» включает следующие аспекты: проблемно-практический, устанавливающий адекватность распознавания и понимания ситуации, а также адекватную постановку и эффективное выполнение целей, задач, норм в данной ситуации; жизненно-смысловой, направленный на адекватное осмысление социальной ситуации в более общем социокультурном контексте; мотивационно-ценностный, определяющий способность к правильной оценке ситуации, ее целей, задач и норм с точки зрения собственных и общезначимых ценностей;

Выбор человеком определенного профессионального пути, то есть моделирование собственной профессиональной концепции влияют на качество и ценностно-смысловые характеристики будущего специалиста. Профессиональное самоопределение молодежи, знание мотивов выбора профессии может дать много информации о том, как изменять профессиональную подготовку, модернизировать ее адекватно механизмам современной общественной потребности, то есть иметь стратегическое представление по развитию менеджмента управления социально-педагогическим образованием [67].

Следовательно, знание мотивов выбора профессии студентами способствует восприятию будущими специалистами своей профессиональной роли, которая влияет на постановку социально-педагогического образования. Отсюда вытекает необходимость реализации социально-педагогического образования в разных теоретических перспективах с учетом общественного вызова. Поэтому в поиске профессионального содержания закономерно искать ответы на вопрос: какие профессиональные и социальные черты должны быть у социальных педагогов в области стратегических навыков. Необходимо отметить, что процесс развития стратегических навыков основывается на общей концепции профессионального направления, профессиональной компетенции, которые опираются на следующие принципы:

а) касающиеся области деятельности будущего социального педагога: социально-педагогическая работа, организация культурной постановки личности, здоровьесберегающие мероприятия [68];

б) мотивации деятельности, которая имеет три подхода в стратегии управления: консервативный, реформаторский и революционный [69];

в) идеологический, который показывает отношение социального педагога к социо-политической системе государства, объединениям, его политические принадлежности, участие в общественных движениях [70].

Идеологический тип специалиста ‒ это контролер, отвечающий за организацию учебного процесса и создание благоприятной образовательной среды, способствующей функционированию и модернизации социально-культурной и социально-педагогической инфраструктуры. Его деятельность осуществляется на трех уровнях: на государственном ‒ как доминирующее направление, на региональном ‒ с учетом специфики и возможностей конкретного региона, и на локальном ‒ с опорой на особенности и потребности местного сообщества.

Второй тип ‒ всесторонний или гуманистический, где будущий специалист обладает доброй волей, коммуникативно-мобильный, учитывающий особенности разнородных стратегий, которые могут быть аналогией для построения стратегии управления, способствующей интеграции на разных уровнях государственной и общественной организациями.

Третий тип - стратег, его можно назвать борцом за профессионализм и создание комфортной образовательной среды.

Следующий, четвертый тип - статист - специалист по обеспечению социально-педагогической поддержки, способствующий общему делу, является народным наблюдателем или исполнителем без внимания к условиям.

Пятый тип - идеологический продукт, который выступает на всех уровнях деятельности [71].

Социально-педагогическое образование имеет свой идеологический характер: либеральный, фундаментальный, эклектический. Указанные характеристики отражают отношение специалистов:

- культурологическое отношение;

- связь с общественностью;

- разные формы образовательных отношений;

- отношение к социальным целям.

Разноплановость социально-педагогической деятельности дает основание специалистов данной области рассматривать как специалистов, определяющих и социально-культурное, инструктивное, координирующий-организаторский деятельности.

В.И. Подобед и М.П. Барболин обосновывают необходимость построения единой теоретической системы в процессе подготовки будущих специалистов. При этом в качестве системообразующих они выделяют особые компоненты [72]:

- научного знания, которые отражают действительность на уровне сущности реальных и идеальных систем;

- содержания и формы образовательных систем;

- устанавливают связь между разноуровневыми системами, выполняя при этом генетическую и генерирующую функции.

Такая единая система могут быть общими закономерностями развития менеджмента и организации образовательного процесса как единого организма (системы) и частные законы жизни составляющих (подсистем) данного процесса (системы) [72, с. 4-7].

Метасистему социально-педагогического образования В.И. Подобед и М.П. Барболин трактуют как сущностный инвариант реальной или идеальной системы педагогического образования, обеспечивающий переход от одной сущности к другой в процессе взаимодействия и развития систем, в частности, качественного перехода, выступая в качестве механизма [72, с. 4-7]. Кроме того, авторы отмечают, что метасистема социально-педагогического образования ‒ это специфическая, качественно определенная методологическая система, представляющая собой сущностный инвариант развития теоретической или реальной системы образования, ориентированной на сопровождение развитие человека и общества. Она представляет собой самоорганизующееся и саморазвивающееся ядро методологической системы образования, обеспечивающее ее жизнеспособное (в частности, устойчивое, инновационное, поскольку речь идет о качественных переходах на уровне сущности) развитие [72, с. 4-7].

Отличительной чертой построения системы социально-педагогического образования является опора на индивидуальный и профессиональный опыт, представляющий собой отражение образа жизни во внутреннем мире человека, который характеризуется целостностью, неопределенностью, органичностью. Наконец, поскольку он есть отражение опыта общественной жизни и профессиональной деятельности, и как общественный опыт, обладает потенциальной возможностью развития [72, с. 4-7].

Характер влияния процесса социально-педагогического образования на деятельность не может быть выражен каким-либо одним, даже самым важным показателем, например производительностью. Более высокие инвестиции в образование, как отмечают В.Н. Скворцов и А.И. Тучков, могут сопровождаться снижением прибыли в краткосрочном периоде, но вызывать рост инноваций, качества продукции и конкурентоспособности в долгосрочной перспективе. Поэтому стратегия менеджмента в социально-педагогическом образовании является важнейшей составной частью стратегического планирования [73]. По мнению исследователей, представляется обоснованным использование показателей результативности и объёма инвестиций в человеческий капитал социального педагога, отражающих его вклад в формирование и развитие организационного капитала. Такой подход позволяет более полно оценить эффективность профессиональной деятельности социального педагога, учитывая его влияние на повышение потенциала образовательной организации и её конкурентоспособности в условиях современных социально-экономических вызовов.

На современном этапе развития социально-педагогическое образование нужно рассматривать как неотъемлемую составляющую непрерывного образования. Это обусловлено тем, что вместе с научно-техническим и социально-экономическим прогрессом, развитием новых технологий меняется содержание и характер профессиональной деятельности, есть множество проблем в социализации личности к общественной жизни. Поэтому возникает необходимость постоянно обновлять, обогащать подготовку социально-педагога, что позволило бы успешно решать непредвиденные и все усложняющиеся социальные и профессиональные задачи. Сегодня, когда растет объем научных знаний, меняется характер наук, человек стремится не просто усвоить накопленные знания, а овладеть методами познания нового, ранее неизученного на всех этапах своего жизненного и профессионального пути. В этом и состоит суть концепции непрерывного образования - мотивация к приобретению знаний, овладение методологией, формирование личностных качеств, которые помогают человеку интеллектуально развиваться в процессе обучения или самообразования. В результате чего появляются способности и умения исследовать явления, принимать и осуществлять решения, эффективно общаться и взаимодействовать с другими людьми, постоянно осваивать новые виды и типы деятельности [74].

С.В. Иванова и О.Н. Кожевникова отмечают, что «постоянно изменяющееся отношение к инновациям в социуме и в науке, в повседневной производственной и профессиональной социально-педагогической деятельности требует сопровождения на профессиональной и на управленческойоснове [75]. Такое сопровождение, обеспечивая внимание инновационной активности, помогает профессорско-педагогическому составу кафедры быть на пульсе современных ожиданий от внедрения инноваций. В свою очередь, инновационная активность педагога немыслима без постоянного пополнения знаний, повышение квалификации позволяет своевременно овладевать инновационными технологиями обучения. Одного формального образования для этого явно недостаточно, поэтому актуальным становится неформальное и информальное образование в самообучающемся педагогическом коллективе» [76].

По мнению ученых Н.А. Лобанова, В.Н. Скворцова, А.И. Тучкова, даже тесно связанные с проблемами организации образовательные инвестиции могут вызвать целый ряд проблем. Главная из них заключается в возрастании зависимости работодателя от профессиональной компетенции. Последнему явлению способствует во многом неформальный характер непрерывного образования, сочетающийся тем не менее с его документально оформленным признанием работодателем. Таким образом, процесс приращения человеческого капитала выходит из-под контроля работодателя и зачастую осуществляется не в его интересах [73, с. 40-51].

В коллективной монографии под редакцией В.В. Горшковой отмечается, что возможно выделение четырех блоков базового образования в подготовке социального педагога [77]. К базовым видам относятся следующие:

- учебная деятельность академического типа;

- квазипрофессиональная;

- учебно-профессиональная;

- общекультурная.

Фактическая интеграция указанных блоков формирует у социального педагога фундаментальные основы, с опорой на которые развиваются как базисные, так и прикладные аспекты профессиональной деятельности любой предметной направленности. Таким образом, культура общего образования заключается в использовании им базисного образовательного инварианта, предполагающего умения распознавать и создавать на основе соответствующей информации те или иные концепции, теории, идеи. Вместе с тем может актуализировать и воспроизводить усвоенные знания и культуру при решении типичных, нестандартных, новых творческих задач [78].

Реализация идей модернизации отечественного социального педагогического образования как новая концепция непрерывного образования человека может иметь следующие направления:

- обоснование методологии социально-педагогических проблем в условиях становления нового типа культуры,

- разработка концепции управления образовательной инноватикой,

- качеством подготовки специалистов систем образования,

- выявление опережающих тенденций в управлении непрерывным профессиональным и общим развитием личности [79].

В настоящее время понятие «социально-педагогическое образование» дополняется и уточняется другими научными понятиями. В частности, в теории образовательного менеджмента начинает использоваться понятие «система социально-педагогического образования», которая определяется как совокупность взаимосвязанных элементов формального, неформального, информального образования человека в течение всей его жизни, обеспечивающая самоорганизацию, саморегуляцию личности и территориального сообщества в социокультурном и социально-экономическом пространстве и включающая: образовательный процесс; сеть образовательных учреждений; управление и координацию их деятельности; социально-образовательные общности.

Обобщение результатов исследований В.М. Петровичева, В.И. Байденко, Р.Н. Тимофеевой позволяет выделить различные подходы к определению сущности понятия «социально-педагогического образования» [80]:

- обеспечение полноты и непрерывности социального педагогического образования;

- разработка и реализация образовательного стандарта образования как «составляющей» нормы образования В.И. Байденко [81];

- приобщение педагогов и обучающихся к ценностям национальной культуры и языка Р.Е. Тимофеева [82];

- формирование и развитие инновационного потенциала территориальной образовательной системы Л.Е. Курншова [82, с. 15-26].

В последние годы усилился интерес к исследованию различных аспектов подготовки социально-педагогического образования Представляют большой интерес работы Э.М. Никитина, Л.Л. Редько, К.М. Ушакова, П.В. Худоминского, Н.М. Чегодаева и др. [83].

Предметом исследования перечисленных авторов являлся отбор содержания повышения качество подготовки руководителей образовательных учреждений, и самообразовательной работы, а также в ходе инновационной деятельности.

В частности, Л.Л. Редько обоснована необходимость формирования и развития инновационных возможностей и усилий различных образовательных структур, способных за счет объединения учреждений, целенаправленного взаимодействия руководителей вузов, обеспечить потребности общества в педагогических кадрах высокой квалификации [84].

Тщательное моделирование, прогнозирование, проектирование, пo мнению автора, выступают сегодня научно обоснованным механизмом достижения качества продукции, услуг и отношений в социально-педагогической деятельности. Особенно это касается системы образования, где основным показателем его качества принято считать уровень развития личности, а не материализованные продукты деятельности [85].

Ю.А. Савинков и Л.В. Мозгарев выделили наиболее распространенные на практике варианты формирования содержания повышения квалификации работников образования [86].

*Первый вариант* - формирование содержания социально-педагогического образования на основе информационных запросов работодателей и обучающихся.

*Второй вариант* - формирование содержания на основе выявленных рисков. Содержание определяется ППС кафедры и работодателей на основе изучения и анализа профессиональных деятельности и рисков.

*Третий вариант* предполагает отбор содержания, осуществляемый по признакам его новизны и актуальности. Содержание диктуют общество и работодатели [87].

Подготовка социального педагога предполагает знакомство с современным состоянием, достижениями и перспективами системного управления качеством образования. В этой связи, безусловно, важным с точки зрения соответствия инновационным ожиданиям, методам разработки и применения систем менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов качества ISO 9001:2015, опубликованная 23 сентября 2015 года [88].

Социально-педагогическое образование как структурный компонент педагогического профессионального образования, по мнению Л.И. Ермаковой, выступает сферой образования, где социальные новации реализуются в повышении качества человеческого потенциала в соответствии с провозглашенными обществом социальными и культурными приоритетами [89].

Современная эталонная модель профессиональной компетентности руководителей в сфере социально-педагогического образования представляет собой интегральную профессионально-личностную характеристику, определяющую готовность и способность выполнять педагогические и управленческие функции в новых условиях в соответствии со служебным статусом [90].

Д.И. Жилина, с учетом современных потребностей инновационного образования, предложила идею эталонной модели профессиональной компетентности руководителя. По определению автора это есть система, содержащая тщательно разработанный образец меры требований к характеристикам способностей, готовности к управленческой деятельности и качеств личности, обеспечивающих общую управленческую способность и деятельность, содержащий описание стандарта уровней профессионального управленческого образования руководителя, описание стандарта способности к управленческой деятельности, описание стандарта личностных качеств руководителя, необходимых для реализации управленческой деятельности [91].

Такая эталонная модель профессиональной компетентности руководителя имеет системный, динамичный, целенаправленный характер, может обеспечить в качестве целевой установки не только эффективность профессиональною отбора, но и эффективность профессионального управленческого образования, эффективность управленческой деятельности [92].

Социально-педагогическая деятельность, по мнению В.В. Горшковой, заключается в необходимости накопления профессиональных знаний, умений и навыков, в совокупности которых будущий специалист будет обладать профессиональной компетентностью, которые непосредственно будут применяться на практике [93]. Тенденции общественного развития, возникающие в их контексте социальные и социально-педагогические проблемы, а также вызовы, стоящие перед системой образования в целом, определяют необходимость формирования социально-педагогического образования как метасистемы. Важнейшими условиями её функционирования выступают социально-педагогическое сопровождение и поддержка, завоевание доверия, а также внедрение инновационных, научно-обоснованных, информационно-насыщенных и «экологически чистых» технологий [94].

Проблема качества социально-образования, в условиях глобализации мирового сообщества может успешно решаться только в том случае, когда оно ориентировано на личность и затрагивает глубинные внутренние процессы развития человека, его менталитет, интеллект, мышление и формирует его способность к самодиагностике, саморефлексии и самокоррекции профессиональных умений, высокий уровень профессиональной компетентности, адекватную самооценку профессиональных качеств, способность к саморегуляции и самоконтролю в различных видах профессиональной деятельности [95].

Готовность общества к глобальным преобразованиям во многом определяется степенью разработанности технологий и систем образования взрослых, их ориентацией на развитие личности, творческих способностей, профессиональной компетенции. Наиболее сильное проявление социально-педагогического образования выражено в системе педагогического и психолого-педагогического образования руководителей образовательных учреждений [96].

По мнению И.Е. Шолудченко содержательным компонентом социально-педагогического образования является процесс формирования поликультурной компетентности [97].

В.П. Топоровский в содержание и технологии видит систему инт егративной модели формирования их управленческой компетентности. Эта модель определяет комплекс факторов, способствующих самоорганизации, саморазвитию личности управленца. Основным условием реализации данной модели автором выдвигается создание интегративной образовательно-развивающей среды, целенаправленное формирование у управленца положительного отношения к нововведениям, достаточного уровня готовности к управлению развитием и обеспечение необходимой рефлексии.

Организация образовательного процесса в системе подготовки социальных педагогов В.П. Топоровским рассматривается как ингегративная технология, формирующая методологическую, управленческую и инновационную компетентности. Содержательной основой интеграции процесса является взаимодействие обучения и самообразования [98].

По мнению Э.Р. Саигбаевой, в практике управления качеством образования успешно могут быть использованы международные стандарты качества ИСО [99]. Эти стандарты, адаптированные к системе образования, используются во многих странах мира. В Казахстане процесс создания, внедрения и сертификации систем менеджмента качества затронул, главным образом, высшие учебные заведения.

Между тем знакомство с системно-комплексными методами управления качеством, создание и внедрение систем менеджмента качества, отвечающих требованиям стандартов ИСО, способствует:

* уточнению задач организации в области качества;
* обеспечению ориентации организации на интересы потребителей;
* приданию потребителям уверенности в возможностях организации;
* достижению и поддержанию требуемого качества продукции и услуг;
* установлению исходного уровня системы менеджмента качества для ее непрерывного совершенствования [100].

Кроме того, по мнению Э.Р. Саитбаевой, основополагающее значение может иметь детальное знакомство с методологий и технологией применения одного из важнейших принципов, положенных в основу разработки международных стандартов качества ИСО серии 9000, принципа постоянного улучшения. В логике ИСО постоянное улучшение деятельности организации в целом следует рассматривать как ее неизменную цель. Принцип постоянного улучшения, но мнению Э.Р. Саитбаевой, ведет к разработке целей улучшения; к превращению постоянного улучшения продукции и процессов в задачу каждого работника; к поощрению за улучшения. Как правило, принцип реализуется не путем постановки глобальной цели, а небольшими шагами и прорывами, но постоянно и повсеместно и при этом эффективность всех процессов должна постоянно повышаться [101].

Анализ работ в области инновационного менеджмента, педагогической инноватики В.И. Загвязинский, С.В. Лазарев, А.М. Моисеев, В.П. Полонский, А.Я. Найн, Е.А. Новикова, А.А. Орлов, Э.М. Печерская, О.Г. Хомерики, Н.Р. Юсуфбекова и др. показывает, что современная региональная система профессионального социально-педагогического образования характеризуется следующими признаками и особенностями, учет которых необходим в ходе организации образовательного процесса [102]:

- квазистабильность существования;

- частичная неопределенность траекторий развития;

- дуальность организации и управления;

- направленность на отдаленный результат, отставленный эффект;

- сложность и противоречивость основных процессов;

- высокие темпы обновления всех элементов и связей между ними;

- интенсивные обменные процессы с внешней средой;

- повышенная энтропийность;

- сложность управления образовательной системой со стороны субъектов управления;

- повышение роли рефлексивных начал в управлении и процессов самоорганизации [103].

Указанные признаки и особенности развивающейся образовательной системы предъявляют более высокие требования к процессу подготовки социальных педагогов.

В.П. Панасюк отмечает, что наличие большого числа разнообразных, одновременно развертывающихся инновационных процессов делает невозможной ситуацию обеспечения качества образования с опорой на эпизодически проводимые мероприятия локального характера. Требуется системное применение различных средств, методов, технологий. При этом меняется сам характер управления качеством [104]:

- реализуются различные его виды;

- методы статистического контроля качества, мониторинговые технологии;

- разрабатывается система оценочных стандартов, критериев и измерителей качества образования;

- сам процесс управления алгоритмизируется, включает элементы формализации процедур принятия управленческих решений;

- трансформируются организационные структуры управления, приобретая все больше матричный характер;

- реализуются различные варианты программно-целевого управления;

- преобладающая роль отводится процессному подходу в управлении качеством.

По мнению ученого, конечной целью построения и развертывания системы управления качеством образования в развивающейся образовательной системе является повышение эффективности образовательной деятельности. Являясь результирующим критерием качества образования, эффективность интегрально отражает состояние образовательной системы, результативность осуществляемых в ее рамках видов деятельности: педагогической, социальной, управленческой и экономический аспекты эффективности [105].

Наиболее перспективным направлением организационного решения вопроса управления качеством инновационных процессов в развивающейся образовательной системе, которое бы отвечало требованиям гарантированного обеспечения эффективности образовательной деятельности, на наш взгляд, является внедрение системы менеджмента качества на основе международных стандартов качества ISO серии 9001:2015.

Осуществление масштабных инновационных изменений в образовании и образовательных системах всех уровней неразрывно связано с педагогическим проектированием как процессуальной основой инноваций Р.С. Бондаревская, В.И. Загвязинский, Е.С. Заир-Бек, И.Л. Колесникова, О.Г. Прикот и др. [106].

Р.С. Бондаревская отмечает, что в научных исследованиях педагогическое проектирование традиционно рассматривается как деятельность, направленная на изменения, вносящие в образовательную систему новые элементы, которые вызывают ее переход из одного состояния в другое. Это могут быть инновации в содержании образования, в методах, технологиях и методиках, в организации учебно-воспитательного процесса, в системе управления образовательным учреждением [107].

Автор подчеркивает, что в исследованиях и педагогической практике в основном уделяется внимание механизмам организации проектной деятельности учащихся. При этом игнорируется данный важный аспект в отношении педагогов [107, с. 94-95].

Развитие менеджмента предусматривает следующие этапы:

- практико-ориентированное обучение педагогическому проектированию, включающее построение педагогом индивидуального педагогического проекта на основе методики, которая разработана в соответствии с психологической функциональной системой деятельности;

- представление и оценка промежуточных результатов проектирования в процессе неформального образования, совершенствование проектов и проектной деятельности в ходе самообразования и самовоспитания;

- профессионально-общественная экспертиза результатов проектной деятельности, предоставляющая возможности самовыражения и самоутверждения [107, с. 94-95].

В работе Роксаны Сергеевны Бондаревской на основе акмеологического подхода проектная деятельность социального педагога рассматривается как процесс осуществления педагогических инноваций в ходе целостного профессионального и личностного самосовершенствования педагога, механизмом которого является разработка индивидуального педагогического проекта, основывающегося на психологической функциональной системе профессиональной педагогической деятельности и предусматривающего его корректировку на основе рефлексии всех ее компонентов [107, с. 94-95].

Социально-педагогическое образование выступает сферой образования, где социальные новации реализуются в повышении качества человеческого потенциала. Правомерна постановка вопроса об эталонной модели профессиональной компетентности взрослого человека, представляющей собой интегральную профессионально-личностную характеристику, определяющую его готовность и способность выполнять профессиональные и управленческие функции в новых условиях в соответствии с заявленным функционалом.

Проблема становления и развития педагогических инноваций затрагивает глубинные внутренние процессы развития человека, его менталитет, интеллект, мышление и формирует его способность к самодиагностике, саморефлсксии и самокоррекции профессиональных умений, высокий уровень профессиональной компетентности, адекватную самооценку профессиональных качеств, способность к саморегуляции и самоконтролю в профессиональной деятельности.

Система социально-педагогического образования и научно-методическое сопровождение деятельности социального педагога формируют комплекс факторов, обеспечивающих условия для самоорганизации и саморазвития обучающихся. Для реализации данной системы должна быть создана интегративная образовательно-развивающая среда, способствующая формированию у взрослого человека положительного отношения к нововведениям, достаточного уровня готовности к участию в инновационном процессе.

Анализ факторов и условий стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования демонстрирует значимость профессиональной компетентности будущего социального педагога как ключевого результата образовательного процесса. Компетентность формируется на основе интеграции теоретических знаний, практических умений и нравственно-ценностных ориентиров, что позволяет будущему специалисту эффективно решать социально-педагогические задачи в различных социокультурных контекстах.

Эффективная реализация стратегии требует создания инновационной образовательной среды, ориентированной на развитие профессиональных и личностных качеств студентов, а также адаптации образовательных программ к современным требованиям рынка труда и социальным вызовам. Немаловажную роль играет координация между государственными, вузовскими и региональными стратегиями, что обеспечивает устойчивость и системность подготовки кадров.

*Таким образом,* развитие стратегических навыков и профессиональной компетентности будущих социальных педагогов становится основой успешной реализации стратегии менеджмента социально-педагогического образования, способствуя подготовке специалистов, способных решать актуальные задачи социальной политики и образования в условиях динамично меняющегося общества.

**2.2** **Содержание, формы, методы и технологии взаимодействия субъектов образовательного процесса развития менеджмента социально-педагогического образования**

Выбор человеком определенного профессионального пути, т.е. моделирование собственной профессиональной концепции влияют на качество и ценностно-смысловые характеристики будущего специалиста. По словам специалистов по профессиональному самоопределению молодежи, знание мотивов выбора профессии может дать много информации о том, как изменять профессиональную подготовку, т.е. модернизировать ее так, чтобы она была адекватна механизмам рынка [108].

Следовательно, знание мотивов выбора будущей профессии студентами социально-педагогического образования способствуют будущему специалисту воспринимать свою профессиональную роль, которая влияет на их жизненные успехи.

Реализация социально-педагогического образования определяется многообразием теоретических подходов, формирующихся в ответ на актуальные общественные вызовы. В этом контексте особую значимость приобретает вопрос о профессионально-личностных характеристиках, которыми должен обладать социальный педагог, что предполагает исследование их содержания, структуры и условий формирования. Анализ этих аспектов позволяет выявить ключевые компетенции, необходимые для эффективной деятельности в социальной сфере, а также определить соотношение профессиональных и социально-личностных качеств в контексте требований современного общества. В процессе подготовки общей концептуальной основой является профессиональная направленность, профессиональные компетенции и навыки, которые опираются на следующие принципы:

а) касающиеся области деятельности будущего социального педагога: социальная работа, культура, туризм, спорт [109];

б) мотивации деятельности. Здесь можно выделить три типа специалистов: консервативный, реформаторский и революционный [109].

Ученый Р.К. Мертон сделал разницу между людьми, которые оказывают влияние, и людьми, которые этому влиянию подвергаются. Среди людей, оказывающих влияние, разделяют [110]:

- людей с определенной позицией;

- потенциально влиятельных, восходящих звезд, поднимающихся по общественной лестнице;

- людей, влияние которых уже пропало.

Последняя из групп ‒ это люди, влияние которых скрыто, люди, имеющие объективные черты влиятельности, но не пользуются этой ценностью [111]. Эти различия влиятельных людей можно трактовать как характеристику очередных фаз распоряжения возможностью влияния на других. Такой контекст указывает на факт изменяемости и нахождения людьми своей социально-профессиональной позиции. Одновременно в этой идее подчеркивается, что всегда существует возможность роста мобильности личности в период влияния на других людей.

По предложению Мертона, сильнее действуют на других люди со стабильной и значительной позицией. Этот принцип требует подробного подхода, когда не всегда получается идентификация людей, занимающих высокие общественные позиции. Часто нужно выделять и тех, личная привлекательность которых, престиж, авторитет действуют не только из-за занимаемой высокой общественной ступени и статуса, но и из-за способа их использования. Поэтому, ценным общественным окружением могут быть социальные педагоги, которые создают общественное мнение, культурно-активные и социально-активные высокие общественные позиций. В этой ситуации важна личная характеристика человека. Джордж Каспар Хоманс определил, что главным критерием престижа по отношению к социальной роли социального педагога, а особенно профессиональной, является количество и качество интеракций, в которых действует данный человек с другими людьми [112].

Третьим, выделенным критерием выполнения социально-профессиональной функции, является индивидуальность человека, выполняющего эти роли. Здесь важную роль играет уровень усвоения личностью нормативного уклада, когда он выполняет одобряемые групповые нормы. Схема опирается на три критерия, определяющие качество интеракции личности, и ее популярности и авторитета среди других людей:

а) количество и качество социальных интеракций, к которым относится этот человек;

б) социальная позиция, которую занимает человек, уменьшение или увеличение ее возможности вхождения в интеракцию;

в) особенности, связанные с реализацией групповых норм, как показатель общественного одобрения [113].

Анализируя, профессиональную роль социального педагога, следует обратить внимание на связь, которая существует между процессом ее воплощения и индивидуальностью. Эта роль является элементом нормативной системы социального окружения, которая приказами и моделями навязывает человеку дефиницию (определение) исполняемой им роли. Человеку, который занимает определенное общественное положение в структуре общественной группы, окружение (локальное общество) навязывает определенные способы исполнения роли, предписанной данному положению. Это механизм структурно навязываемого требования роли. В таком случае роль связывает личность и ее индивидуальность с социальной структурой группы или определяет индивидуально и структурно навязанные требования.

Согласно такой концепции, следует определить, что предписанная роль для данного общественного положения, им определяется и навязывается личности, а потом подвергается влиянию индивидуальности, т.е. интерпретируется и переоценивается.

В случае интерпретации и переоценки роли очень важным элементом является социальный статус человека, который ее выполняет. Он определяет, какое место занимает человек в иерархии группы, будучи частью этой локальной общественности, или в случае малой общественности - в ней самой. Получается, что чем выше общественный статус личности, тем больше шансов, что она может выполнять обязанности человека с авторитетом.

Социальный статус социального педагога является престижным, признаваемым группой за услуги, которые этот человек делает или может оказать группе, а также за внесенные им ценности. По отношению к знаниям, опыту, умении, коммуникативным способностям.

Так, статус связывается с возможностями:

- деятельности человека в группе;

- шансами подчинения одних членов группы другим, или возможностями влияния на роль других.

В поиске метода идентификации и идентичности в локальной группе необходимо определение его через основы социального статуса личности или ее индивидуальных и социальных особенностей. Индивидуальными особенностями являются биофизические и психологические черты, к которым можно отнести:

- знания, одаренность, психологическую устойчивость, находчивость, вежливость, альтруизм, применяемые в разных ситуациях, форму использования материальных и символических благ.

Общественными ресурсами являются: область специальных знаний и умений, самостоятельность в принятии решений, авторитет, возможность пользования общественными благами, доступ к информации, членство в локальных общественно-культурных формальных и неформальных группах

Так, индивидуальные особенности и особенности общественности необходимы для выполнения социально-профессиональных ролей, предписанных социальному педагогу.

Социальные интеракции являются интегрально связанными с социальными ситуациями. В этих ситуациях люди выступают как одиночки или группы. Однако трудно абстрагировать общественную ситуацию, в которой люди выступают как одиночки или группы, от более широкого социального контекста. Каждый человек, кроме того, что является отдельной личностью, является и членом множества маленьких и больших групп, бывает членом больших сообществ, является также членом определенного института, членом определенного сообщества или социума. То, как каждый из нас себя ведет, зависит не только от того, кем он является как личность, но также от того, к какой группе он принадлежит, каково его положение в данном институте, а также, в каком социуме или общественности он находится. То, как человек ведет себя, определяется через его широкий общественный контекст, который он несет с собой в индивидуальной системе в данную ситуацию. Человек является элементом социальных ситуаций, большинство которых создает объективный социальный мир. Человек в своей общественной жизни постоянно входит в большое количество интеракций, которые имеют эпизодический характер, или составляют непрерывность, становящуюся процессом интеракции. Процессы интеракции можно рассматривать в перспективе разных теоретических концепций. Одна из первых ‒ это попытка анализа процесса интеракции в категориях бихевиоризма.

Она предполагает, что в процессе интеракции мы имеем дело со взаимным реагированием друг на друга и с процессом учебы, основывающимся на наблюдении реакции других партнеров интеракции. Преимуществом этого подхода является то, что таким образом можно описывать этот процесс. Практика показывает неоднозначность в выделении или разделения путей поведения: невозможным становится выделение аналитической личности. Также трудно описать межличностные взаимодействия, понять их функции или значение для участников интеракции. Более углубленную теоретическую концепцию анализа, называемую бихевиоральной теорией обмена, представил Джордж Каспер Хоманс, который в анализе процесса интеракции не ограничивался только оценкой обмена импульсов и реакций, а учитывал обмен наград и наказаний [114]. Похожую концепцию представили Джон Тибо и Харольд Келли. Ее можно назвать секвентным анализом процесса интеракции.

Так, социальные педагоги являются теми людьми, которые должны иметь психологическую, педагогическую, медицинскую, правовую подготовку, которая обеспечивают его компетентность и делает как привлекательного специалиста. Их привлекательность должна основываться на том, что контакт с ними должен удовлетворять многие потребности клиентов интеракции или гарантировать удовлетворение и исполнение желаний. Привлекательность основывается также и на том, что даже относительно высокие издержки интеракции являются удовлетворение потребностей. Конечно, селективным элементом в этом случае является уровень взаимного равенства Джон Тибо и Харольд Келли, которые предлагают определенный способ анализа результата интеракции, вводя оценку ''положительно" и "отрицательно" в зависимости от уровня интеракции возможных результатов [115]. Важным элементом является сравнение информации о поведении партнера интеракции и ее оценки, на основании которой делается вывод о способностях и мотивациях других людей. Интеракция является взаимным воздействием друг на друга в разных общественных ситуациях. Она представлена в двух областях социальной жизни, то есть в социально-эмоциональной области и области задач. Причем первая может иметь позитивный размер доминирует позитивная реакция, вторая имеет нейтральный размер. Оценку следствий интеракции, имеющих влияние на систему межличностных отношений, можно отнести к тем социальным ситуациям, в которых отчетливо видны взаимные воздействия людей друг на друга. К ним можно причислить ситуации: общения, оценки, контроля, принятия решений, снятия напряжения, связанные с повторной интеракцией. Перечисленные социальные ситуации можно назвать ключевыми для установления системы социальных отношений. Проходящие в их рамках интеракции поддаются описанию участвующих в них людей.

Эти ситуации требуют от участников проявления разных социальных компетенций, таких как: умение общаться (коммуникабельность), умение оценивать (знание предмета оценки, знание критериев и способа оценки), способность к контролю, умение принимать решения, умение влиять на уменьшение социального напряжения, умение интегрироваться, способности дипломата. Часто позитивно оцененное участие в таких социальных ситуациях указывает на большой запас социальной компетенции социального педагога, а следовательно, и на ее персональную привлекательность, а то, что за этим идет, может стать важным селективным критерием для профессиональной роли. Люди связанных с контактами с людьми профессий, которые опираются на добровольность и согласие партнера интеракции, а к таким профессиям относятся специалисты по досугу, должны характеризоваться высоким уровнем сознательности, или их деятельность должна соответствовать нормам, принятым в группе (локальном обществе). Достижение высокого уровня сознательности выражается в интернализации групповых норм, это значит, что она является регулятором поступательного движения личности, даже без контроля группы. Другим показателем высокого уровня сознательности личности является ее большая активность и творческое вовлечение в реализацию групповых целей. Выполнение роли социально-культурного аниматора также связывается с высокой социальной зрелостью человека, который ее выполняет. Большая социальная зрелость — это подробное знание и отношение в социальных привычных ситуациях в своей группе.

Мерилом социальной зрелости является социальная активность и эрудиция социального педагога, которые легко приводят к социализации, а также связанные с ней способности присваивать привычки и принципы этой группы, что способствует правильному образу жизни.

Следующим характерным элементом социально-профессиональной роли социального педагога, с точки зрения перспективы его компетенции, является принятие личностью, которая ее выполняет, про общественных действий. Среди про общественных форм будут желательны формы вежливости, справедливости, альтруизма, нововведения.

Позиция доброжелательности устанавливает форму общественного взаимодействия, основанную на помощи другим в трудных и конфликтных ситуациях. Принцип справедливости проявляется в справедливой деятельности, которой соответствуют:

- награждение или наказание относительно заслуг, достижений или поступков, объективная и честная оценка собственной и чужой деятельности;

- соблюдение принципов законности;

- предотвращение всяких форм дискриминации.

Принцип альтруизма характеризуется тем, что субъект действует для блага другого, оценивая его блага выше, чем собственные потребности и интересы. Обратим внимание, что перечисленные принципы, характеризующие общественную деятельность специалиста по досугу, тесно связаны с такими категориями интеракции, которые мы классифицируем в группе социально- эмоциональных интеракций, позитивно ценных.

Для исполнения профессиональной роли необходимы также компетенции инструментального характера. Это связано с исполнением полномочий по принятию решений, мнений и суждений, которые имеют значение для функционирования личности и групп в определенных локальных обществах, особенно по отношению к формированию межличностных отношений. Полномочия они получают в форме доверия остальных членов группы или общественности. Однако, существуют и такие компетенции, которые возникают, опираясь на существенные критерии. К ним относятся те, которые личность получает в результате индивидуальной деятельности, направленную на собственную личность и ее развитие. Они касаются уровня и области знаний, профессиональной специализации, а также взятия ответственности на себя и вверенных ей задач. Показателями этого рода компетенции являются: способность к четкой деятельности, а также способность формулирования оценок авторитарным способом. Итак, основой социальных компетенций являются:

- высокая степень сознательности,

- высокая общественная зрелость,

- способность к общественной деятельности через принятие общественных форм в интеракциях социально-эмоционального характера;

- способность к инструментальной деятельности на основе полученных прав и полномочий, а также прав и умений.

Для запуска механизмов процесса развития менеджмента социально-педагогического образования необходимо формирование инновационного сообщества. При формировании таких сообществ нужно опираться не на стратегию просто людей и организационные структуры, а на стратегию налаживания или упорядочивания, предполагающую ориентацию на реально действующих людей, имеющиеся структуры и их постепенное перефункционирование. Налаживание обстановки осуществляется через механизм интеграции индивидуального и коллективного сознания. Преобразование всей практики будет происходить через выявление имеющихся инновационных процессов и их распространение в образовательное пространство региона. При этом, с одной стороны, происходит изменение по линии освоения всех форм организации совместной деятельности, а с другой - становление социальной организованности жизнедеятельности людей за счет постепенного налаживания разных типов отношений между людьми по поводу образовательной деятельности: межличностных - групповых - межгрупповых - отношений по типу сообщества [116].

Одним из главных условий обеспечения эффективности процессов развития социально-педагогической образования является согласованная деятельность органов управления образованием различных уровней. В этой связи в последние годы идет активное инициирование разработки программ развития, экспериментальной работы, различных инновационных проектов, которые согласуются с документами, определяющими развитие, а также с привлечением работодателей и специалистов в данной области.

В образовательной системе наблюдается два взаимосвязанных социальных процесса:

- формирование институциональной системы непрерывного образования, способной к инновационной самоорганизации;

- формирование инновационной способности населения к постоянному восприятию нового знания и непрерывной инновационной деятельности, что в целом характеризует определенный уровень инновационного потенциала нации - важнейшего стратегического ресурса государства и общества [117].

Наталья Львовна Иванова отмечает, что изменившиеся условия определяют новые требования к руководителям и ППС образовательного процесса [118]. Особую актуальность сегодня приобретает такая характеристика как технологическая готовность ППС к разработке и внедрению инноваций, соответственно к стратегическому планировании к менеджменту. Поэтому от состояния научной, методической и технологической готовности руководителя и ППС и персонала к внедрению нововведений зависит развитие инновационного содержания подготовки и его реализации [118].

Исследования Питер Сенге позволяют утвердиться в мысли, что в условиях неопределенности внешней среды знания, полученные в процессе постоянного обучения, и способность к инновациям становятся основными механизмами снятия напряженности и обеспечения стабильности и конкурентоспособности. Данное утверждение можно отнести как к отдельному человеку, так и к организации образования, что нашло свое воплощение в появлении термина «обучающаяся организация» [119].

Сергей Иванович Самыгин и Сергей Дмитриевич Стопяренко выдвигают три генеральных линии управления, как способа воздействия на людей:

*Первая* ‒ это иерархия, организация, где основное средство воздействия - отношения власти - подчинения, давление на человека сверху, с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

*Вторая* ‒ культура, то есть вырабатываемые и признаваемые обществом, организацией групповые ценности, социальные нормы, установки, шаблоны поведения, ритуалы, которые заставляют вести себя так, а не иначе.

*Третья* ‒ это рынок, то есть равноправные отношения по горизонтали, основанных на купле и продаже, то есть на соблюдении выгоды продавца и покупателя [120].

Безусловно, все эти линии управления инновационными процессами в интегрированной и адаптированной форме присутствуют в сфере образования. При этом в данном случае они несколько видоизменяются.

Первая линия управления. Принуждение к инновациям часто вызвано необходимостью модернизации образования для активного включения отечественной системы в мировую систему образования. Неизбежное сопротивление части педагогов, которым просто неудобно отвыкать от привычного учебного процесса, часто невозможно преодолеть другими методами, кроме авторитарно-административных.

Рыночную линию управления в образовании можно было бы назвать прагматичной. Рыночные механизмы управления инновациями в образовании, которые пытаются внедрить через различные конкурсы инновационных продуктов, постепенно завоевывают свои позиции. Но поскольку ресурсные возможности не всегда позволяют поддержать спрос на инновации, наконец, опора в инновационной политике делается на вторую линию управления.

Вторая линия управления, основанная на культурологическом подходе, представляется нам в современных условиях наиболее предпочтительной. Осознание ценности инновационного продукта становится всеобщим достоянием профессиональной культуры. Предъявление педагогами собственных результатов профессионального творчества в различных формах. К примеру, методические выставки, открытые уроки, мастер-классы становится профессионально-социальной нормой. К тому же эффективность первой линии управления не бывает длительно эффективной: если инновационной потребности нет, то одним администрированием успеха не добиться. Инновационное поведение становится привычным и значимым для работника в том случае, когда он видит в нем собственные профессиональные и личностные ценности и смыслы.

В проектировании образовательных процессов не могут не учитываться особенности образовательной среды, в рамках которой осуществляется реализация нововведений. Исследования понятия образовательной среды в различных, в том числе философских, аспектах, а также моделирование, проектирование, экспертиза и комплексный анализ процессов, протекающих в образовательной среде, отражены в работах Н.Б. Крыловой, М.В. Кларина, В.А. Левина и др. [121].

В.А. Ясвин рассматривает образовательную среду в связи «с процессом специально организованною целенаправленного формирования личности по определенному образцу» и дает определение образовательной среды как «системы влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном пространственно-предметном окружении» [121, с. 3-360].

Образовательную среду в более широком смысле можно понимать как «часть социокультурного пространства, зону взаимодействия образовательных систем, их элементов, образовательною материала и субъектов образовательного процесса», обладающую достаточной мерой сложности, поскольку она является многоуровневой - от федерального до первоэлемента - конкретного учебного заведения [122].

Стратегия активной адаптации путем направленной трансформации свойств усиливает инновационный эффект в системе «среда - субъект», и, наоборот, в ситуации несоответствия в системе «образовательная среда - нововведение» часто наблюдается эффект блокады.

Многие исследователи, анализируя степень влияния инноваций на стратегическое развития менеджмента в образовательной среде, отмечают преобразующую роль нововведений, способную коренным образом преобразовать «образ жизни школы».

Научно-методическое сопровождение менеджмента в социально-педагогическом образовании - одна из актуальных проблем теории и практики. Эта проблема является узловой, так как пересекаются все ведущие направления деятельности кафедры, такие как разработка и реализация образовательного процесса, научная работа, повышение квалификации педагогических кадров, разработка образовательных программ, разработка дидактического сопровождения и др. [123].

Следовательно, перед педагогами стоят задачи: модернизации образования, приведения его в соответствие с запросами общества, а самое главное - осознание ответственности за результаты образования. Поэтому проблема научно-методического сопровождения стратегии менеджмента инновационной деятельности должна быть рассмотрена комплексно [124].

С.И. Самыгин и С.Д. Столяренко считают, что важными в процессе организации образовательного процесса, а также внедрение инновационной технологии должны основываться на принципе учета интересов каждого члена, ответственных за деятельности кафедры и кафедры в целом [125].

Необходимо создание «стимуляторов активности» деятельности ППС, которое мотивирует к самосовершенствованию и повышению эффективности своей работы.

А.В. Сидоренков и Н.Ю. Ульянова, которые отмечают, что условием успешной реализации инноваций силами такой временной проектной, исследовательской, творческой группы является политика управления, адекватная психологическим качествам ее субъектов [126]. Авторы представили собственную обобщенную модель сопровождения менеджмента и инновационных процессов в педагогическом образовании на примере деятельности компетентностных методических команд образовательного учреждения.

В данной модели при организации инновационной деятельности учитываются две группы условий, влияющих на результативность развития: организационные и психологические.

К организационным условиям отнесены:

- организация взаимодействия педагогического коллектива и администрации учреждения;

- открытость и гибкость процесса реализации управленческой деятельности руководителя по созданию условий инновационной деятельности педагогов, правильная организация мероприятий, направленных на развитие менеджмента управления инновационной деятельностью педагогического коллектива.

К психологическим условиям причислены:

- создание ситуации критической самооценки, развитие творческого потенциала педагогов в области управления и организации инновационной деятельности, формирование состояния внутренней готовности к деятельности;

- активизация психологической поддержки образовательных и инновационных процессов;

- проведение мониторинга готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности [127].

Изменение целостно-целевых ориентиров в образовании, обновление его содержания на основе принципов вариативности, отказ от единообразия образовательных программ ‒ все это требует учета в стратегическом планировании, а также ее педагогического сопровождения, нормативно-правового и организационного обеспечения.

Широкое развитие инноваций в образовательной практике, в свою очередь, по мнению О.И. Истрофиловой, вызывает необходимость разработки адекватной системы менеджмента управления инновационными процессами. Создание такой системы позволит повысить эффективность этих процессов, обеспечить условия для их инициирования, поддержки и распространения [128].

Инициирование и поддержка инноваций со стороны той или иной системы менеджмента управления образования возможна путем:

- разработки нормативно - правовой базы, регламентирующей взаимоотношения субъектов образовательной деятельности и органов управления образованием;

- создание механизма стимулирования академической активности образовательных учреждений, руководителей и педагогов;

- обеспечения функционирования информационно-методической сети, способствующей сбору и анализу информации о ходе деятельности;

- подготовка пакета методических рекомендаций в помощь ППС и руководителю образовательной структуры;

- предоставления широких возможностей для повышения квалификации, обмена опытом и получения научно-консультативной помощи по проблемам науки и образования деятельности;

- построение образовательной деятельности на диагностической основе;

- разработки и использование различных форм стимулирования деятельности ППС и освоения инновационных технологий;

- организации экспертизы инновационной деятельности и др.

Главными составляющими элементами современной системы управления качеством образования в образовательных учреждениях, по мнению Людмилы Редько, являются [84, с. 13-29]:

- иерархия целей различных подсистем управления, обеспечивающих уровневость и непрерывность обучения;

- оптимизация функционала и взаимодополняемость в деятельности всех структур подразделений;

- эффективные методы координации, стимулирования, поощрения руководителей различного уровня; своевременный разносторонний контроль за обеспечением качества образования на каждой ступени, от начального до последнего этапа образовательного процесса [84, с. 13-29].

Системообразующимм факторами в созданном учебно-научном образовательном комплексе и модели управления качеством образования в нем выступили:

- в целеполагании - ценности, способности, индивидуальность;

- в содержании образования - профессиональные и личностные ценности, научность знаний, интеграция доминирующих научных понятий;

- в организационных структурах - дополняемость и обусловленность видов деятельности;

- в управлении - профессиональная соподчиненность и коммуникация [84, с. 13-29].

Одной из эффективных форм взаимодействия всех субъектов образовательной деятельности по реализации инновационных идей является функционирование экспериментальных площадок.

Структурными элементами инновационной площадки могут быть:

* все субъекты образовательной политики: общественность, институты государственной власти, органы местного самоуправления, субъекты образовательного процесса, научные, культурные, образовательные, коммерческие и общественные институты;
* формы организации взаимодействия участвующих субъектов образовательной политики, основанные на вертикальном соподчинении, социальном партнерстве, самоорганизации и т.д.;
* основные процессы, протекающие в рамках различных типов площадок, и соответствующие им ведущие виды деятельности, как проектная, исследовательская, образовательная;
* содержание инновационной деятельности как средство разрешения существующих противоречий, включая постановку целей и задач [129].

Таким образом, инновационная площадка - совокупность субъектов образовательной политики, форм организации их взаимодействия, основных процессов и содержания инновационной деятельности, обеспечивающая осуществление образовательных инноваций.

Устанавливаемые для осуществления образовательной новации связи внутри инновационной площадки должны предполагать объединение потенциальных возможностей и ресурсов структурных элементов, обеспечивая, создание нового системообразующего качества, причем это качество не может быть достигнуто меньшим количеством структурных элементов.

Л.В. Шмелькова на основе стадий развития новаций: развитие, осознание, проектирование, освоение, апробация и внедрение, тиражирование приводит типологию инновационных площадок [130]:

* экспериментальная площадка ‒ это инновационная площадка, обеспечивающая осознание, проектирование и освоение новаций;
* внедренческая площадка ‒ это инновационная площадка, обеспечивающая апробацию и внедрение новаций;
* стажерская площадка - это инновационная площадка, обеспечивающая тиражирование новаций [130].

В стратегическом планировании необходимо выделение ведущих видов деятельности:

* проектная деятельность, направленная на получение нового знания: концептуально-методологического, структурно-содержательного, то есть новации и способов введения новшеств, то есть нововведений (каким путем мы этого достигнем) - экспериментальная площадка;

- исследовательская деятельность, направленная на разработку инструментально-технологического знаний о научно обоснованных действиях в заданных условиях, то есть инновационного проекта как интеграционного единства новшества, нововведения и привнесения опыта их экспериментальной проверки в целостную педагогическую систему - внедренческая площадка;

* образовательная деятельность, направленная на профессиональное развитие субъектов образовательной политики, обеспечивающая их готовность к собственной реализации новации на практике - стажерская площадка [131].

Игнатьева Галина Александровна, Крайникова Маргарита Николаевна, Тулупова Оксана Владимировна, выдвинули идею в управлении образовательными программами по подготовке педагогических кадров о возможности целесообразности создания инновационного центра, обеспечивающего удовлетворение образовательных потребностей на основе социально-экономических, психолого-педагогических факторов, а также современных тенденций развития профессионального педагогического образования. Это будет способствовать укрупнению образовательной платформы, призванная обеспечить удовлетворение образовательных потребностей [131, с. 56-64].

Ключевым моментом в управлении является постоянное стремление к соответствию квалификационным требования, потребность в самореализации на новом, более высоком профессиональном уровне как необходимое условие сохранения и развития профессиональной компетентности и превращения ее во внутреннюю характеристику личности профессионала. Поэтому в процессе планирования необходим учет анализа результатов собственной деятельности, так и способности к профессиональному непрерывному развитию и саморазвитию. С учетом этого конкурс профессионального мастерства выступает взаимосвязанными структурными компонентами обеспечивающие качественные результаты [132].

Также результативность и качество можно обеспечить определенный процесс, понимаемый как фундаментальная трансформация систем и организаций с целью резкого повышения их эффективности, объемов производимых услуг, приспособляемости к условиям и способности к совершенствованию. Это преобразование завершается изменением их задач, стимулов, отчетности, структуры полномочий и корпоративной культуры.

Для решения задачи подготовки специалистов к решению задач модернизации образования необходимо наличие активных действенных, согласованных и профессионально выверенных мер по созданию соответствующей системы повышения их квалификации, созданной и эффективно действующей в общегосударственном рациональном масштабе.

В связи с этим необходимо определение следующих *целей образования по направлению подготовки:*

* повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в соответствии с развивающимся содержанием их деятельности;
* формирование в специалистах качеств субъекта собственного личностного, профессионального и социального развития;
* повышение личной ответственности взрослого человека за уровень своей профессиональной квалификации, ориентированность работников образования на личностный смысл повышения квалификации, совершенствование образовательных запросов, развитие их потребностно-мотивационной сферы;
* создание благоприятных условий для участия специалиста в системе повышения квалификации не только в роли потребителя, но и в роли производителя образовательных услуг;
* превращение повышения квалификации в институт достижения нового качества образования, в условие реализации перспективных потребностей его развития, в источник повышения социально-профессионального статуса специалиста и роста его материального благосостояния.

В соответствии с целями следует выдвинуть концептуальные подходы к содержанию развития менеджмента социально-педагогического образования.

Концептуальными основаниями для разработки стратегии основ менеджмента, прежде всего необходимо обоснование методологических идеи деятельностного подхода к профессиональному развитию и саморазвитию ППС в соответствующей целям их профессиональной подготовки образовательной среде.

Важнейшими теоретическими идеями, лежащими в основе стратегии можно отнести:

- идеи реализации компетентностно - деятельностного подхода к менеджменту социально-педагогического образования, осуществляемого за счет разработки соответствующих ему образовательных программ, и интеграции учебной и профессиональной деятельности обучающегося;

- идея интеграции науки и практики в системе дополнительного профессионального образования через развитие экспертной, проектной и исследовательской деятельности;

- привлечение работодателей для передачи своего опыта;

- идея оперативности, как способности своевременно откликаться на изменения в образовательной реальности и образовательных запросах потребителей образовательных услуг и осуществлять опережающее предложение образовательных услуг в соответствии с постоянно обновляющимися квалификационными характеристиками работников образования;

- идея обеспечения доступности, состоящая в обеспечении равных условий для качественного повышения квалификации ППС;

- идея индивидуализации образовательного процесса в системе повышения квалификации за счет уровневого и модульного характера построения содержания образовательных программ;

- возможности свободного выбора для потребителей содержания, места, времени и формы получения образовательных услуг, отвечающих их запросам;

- идея непрерывности образования, реализуемый через встраивание дополнительного социально-педагогического педагогического образования и возможности накопления образовательных программ и их модулей в пространственно-временной организации учебного процесса;

- идея распределенности или диверсификации системы подготовки, предполагающий использование образовательного потенциала, оказывающих услуги в социальной сфере и позволяющий создать сетевую образовательную систему с сильным центром и сильной периферией;

- идея демонополизации и состязательности при производстве и реализации образовательных услуг системы профессионального образования за счет включения в нее их разнообразных производителей, использования конкурных механизмов их отбора, проведения общественно-государственной экспертизы, оценки конкурентоспособности и востребованности разработанных и реализуемых образовательных программ;

- идея ориентации на конечный результат в реализации и оценке качества образовательных услуг по подготовке социальных педагогов, осуществляемый с помощью механизмов государственно-общественной экспертизы и общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ, кредитно-модульной системы их построения, сертификации прошедших по ним подготовку специалистов с их последующей аттестации на соответствующие категории;

- идея соответствия предложения спросу на образовательные услуги в сфере социально-педагогического профессионального образования через наличие и эффективное функционирование в системе механизмов выявления образовательных запросов потребителей услуг и их мониторинг, а также механизмов формирования и распределения заказа между производителями услуг и наличие мониторинга его исполнения;

- идея открытости, обеспечивающий возможность влияния широкой педагогической общественности на состояние дел в сфере дополнительного профессионального образования педагогических кадров и возможность влияния ее самой на развитие общего и профессионального педагогического, образования;

- идея независимости и объективности оценки результатов повышения квалификации педагогических кадров за счет разделения функций формирования заказа на образовательные услуги и оценки качества, его исполнения между разными организациями системы;

- идея эффективного использования бюджетных средств за счет осуществления финансирования наиболее актуальных и конкурентных оперативных и стратегических заказов потребителей образовательных услуг и повышения квалификации работников системы общего образования через государственные именные сертификаты (ваучеры);

- идея *гибкости* - способности системы профессионального образования педагогических и руководящих кадров предложить в соответствии с индивидуальными запросами потребителей максимально широкий спектр образовательных услуг, разнообразных по содержанию, формам организации, объему и месту их проведения;

- идея мобильности, предполагающий создание внутренних условий для се саморазвития, приводящего к нарастанию в ней разнообразия образовательных услуг и возможностей ее перестройки в соответствии с изменяющимися условиями и целями деятельности.

Анализ содержания, форм, методов и технологий взаимодействия субъектов образовательного процесса в контексте развития менеджмента социально-педагогического образования показывает, что ключевым фактором эффективности является интеграция теоретических знаний и практических умений с учетом современных требований и общественных запросов.

Особую значимость приобретают профессионально-личностные характеристики социального педагога, формирующиеся через социальные взаимодействия, адаптацию к изменяющимся условиям и готовность к инновационной деятельности. Социальный статус педагога, его компетентность, способность к межличностным коммуникациям и участие в процессах саморазвития являются основой для выполнения профессиональной роли в образовательной системе.

*Таким образом,* успешная реализация стратегии менеджмента социально-педагогического образования требует создания инновационной образовательной среды, в которой гармонично сочетаются профессиональная подготовка, личностное развитие и социальная активность будущих педагогов. Это позволит формировать специалистов, готовых к эффективной работе в условиях динамичных изменений и высоких требований общества.

**2.3 Моделирование стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования**

Социально-экономические изменения, которые произошли в нашей стране за последние годы, серьезно повлияли на все институты жизни общества, потребовали переосмысления качества профессиональной подготовки, в том числе и социальных педагогов

В условиях глобализации и конкурентоспособности общества и казахстанского образования особую значимость приобретает проблема качества профессиональной подготовки специалистов. А это в свою очередь требует поиска эффективных путей, оптимальной стратегии развития и управления образовательным процессом, формирования образовательной среды как предпосылки профессионализма.

Создание и развитие инновационной образовательной среды является непременным, важным, определяющим условием адаптации образовательных систем к изменяющимся внешним социально-экономическим условиям, перевода на новый качественный уровень функционирования.

Хотя в Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по специальности «Социальная педагогика» подчеркивается, что выпускник вуза должен знать основы социальной политики государства и социально-правовой защиты детства; правовые акты, регулирующие защиту материнства и детства, охрану прав несовершеннолетних, защиту детей-инвалидов, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и т.д. Но профессиональная подготовка социальных педагогов в вузе на современном этапе отстает от требований современной жизни. Обществом востребованы педагоги, обладающие опытом социально-педагогической деятельности, способные к творчеству, умеющие использовать в своей работе инновационные технологии [133].

Современная система высшего образования требует разработки гибких и адаптивных образовательных программ, основанных на принципах социального конструирования и направленных на формирование устойчивой мотивации, критического мышления, способности к самостоятельному обучению, проведению экспертной деятельности, принятию обоснованных решений и демонстрации ответственности. Актуализация данных требований обусловлена динамичным развитием общества и изменяющимися запросами рынка труда, что требует пересмотра существующих образовательных подходов и создания новых моделей обучения.

Введение концепта «стратегия обучения» в теоретические и практические основы высшего профессионального образования обусловлено необходимостью акцентирования значимости учета широкого спектра контекстуальных факторов образовательного процесса. Обновление образовательных моделей в высших учебных заведениях базируется на повышенном внимании к стратегиям социального обучения, интеграции информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и расширению возможностей сетевого взаимодействия. В рамках данных стратегий обучение приобретает проектно-ориентированный характер, включающий активное участие студентов в социальных инициативах, применение ассертивных методик, а также внедрение в образовательный процесс моделей этического выбора и критического анализа.

Стратегии обучения представляют собой систематизированные образовательные модели, ориентированные на достижение четко сформулированных результатов посредством специально разработанных учебных программ. Определение стратегии обучения предполагает постановку целей, разработку содержания образовательного процесса, обеспечение поддержки обучающихся и предоставление механизмов обратной связи, что способствует повышению качества образовательного процесса и формированию компетенций, востребованных в профессиональной деятельности.

На современном этапе инновационный потенциал образовательных учреждений приобретает статус важнейшего ресурса, необходимого для проектирования, апробации и внедрения эффективных моделей, технологий, механизмов и программ, имеющих стратегическое значение для реализации приоритетных направлений государственной политики в сфере образования. Развитие системы образования требует формирования инновационной инфраструктуры, включающей сеть экспериментальных и пилотных площадок, обеспечивающих проверку и адаптацию новых образовательных подходов и методов.

В диссертационном исследовании целевой остановкой явилась – обоснование научной основы стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования.

Мы гипотетически предполагаем о том, что –*если* будут обоснованы научные основы стратегии развития менеджмента в социально-педагогическом образовании, *то* процесс управления социально-педагогическим образованием будет эффективным, *так как* управление социально-педагогическим образованием будет реализовано на научном подходе, обеспечивающем учет культурно-исторических традиций, соблюдены современные реалии глобализации и интеграции, принципы и механизмы коммуникации в образовательном пространстве.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой исследования были поставлены следующие*задачи:*

1. Охарактеризовать сущность базовых понятий содержания «менеджмент», «управление», «стратегия», «стратегия менеджмента социально-педагогического образования».

2. Раскрыть особенности стратегического управления в высшем образовании как базовая основа в социально-педагогическом образовании.

3. Обосновать теоретические основы менеджмента социально-педагогического образования.

Решение указанных задач подводит нас к научной идее, которая заключается в том, что научный подход к стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования обеспечит качественный результат процесса управления социально-педагогическим образованием, что требует необходимости разработки модели «Научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования» и опытно-экспериментальной проверки ее эффективности. Название модели обусловлено тем, что обоснованная научная основа требует реализации и сопровождения, которые будут подтверждать взаимодействие структурных компонентов и механизмов.

Разработка данной модели продиктована необходимостью рассмотрения как самой сущности социально-педагогической деятельности, так и миссии социального педагога на разных профессиональных уровнях, в разных учреждениях и разных направлениях деятельности. Авторская идея заключается в том, что в процессе моделирования - с одной стороны, происходит систематизация имеющихся знаний, с другой - разработка руководителем и ППС своих подходов к осмыслению и интерпретации социально-педагогической деятельности в рамках различных специализаций.

Модель от французского «modele» - мера, образец - «в широком смысле любой образец, аналог: мысленный или условный: изображение, описание, схема, чертеж, график, план, карта какого-либо объекта, процесса, явления...» [134].

Под моделью понимается также «мысленный или условный образ, аналог какого-либо объекта, процесса или явления, воспроизводящий в символической форме их основные типические черты; формализованная теория, на основе которой может быть сделан ряд предположений; символическое изображение структуры, типа поведения и образцов взаимодействия в социальных процессах; стандарт для измерения отклонений реальных процессов от предполагаемых»

Мы попытаемся рассмотреть условный «образец», «основные типические черты», схематическое изображение научной основы и ее методическое сопровождение. «Модель» связана прежде всего с целью деятельности, которая «выступает здесь как специфическая форма взаимодействия, позволяющая обнаружить определенную направленность процессов, их обусловленность конечными результатами».

В модели нашли отражение как теоретические, так и методические аспекты проблемы научной основы разработки стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования, которое по мнению А.Г. Зубкова и Д.Э. Мусаева рассматривается как институт, профессия, специальность, должность. Это позволяет определить четкие ориентиры на формирование модели социально-педагогической подготовки [135].

Социальный педагог ‒ это представитель педагогической профессии, имеющий базовую профессиональную педагогическую подготовку.

Общепризнанным является определение *профессии* как системы действий, гармонически связанных между собой, основанных на определенном знании и умениях, направленных на создание определенного предмета или благ, удовлетворяющих потребности людей [136].

*Специальность* в процессе общественного разделения труда указывает на дифференциацию основной функции профессии. Специальность представляет собой некую обособленность трудовых действий и операций в рамках профессии. Специальности существуют параллельно, дополняя друг друга [137].

Должность рассматривается как место, занимаемое трудящимся в той или иной организационной, производственной структуре, и соответствующее его профессиональной подготовке. Таким образом, должность есть некое распределение трудовых функций на основе имеющихся профессиональных знаний в рамках конкретной организационной структуры [138].

Введение новой должности - социального педагога - в учреждения образования подразумевает, что данный специалист может наиболее квалифицированно решать проблемы социального воспитания детей на основе имеющихся у него профессиональных знаний.

Профессиональная компетентность будущего социального педагога интерпретируется как сложная, динамичная и интегративная система, объединяющая личностные и профессиональные качества, формируемые на основе устойчивых диспозиций личности. Эта система функционирует, опираясь на нравственно-ценностные и экзистенциально-смысловые ориентации, определяющие поведенческие и профессиональные стратегии в процессе принятия решений в социально-педагогической деятельности. Профессиональная компетентность будущего социального педагога должна проявляться в его способности адекватно понимать социальную реальность, правильно оценивать социально-педагогическую ситуацию и в умениях применять полученные знания. К ее определяющим показателям мы относим коммуникативно-этические, перцептивные способности, эмпатийность, развитое профессиональное мышление, духовно-нравственные качества и собственно профессиональные характеристики социального педагога.

Современные социокультурные и образовательные тенденции актуализируют значимость профессиональной деятельности социального педагога как активного субъекта социальной политики государства, на которого возлагается миссия гуманизации и гармонизации взаимодействия человека с социальной средой.

Таблица 3 – Структура научного проектирования стратегии развития менеджмента СПО

|  |
| --- |
| Модель: Научное проектирование стратегии развития менеджментасоциально педагогического образования (СПО) |
| 1 |
| *Целевой компо нент* | Цель | Проектирование научной основы стратегии развития менеджмента СПО и научно-методическое сопровождение  |
| Субъекты | Государство, будущие специалисты в области, работодатели, СПО |
| Норматив ные основы | Структуры и правила разработки программы развития организации высшего профессионального образования, Концепции развития образования РК на 2022 – 2026 годы, Закон об образовании и др.  |
| *Концептуально-мето дологи ческий компо нент* | Методолог. подходы | Системный, проектный, проектно-координационный подход, институциональный подходы |
| Концеп туально-организующий принцип | *Обеспечение системной интеграции знаний; обеспечение деятельностно-практической направленности знаний; направленность на формирование инновационной культуры как усвоение профессиональных норм и ценностей; групповое обучение, обеспечивающее возможности для скоординированных действий, а также индивидуального развития на основе диалога и «совместного мышления»; развитие педагогического потенциала руководителя и ППС как условия развития педагогического потенциала образовательной системы в целом.* |
| *Содер жатель ный компо нент* | Научное содержание | Проблемы современного социально-педагогического образования: проектирование инновационных образовательных программ и деятельности; проектирование научного, организационно-методического и экспертного сопровождения сопровождение стратегии развития менеджмента СПО |
| *Профессиографич. модель личности разработчиков стратегии развития менеджмента СПО*  |
| Личность специалиста | Профессиональный менталитет | Личностные факторы | Мотивы выбора, соц-проф. ценности, отнош. к проф. успеху, культурная. активность |
|  |  |  |  |
| Продолжение таблицы 3 |
| 1 |
|  | Социально- проф. роль | Межличностные отношения  | Профессиональная пригодность | Стратегия профессио нальн. деятельности |
| Проф.-соц престиж | Место в социальной структуре | Социальные факторы | Отнош. к соц. укладу и культ. жизни, динамика измен. соц. инфрастук туры и стратег ее модер низации, соц. зрелость: мобильность, коммуникабельность. |
| Показа тели | Ценностно-мотива ционные | технологические  | информацион ные, | рефлек сивные |
| *Технологический компонент* | Запись проекта, постановка цели деятельности и конкретных, измеряемых и достижимых задач, управленческо-кадровый аспект, этапы, формы и методы, организационная структура, план конкретных действий, бюджет, материально-техническое обеспечение, характеристика и способ оценки планируемых результатов, и формирование навыков самоорганизации. |
| *Рефлексивный компонент* | Организация самоанализа пед. инноваций, Изучение и обобщение методистами образов. Инноваций, самоанализа пед. инноваций. Анализ инновац тенденций в образовательной практики, инициирование и консультация, помощь в проведении ОЭР |
| *Процессуальный компонент* | Условия | Социальные условия, ресурсные условия, организационно-управленческая, информационные условия, методическая условия, финансирование |
| Формы орга низации | Создание консультативных и учебно-методических центров. Модернизация инновационной деятельности, создание корпорации |
| Уровни критерии показа телей | Высокий | средний | низкий |
| Результат | *Научно-обоснованная и методический выстроенная стратегия менеджмента управления социально-педагогическим образованием* |

Модель профессиографического описания деятельности по разработке стратегии подготовки социального педагога на уровне специальности связано с уточнением:

* целей профессиональной деятельности;
* области профессиональных отношений;
* предмета профессиональной деятельности;
* продукта профессиональной деятельности;
* методов профессиональной деятельности;
* потребителей продуктов профессиональной деятельности.

Целями профессиональной деятельности социального педагога являются создание оптимальных условий для развития человека в социуме, предупреждение появления кризисных ситуаций.

Разработанная нами модель представляет собой целостную систему, которая включает в себя следующие компоненты: целевой, содержательный, процессуальный и результативный.

Целевой компонент. Целью данной модели социально-педагогического проектирования является создание совокупности условий и средств организации активной деятельности руководителя и обучающихся в специально организованном образовательном пространстве, представляющем собой комплекс социально зафиксированных культурных, образовательных, нормативно-правовых и иных ориентиров -стандартов, планов, программ, образовательных институтов, в границах которых проектируются образовательные процессы, образовательные институты и образовательные среды.

Данная цель является детерминантом основной целевой установки диссертационного исследования. Основная идея заключается в изучении запроса общества, работодателей и потребителей образовательной услуг - обучающихся к подготовке кадров в области СПО.

И.В. Вагнер под социально-педагогическим проектированием понимает изучение и учет содержания социального заказа, особенностей социальной среды, уклада жизни, национальных и других социокультурных факторов, влияющих на функционирование образовательных учреждений [139].

Необходимость инновационно-ориентированного профессионального развития и обучения педагогических кадров, работающих сегодня в сфере социально-педагогического образования, ставит проблему организации их целенаправленной регулярной стратегической подготовки к инновационной деятельности.

Систематическая, концептуально выстроенная подготовка кадров по тем или иным актуальным проблемам профессиональной деятельности традиционно осуществляется в рамках системы профессионального образования, которая в настоящее время находится в стадии активного развития, поиска новых форм и технологий обучения, наиболее адекватных современным потребностям общества в целом и каждой личности,в отдельности, стратегически ориентированных на переход от дискретной к самонастраивающейся государственно-общественной системе непрерывного образования, располагающей разветвленной сетью образовательных структур, разнообразных гибких форм и методов обучения.

Поэтому возникает необходимость обеспечения научного и инновационного подходов к менеджменту управления образовательным процессом. Реализация данной цели способствует созданию ситуации успеха, профессионального самосовершенствования и самореализации, в углублении и расширении знаний в социально-педагогическом проектировании, осмыслении своей профессиональной деятельности.

Субъектами нами определены Государство, работодатели, будущие специалисты в области СПО.

Законодательной и правовой основой являются: «Структуры и правила разработки программы развития организации высшего и профессионального образования, Концепции развития образования РК на 2022-2026 годы, Закон об образовании и др.

Достичь нового качества профессиональной подготовки будущих социальных педагогов в современных условиях модернизации системы высшего образования представляется возможным при переходе от дисциплинарной системы обучения к технологической, которая характеризуется, прежде всего, профессионально-ориентированным подходом, предоставляющим возможность студентам через детальную разработку и осуществление социально-педагогического проекта реализовывать собственные творческие и профессиональные интересы.

*Концептуально-организующим* принципом при разработке модели «Научное проектирование стратегии развития менеджмента социально педагогического образования (СПО)» выступают следующие принципы:

- обеспечение системной интеграции знаний, включая весь спектр многообразных видов знаний в их взаимообусловленности: теоретических, эмпирических, личностных, межличностных, интуитивных, специальных, текущих и др.;

- обеспечение деятельностно-практической направленности знаний путем максимального использования всего деятельностного потенциала знаний для обеспечения его практического применения в образовательной деятельности в интересах каждого педагога, каждого образовательного учреждения, а также развития образовательной системы в целом;

- направленность на формирование инновационной культуры как усвоение профессиональных норм и ценностей, ориентирующих всех работников образования на развитие образовательной системы, ее инновационное преобразование и объединяющих их в единое педагогическое сообщество;

- групповое обучение, обеспечивающее возможности для скоординированных действий, а также индивидуального развития на основе диалога и «совместного мышления» и выступающее в формах конференций, семинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, круглых столов и др.;

- развитие педагогического потенциала руководителя и ППС как условия развития педагогического потенциала образовательной системы в целом.

*Содержательный компонент.* Содержательный компонент включил себе: проблемы современного социально-образования: проектирование инновационных образовательных программ и деятельности; проектирование научного, организационно-методического и экспертного сопровождения сопровождение стратегии развития менеджмента СПО.

Успешность стратегического планирования как основа менеджмента зависит от определенных качеств личности педагогов, поэтому в основу теоретической модели были положены именно эти качества. Качество личности ‒ это длительно существующая характеристика, проявляющаяся в поведении индивида в различных ситуациях. Качество характеризует поведение человека в большей или меньшей степени.

Под профессионально значимыми качествами личности понимается постоянно закрепившееся отношение к своей профессии, труду, людям, природе, вещам; определенная система мотивов, форм и способов профессионально-ролевого поведения, в котором эти отношения реализуются.

Логика деятельности в рамках СПО аналогична общей логике проектирования, однако действия, связанные с проблематизацией, концептуализацией, целеполаганием и другими проектными процедурами, в первую очередь, направлены на активизацию взаимодействия с социальной средой, образовательным пространством в его широком понимании. Каждый

проект имеет свое общественное назначение. Он рождается на основе социального прогнозирования и предвидения, ориентированного на изменение окружающей социальной среды (социальных условий) и требующего самоопределения участников проекта относительно качества этой среды.

Качества личности, включенные в процесс профессиональной деятельности, влияют на эффективность ее выполнения по основным параметрам: производительности, качеству, надежности. Выбор основных профессионально значимых качеств происходит на основании требований, предъявляемых к педагогической профессии как таковой, а также тех из них, которые проектируются и задаются конкретными потребностями общества на том или ином этапе его развития.

Качество личности в нашей работе понимается как совокупность профессиональных действий индивида, которые выражаются в готовности к созданию социально-культурных ситуаций: наличие условий, средств, методов, форм, способствующих организации конкретных мероприятий и привлечению населения к участию в этих ситуациях.

Эти действия обуславливают:

- способность к восприятию и интерпретации модели институциональной и не институциональной жизни: нормы, ценности и менталитет работника, его личные качества, влияющие на реальное профессиональное поведение.

Б.Г. Ананьевым были выделены наиболее существенные качества, с помощью которых педагог эффективно воздействует на стратегию и политику подготовки кадров, осуществляемой на основе профессиографического подхода, который лег в основу проектируемой нами модели. При этом анализируются все стороны деятельности и определяются характеристики, отражающие структуру педагогической деятельности. Конструирование личности педагогов связано с выбором основных профессионально значимых свойств и качеств личности специалиста, обусловленных общепсихологическими представлениями о личности и учитывающих ее многофакторную структуру [140].

Использование институционального подхода, предполагает разделение учреждений социального профиля по ведомственному признаку, позволяет выделить возможные специализации в рамках специальности «Социальный педагог»: социальный педагог в учреждениях системы образования и культуры, здравоохранения, социальной защиты, пенитенциарной системы.

Б.Г. Ананьев выделяет такие личностные характеристики, как общее высокое культурно-политическое развитие и широкий научный кругозор, активное отношение к предмету, мотивированный к упорной работе, индивидуальный подход и справедливая оценка результату работы [140, с. 61-69].

К.К. Платонов личности специалиста определяет через понимание личности педагога как диалектического единства общего, особенного и единичного, осуществляя ее структурирование именно на этой основе. К общим свойствам личности им отнесены идейно-политические, нравственные, правовые и эстетические, образующие основу индивидуального сознания личности; к особенным - качества, связанные с индивидуальным опытом и профессиональной деятельностью [141].

Модель личности педагога А.И. Щербакова построена по иерархическому принципу: от качеств, определяющих моральный облик педагога и не являющихся специфическими для педагогической деятельности, до качеств, проявляющихся в конкретных педагогических ситуациях. Он считает, что в педагогической структуре личности педагога должны быть выделены общегражданские качества, нравственно-психологические, социально-перцептивные, индивидуально-психологические особенности, практические умения и навыки: общепедагогические (информационные, мобилизационные, развивающие, ориентационные), общетрудовые (конструктивные, организаторские, исследовательские), коммуникативные (общение с людьми разных возрастных категорий), самообразовательные (систематизация и обобщение знаний, а также их применение при решении педагогических задач и получении новой информации) [142].

*Условия научного обоснования стратегии развития менеджмента СПО.* Современные условия развития образования диктуют новые принципы стратегий обучения:

- активное и самоуправляемое обучение; опора на жизненный опыт студента и исследовательскую практику;

- ориентация на рефлексивность;

- интерактивность и кооперация в учебном процессе.

Организация процесса обучения должна быть направлена на оказание помощи студенту в овладении управлением своего учения, реализацию рефлексии и саморефлексии собственных познавательных структур, создание таких условий, при которых будущий специалист становится субъектом собственного развития. Все это возможно при создании педагогических условий: взаимодействие с социально-педагогическими учреждениями; создание атмосферы сотрудничества в процессе работы над социально-педагогическим проектом; включение в содержание подготовки будущего социального педагога технологии социально-педагогического проектирования; создание условий для саморазвития и самокоррекции руководителей и ППС в процессе разработки стратегии развития менеджмента СПО.

*Нами* обоснованы следующие условия научного обоснования стратегии развития менеджмента СПО:

*1. Социальные условия*: осознание необходимости преобразований всеми субъектами образовательного процесса, положительная динамика формирования новой системы ценностей, благоприятный социально-психологический климат, авторитетность инициаторов перехода к работе в новых условиях, вовлеченность в инновационный процесс всех сотрудников, от чьих усилий зависит достижение инновационного результата.

*2. Ресурсные условия*: наличие реальных источников финансирования инновационной деятельности; развитая материально-техническая база; высокий уровень технической и технологической оснащенности учебного процесса; сформированная и активнодействующая система обучения и развития персонала; современная информационно-методическая служба, обеспечивающая постоянный доступ к информационным источникам; разработанные схемы взаимодействия с поставщиками.

*3. Организационно-управленческие условия*: наличие структур и организационных механизмов, основным видом деятельности которых является процесс преобразований; крепкая система административного управления, обеспечивающая решение задач рациональной организации труда и мотивации каждого работника образовательных учреждений к производительному и качественному труду; системы инновационного планирования и контроля, позволяющие последовательно осуществлять преобразования и делать следующие шаги только тогда, когда получены положительные результаты предшествующих действий.

*4. Информационно-методические условия*: наличие банка всех необходимых видов информации, сложившиеся традиции работы с информацией ‒ от методологии к методам, технологиям и методикам; опережающее по отношению к деятельности поступление новой научной и методической информации.

*5. Финансирование* инновационного процесса имеет ряд особенностей. Во-первых, любую инновацию необходимо разработать, что требует значительных ассигнований. Если создается новая технология, то ее использование в производстве связано с преобразованием последнего, что также ведет к большим расходам и т.д. Во-вторых, инвестиции в инновационную деятельность, особенно в создание первых образцов инновационного продукта, относятся к категории «рискового капитала», ибо пока инновация не создана и не опробована, никогда не может быть полной уверенности в успехе, и нет гарантий, что деньги не пропадут. В-третьих, во всех развитых государствах объем и способы финансирования используются как средство поддержки и стимулирования инновационной деятельности. Нормативно-правовая Закон Республики Казахстан «Об образовании», по определению инновационного порядка и условий инновационного стимулирования основывается на существующем законодательстве.

Таким образом, у участников проектной деятельности происходит непрерывное формирование и развитие личности в процессе осуществления технологии социально-педагогического проектирования; опыт реализации социально-педагогических проектов.

*Показатели содержания* проектирования стратегии развития менеджмента СПО включают в себя: ценностно-мотивационные, информационные, технологические, рефлексивные составляющие.

*Ценностно-мотивационная* подразумевает осознание необходимости решения социально-педагогических проблем, развитие эмпатии, толерантности, развитие стремления к самосовершенствованию и самореализации, знания о сущности социально-педагогического проектирования, опыт творческой деятельности, опыт реализации социально-педагогических проектов, опыт эмоционально-ценностного отношения к социально-педагогической деятельности. Данная составляющая реализуется через создание необходимости овладения будущими социальными педагогами знаниями и практическими умениями социально-педагогического проектирования.

*Информационный показатель* включает в себя осознание особенностей различных категорий социально-незащищённых слоев населения и владение студентами спецификой социально-педагогической деятельности.

*Технологический компонент* предполагает овладение технологией социально-педагогического проектирования:

*Рефлексивный компонент* предполагает осмысление, анализ результатов реализации социально-педагогических проектов и самоанализ социально-педагогической деятельности. Это дает возможность будущим социальным педагогам осмыслить и провести самоанализ своей деятельности, соотнести результат с поставленными целью и задачами. Полученные результаты работы являются важнейшим условием эффективности профессионального обучения в вузе. На этом этапе происходит глубокое осознание будущими социальными педагогами социально-педагогической деятельности и развитие способности решать социальные проблемы.

*Процессуальный компонент* предполагает включение участников проекта в деятельность, направленную на осознание и решение социально-педагогических проблем.

*Уровнями* освоения технологии социально-педагогического проектирования могут быть - высокий, средний, низкий.

Высокий уровень характеризуется наличием системных и глубоких знаний о социально-педагогическом проектировании и специфики социально-педагогической деятельности социального педагога; выполняются все положения при подготовке и реализации проекта, последовательность их выполнения хорошо продумана, рациональна, осознанна; систематическое проявление названных качеств личности.

Средний уровень характеризуется пониманием сущности и значения социально-педагогического проектирования и специфики социально-педагогической деятельности социального педагога; обладанием ключевыми для осуществления социально-педагогического проектирования знаниями; выполняются все положения при подготовке и реализации проекта, но последовательность их выполнения недостаточно осознана; умение организованно и целенаправленно выполнять отдельные операции; эпизодическое проявление выделенных качеств личности в процессе деятельности.

Низкий уровень характеризуется слабыми знаниями или отсутствием знаний о социально-педагогическом проектировании и социально-педагогических проектах, о специфике социально-педагогической деятельности и социально-педагогического проектирования; выполняются лишь основные положения при подготовке и реализации проектов, последовательность выполнения которых хаотична; отсутствие или слабое проявление выделенных личностных качеств в процессе профессиональной деятельности.

Разработанные в ходе исследования критерии и выделенные на их основе условные уровни освоения технологии социально-педагогического проектирования позволили провести комплексную экспертную оценку степени сформированности профессиональных компетенций обучающихся. В процессе экспертного анализа были привлечены преподаватели, методисты, руководители практики и работодатели, что обеспечило многосторонний и объективный подход к оценке качества подготовки будущих социальных педагогов.

*Результативный компонент:* инновационная модель, направленная на получение личностного результата, обеспечивает и социальный эффект, поскольку результатом подготовки фактически становятся:

- готовность личности к управлению инновационными процессами;

- готовность образовательного учреждения к инновационной деятельности;

- готовность образовательной системы к инновационному развитию.

Результатом реализации модели является научно-обоснованная и методически выстроенная стратегия менеджмента управления социально-педагогическим образованием, которая будет способна к созидательной деятельности и решению социальных проблем с использованием социально-педагогического проектирования, и продуктивному осуществлению профессиональной деятельности.

Моделирование стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования является важным инструментом, обеспечивающим повышение качества подготовки специалистов в условиях современных социальных и экономических трансформаций. Создание инновационной образовательной среды становится ключевым условием адаптации образовательных систем к изменяющимся требованиям общества и рынка труда.

Разработанная модель научно-методического сопровождения стратегии менеджмента базируется на системном, проектном и институциональном подходах. Она включает в себя целевой, содержательный, процессуальный и рефлексивный компоненты, обеспечивающие комплексный подход к профессиональной подготовке будущих социальных педагогов.

*Таким образом,* успешная реализация стратегии требует координации между государственными, образовательными и социальными институтами, создания условий для формирования профессиональных и личностных компетенций, а также внедрения инновационных технологий и практик, направленных на повышение эффективности образовательного процесса. Это позволяет подготовить специалистов, способных решать актуальные задачи в социальной сфере и вносить вклад в развитие образовательной системы.

**3 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО АПРОБАЦИИ И ОБОСНОВАНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**3.1 Состояние и проблемы стратегии управления менеджмента качеством социально-педагогического образования**

Опытно-экспериментальная работа по проверке эффективности разработанной модели «Научное проектирование стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования (СПО)» проводилась на базе Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева.

Целью опытно-экспериментальной работы являлась проверка эффективности, разработанной нами модели «Научное проектирование стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования».

В ходе проведения опытно-экспериментальной работы использовались следующие методы исследования:

а) методы эмпирического уровня (наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, самоанализ, контент-анализ, измерение, экспертная оценка и др.);

б) методы теоретического уровня (анализ и синтез, сравнение, восхождение от конкретного к абстрактному, обобщение, индукция и дедукция).

В опытно-экспериментальную работу были включены 40 респондентов - преподаватели выпускающей кафедры «Педагогика» искомой специальности, а также докторанты 2–3 курса образовательной программы «Социальная педагогика» и работодатели.

Респонденты рассматривались как фокус группа, что обусловлено спецификой исследуемой проблемы, а также единым составом руководителя и кафедры как участников проектной работы по стратегическому планированию управления СПО.

Опытно-экспериментальная работа включала в себя три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

На констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы была поставлена цель ‒ исследовать инновационную ориентированность и степень готовности участников проекта к разработке стратегии управления системой профессионального образования. В рамках этого этапа изучалась заинтересованность участников в использовании и развитии своего профессионального потенциала, в активном участии в презентации собственного опыта, а также в готовности к открытому обсуждению и конструктивной полемике с коллегами. Особое внимание уделялось осознанности их подхода к проектной деятельности и восприятию данного проекта как комплексного мероприятия, направленного на управление трансформациями в подготовке будущих социальных педагогов ‒ ключевого ресурса общества в решении социально-педагогических проблем.

Кроме того, исследовался уровень осознания и принятия участниками ролевой позиции инноватора, их готовность к созданию инновационной образовательной среды и проявлению лидерских качеств в организации и координации инновационной деятельности. Эти аспекты рассматривались как критически важные для успешной реализации стратегии управления изменениями в системе профессионального образования.

Все ответы респондентов измерялись по следующим показателям, которые были обозначены в модели: мотивационные, технологические, информационные, рефлексивные.

Эффективность инновационно-ориентированной подготовки к менеджменту в системе профессионального образования определялась по двум группам критериев: удовлетворённости участников содержанием и формой проводимых мероприятий, а также выполненными разработками и результативностью их профессиональной управленческой деятельности, направленной на внедрение новшеств и инноваций в систему управления образовательным процессом. Показателем данной эффективности является реальное состояние новой системы, формируемой педагогическими работниками, прошедшими соответствующую подготовку, с целью повышения результативности управленческой деятельности.

Применительно к задачам нашего исследования, эффективность экспериментального обучения проявляется в эффективности системы управления образовательного учреждения, в данном случае ‒ университета. Эту эффективность можно определить как степень соответствия реально достигнутых результатов тем целям, которые были осознанно сформулированы и предусмотрены программой инновационного обновления университета.

На основе анализа критериев эффективности управления, рассмотренных в разными исследовании проблем педагогического менеджмента инновационной деятельности в СПО, а также на основании результатов анализа систем управления в высшей школе, мы выделили критерии, определяющие качество изменений в основных блоках системы управления образовательного учреждения, прогрессивные преобразования в которых определяют способность управляющей системы осуществлять инновационные процессы в подготовке социальных педагогов. На основе выделенных критериев можно составить представление о качестве не только отдельных блоков системы образовательного управления, но и о качестве всей системы в целом.

На втором формирующем этапе эксперимента была произведена апробация и оценка эффективности, разработанной нами модели «Научное проектирование стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования».

*Формирующий эксперимент ОЭР предполагает* реализацию и внедрение в практику обеспечение научной основы стратегии менеджмента управления образовательным процессом в подготовке социальных педагогов.

Обучающая часть в формирующем эксперименте были осуществлены ППС кафедры, которые читают курсы «Проектирование в образовании», «Менеджмент в образовании», проводились деловые игры на основе справки «Внешней экспертной комиссии по оценке на соответствие требованиям стандартов специализированной аккредитации образовательных программ 6В011823 - «Социальная педагогика и самопознание», 7М01823 - «Социальная педагогика и самопознание» в период с 27 по 29 апреля 2021 года. Справка была дана Аккредитационным советом НААР НУ «Независимое агентство аккредитации и рейтинга, IQAA.

В процессе формирующего эксперимента основная задача заключалась в обеспечении эффективной реализации предложенной стратегии участниками проекта, выступающими в качестве субъектов инновационной деятельности. Реализация сопровождения должна была происходить синхронизировано с динамикой внедрения стратегии, что предполагает оказание актуальной и своевременной поддержки профессорско-преподавательскому составу (ППС) в ситуациях неопределённости при выборе наиболее эффективных способов и моделей реализации стратегии развития университета.

Ключевым элементом данного процесса являлся подбор и использование методического инструментария, ориентированного на решение вариативных профессионально-личностных затруднений, возникающих в ходе реализации стратегии. Обеспечение оперативной методической помощи в моменты непосредственной потребности способствует повышению результативности и эффективности внедрения стратегии развития университета.

*В контрольной части* опытно-экспериментальной работы была предложена *концепция* «Научно-методическое сопровождение стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования», которая имеет следующую структуру: целевой компонент предполагает формулирование цели и ее фрагментацию на задачи; регламентирующий компонент, принципы научного сопровождения, реализации Стратегии развития менеджмента СПО; Содержательный компонент определяется направлениями реализации педагогического сопровождения, этапы реализации и результаты.

На заключительном этапе проводилась повторная диагностика участников проекта. Результаты анализировались по параметру изменения показателей по сравнению с первым срезом. Подведение итогов, написание отчетов по результатам реализации данного проекта.

В 2016 году был составлен План мероприятий по реализации рекомендаций ВЭК НААР образовательным программам 5B012300 – Социальная педагогика и самопознание, 6М012300 – Социальная педагогика и самопознание ЕНУ им. Л.Н. Гумилева на 2016-2020 годы.

Данный документ состоял из следующей структуры: стандарт 1 - управление образовательной программой; стандарт 2 - управление информацией и отчетность; стандарт 2 - управление информацией и отчетность; стандарт 3 - разработка и утверждение образовательных программ; стандарт 4 - постоянный мониторинг и периодическая оценка образовательных программ; стандарт 5 - студентоцентрированное обучение, преподавание и оценка успеваемости; стандарт 6 - обучающиеся; стандарт 7 – профессорско-преподавательский состав и эффективность преподавания; стандарт 8 - образовательные ресурсы и системы поддержки студентов; стандарт 9 - информирование общественности.

*Данный документ был составлен коллегиальным органом управления*: заседание кафедры, учебно-методический совет факультета, Академический Совет факультета/университета, Совет Факультета социальных наук, Совет молодых ученых, учебно-методический совет ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Ученый совет, Совет директоров, Ректорат, Совет работодателей.

Коллегиальные органы, представленные в рамках данного проекта, в пределах своей компетенции и на соответствующем уровне, решают широкий спектр вопросов, связанных с управлением образовательными программами. Основной целью их деятельности является повышение эффективности системы управления процессом аккредитации образовательных программ, направленных на подготовку социальных педагогов.

В соответствии с предложенной структурой, респонденты ‒ представители профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедры, включённые в состав участников проекта, должны были разработать краткий стратегический план. В данном плане следовало отразить основные направления деятельности кафедры, в том числе мотивационные, информационные и рефлексивные аспекты, ориентированные на повышение качества профессионального образования в системе СПО.

*Мотивационные критерии* должны были отражать объективную сторону результатов деятельности и субъективное отношение людей к деятельности. Исходя из этого, в критерии мотивационного компонента были включены следующие направления:

* + - 1. Понимание природы управленческого труда и процессов менеджмента.
			2. Умелое использование в управленческом процессе необходимой современной информации, полно и оперативно характеризующей состояние дел в образовательном учреждении и во внешней среде.
			3. Знание и практическое использование различных способов достижения целей и повышения эффективности работы образовательного учреждения.
			4. Владение искусством налаживания внешних связей.
			5. Формирование и развитие индивидуального управленческого стиля.
			6. Владение искусством управления человеческими ресурсами, готовность к диалогу.
			7. Признание в качестве лидера (человека, увлекающего за собой людей в направлении рассматриваемой деятельности).
			8. Наличие четких и осознанных личных целей, и ценностей.
			9. Способность к критичной самооценке, стремление непрерывно повышать квалификацию, самосовершенствоваться.

*Технологический компонент* предполагает овладение технологией социально-педагогического проектирования (пояснительная записка проекта, постановка цели деятельности и конкретных, измеряемых и достижимых задач, управленческо-кадровый аспект, этапы, формы и методы, организационная структура, план конкретных действий, бюджет, материально-техническое обеспечение, характеристика и способ оценки планируемых результатов) и формирование навыков самоорганизации.

*Технологические показатели были направлены на уточнение эффективности* механизмов управления и определение общих требований к эффективности этих механизмов, выделить следующие критерии их качества:

1. адекватность механизма управления целям образовательного учреждения;
2. соответствие механизма управления возможностям субъекта и сложности объекта;
3. содействие механизма управления эффективному взаимодействию элементов организационной структуры между собой и с внешней средой;
4. выявление механизмом управления эффективности организационной структуры управления, недочетов в ней и содействие ее коррекции до достижения максимальной эффективности системы управления в целом;
5. содействие механизма управления наиболее эффективному осуществлению конкретной функции;
6. содействие механизма управления совершенствованию субъектов и объекта управления;
7. содействие механизма демократизации процесса управления в целом.

На основе выделенных критериев можно составить представление о качестве не только отдельных блоков системы управления, но и о качестве всей системы в целом.

В технологии социальной диагностики выделяют ряд этапов:

а) первый – предварительное ознакомление с объектом, постановка задач, выделение состава диагностируемых ситуаций, параметров ситуации, выбор показателей методик;

б) второй – измерение и анализ показателей;

в) третий – построение выводов и заключение по диагнозу.

*Рефлексивный показатель* был направлен на осмысление, анализ результатов реализации социально-педагогических проектов и самоанализ социально-педагогической деятельности. Это дает возможность будущим социальным педагогам осмыслить и провести самоанализ своей деятельности, соотнести результат с поставленными целью и задачами. Рефлексия полученных результатов работы является важнейшим условием эффективности профессионального обучения в вузе. На этом этапе происходит глубокое осознание будущими социальными педагогами социально-педагогической деятельности и развитие способности решать социальные проблемы различных слоев населения.

Экспертный анализ показал уровень оценки деятельности СПО.

В соответствии с предложенной структурой, респонденты ‒ представители профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедры, включённые в состав участников проекта, должны были разработать краткий стратегический план. В данном плане следовало отразить основные направления деятельности кафедры, в том числе мотивационные, информационные и рефлексивные аспекты, ориентированные на повышение качества профессионального образования в системе СПО.

В процессе оценки не все участники продемонстрировали осознанный подход к методам, символизирующим эффективные способы вовлечения обучающихся в социально-педагогическую деятельность. Кроме того, недостаточно полно было осмыслено значение таких ключевых понятий, как «стратегия» и «перспектива», которые представляют собой важнейшие явления в отечественной социально-педагогической и образовательной практике. Именно через их глубокое понимание и применение происходит обогащение новой социально-педагогической парадигмы, определяющей вектор развития образования в ближайшей перспективе.

 В ответах респондентов по направлению «Управление информацией и отчетность» не были отмечены следующие такие узловые моменты как изучение тенденций изменения общественного мнения по вопросам деятельности Университета и оценка влияния на него СМИ. Руководствующий документ в действиях службы – Положение о пресс-службе Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева.

Вопросы в основном касались их повседневной преподавательской деятельности на кафедре. Преподаватели отмечали, что на уровне факультета назначены ответственные по учебно-методической работе (УМР), которые имеют доступ к сервису по формированию отчетности для проведения мониторинга. Эти сотрудники регулярно осуществляют сбор и обновление необходимых данных, что способствует актуальности и точности информации.

Различные департаменты факультета также имеют доступ к данным об успеваемости обучающихся, что позволяет проводить всесторонний анализ и отслеживание академической активности студентов. Дополнительно был отмечен контроль со стороны офис-регистратора, который систематически осуществляет мониторинг и управление информацией о прогрессе обучения. Благодаря этому достигается прозрачность в образовательном процессе и обеспечивается возможность своевременного принятия корректирующих мер при выявлении невыполнения академических требований.

Таким образом, взаимодействие между преподавателями, ответственными за УМР, департаментами и офисом-регистратором создает эффективную систему мониторинга, направленную на поддержание высокого качества образовательного процесса и успешности обучающихся.

Работа по анализу взаимодействия с работодателями также носила описательный характер. Не смогли дать аналитическое описание какие требования предъявляются со стороны работодателей к будущим социальным педагогам. Эти требования должны знать не только в процессе разработки стратегического направления, но как субъекты удовлетворяющие потребности работодателей.

По критериям систематизации работу по анализу информации с целью выявления и прогнозирования рисков реализации и развития образовательных программ респонденты не отметили необходимые направления в этом направлении:

- учитывает потенциальные риски;

- риск в ресурсном обеспечении вуза, а также риск недостаточных в вузе условий для активной научной деятельности.

Не дана характеристика важным механизмам предупреждения рисков. Не даны способы реализации мер, направленного на сохранение контингента.

Не все респонденты могли определить создание комфортных условий ‒ это создание условий социальной среды для осуществления всестороннего, полноценного формирования личности, их успешной самореализации в обществе и возможность преобразовывать эти условия с помощью педагогических средств.

Это показывает то, что ППС на образовательный процесс смотрят с позиции обучающего, а не управленца, который обеспечивает качество подготовки кадров социально-педагогического образования.

В процессе эксперимента были выяснены необходимость профессорско-преподавательскому составу изучить следующие критерии оценки, направленные на обеспечение качество образования.

Критерий продуктивности - фактическое состояние изучаемого объекта превышает требования нормативного диагностического эталона; режим работы педагогической системы, в которую включен изучаемый педагогический объект, продуктивный (инновационный, творческий); коррекция как форма вмешательства противопоказана.

Критерий риска фактическое состояние изучаемого объекта ниже требований нормативного диагностического эталона; работа педагогической системы, в которую включен изучаемый педагогический объект, находится в режиме педагогического риска; коррекция необходима

Наблюдается то, что не все стандарты, предложенные для анализа, были в полной мере раскрыты. Согласно выдвинутым критериям, деятельность ППС в качестве участника по разработке стратегического направления деятельности кафедры были оценены следующим образом:

Высокий уровень характеризуется наличием системных и глубоких знаний о социально-педагогическом проектировании и специфики социально- педагогической деятельности социального педагога; выполняются все положения при подготовке и реализации проекта, последовательность их выполнения хорошо продумана, рациональна, осознанна; систематическое проявление названных качеств личности.

Средний уровень характеризуется пониманием сущности и значения социально-педагогического проектирования и специфики социально-педагогической деятельности социального педагога; обладанием ключевыми для осуществления социально-педагогического проектирования знаниями; выполняются все положения при подготовке и реализации проекта, но последовательность их выполнения недостаточно осознана; умение организованно и целенаправленно выполнять отдельные операции; эпизодическое проявление выделенных качеств личности в процессе деятельности.

Низкий уровень характеризуется слабыми знаниями или отсутствие знаний о социально-педагогическом проектировании и социально-педагогических проектах, о специфике социально-педагогической деятельности и социально-педагогического проектирования; выполняются лишь основные положения при подготовке и реализации проектов, последовательность выполнения которых хаотична; отсутствие или слабое проявление выделенных личностных качеств в процессе профессиональной деятельности.

Анализ годовых отчетных материалов, представленных по результатам работы инновационных площадок, показал, что общими недостатками содержания их деятельности являются следующие:

- отсутствие целостной концепции деятельности в рамках инновационной площадки;

- неправомерно широкая или узкая постановка проблемы;

- включение в содержание инновационной деятельности работ, которые могут выполняться в режиме обычного функционирования;

- отсутствие механизма внутренней и внешней экспертизы результатов, полученных в ходе инновационной деятельности.

Исходный анализ показал, что проблематика инновационных площадок не отражала всего спектра задач и приоритетов региональных долгосрочных целевых программ, не обеспечивала удовлетворение потребностей инновационной практики.

Данные недостатки обусловлены, прежде всего, отсутствием целенаправленной работы по становлению и развитию педагогических инноваций, эффективного взаимодействия структур, ответственных за планирование, обеспечение, контроль, мониторинг деятельности инновационных площадок, проведение экспертизы продуктов их деятельности.

Полученный результат, на наш взгляд, является следствием того, что ППС кафедры недостаточно обладают достаточным уровнем обобщения социально-педагогического знания. Анализ основных аспектов проблемы вызвал меньше затруднений, поскольку частные аспекты вызвали больший интерес и были более приближены к имеющемуся социальному опыту студентов.

Таким образом, измерения результатов констатирующего эксперимента, следующие таблица 4.

Таблица 4 – Результаты констатирующего эксперимента научного обоснования стратегии менеджмента СПО

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Количество | Критерии оценки |
| Низкий, % | Средний, % | Высокий, % |
| Мотивационные | 40 | 70 | 25 | 5 |
| Технологические | 40 | 60 | 30 | 10 |
| Информационные | 40 | 65 | 30 | 5 |
| Рефлексивные  | 40 | 80 | 15 | 5 |

Результаты в графическом изображении выглядят следующим образом (рисунок 2).

Рисунок 2 – Внедрение и апробация результатов исследования осуществлялась в рамках

Констатирующая часть экспериментальной работы в процессе обсуждения и беседы, и респондентов - участниками проекта по разработке научной основы стратегии, показали состояние практического развития теоретических предпосылок и выдвинутых концептуальных положений. Опытно-поисковая работы выявила, что большинство участников к разработке научной основы стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования недостаточно владеют и апеллируют нормативно-правовыми документами, не позволяет им поднять качество управленческой деятельности и эффективно управлять преобразованиями в подготовке кадров. В то же время изучение мнений руководителя кафедры и педагогов сводятся тому, что содержание стратегии менеджмента по обеспечению качество образовательного процесса, инновационного развития образования рассматривается как соответствие требованиям времени. Это снижает уровень деятельности разработчиков в процессе данного исследования и преподавателя, которые реализуется образовательную программу по подготовке социальных педагогов.

Было установлено, что при выборе форм и видов учебных занятий свидетельствует о предпочтении форм работы, предполагающих формирование практического опыта по управлению инновационными процессами (87%); направленность на развитие профессионального педагогического потенциала (75%); организацию непрерывного взаимодействия между участниками педагогического сообщества по актуальным проблемам образования (80%).

В процессе обсуждения были отмечены необходимость в разработке научных основ стратегии, которые будет способствовать эффективности результату инновационно-ориентированной подготовки кадров в СПО, определяются подготовкой и мотивированности, как руководителя, так и профессорско-преподавательского состав, которые реализуют образовательную программу по искомой специальности в целом. Выражением этой эффективности является реальное состояние новой системы, создаваемой прошедшими обучение педагогическими работниками для управления инновациями в образовательном учреждении с целью повышения результативности его работы.

Применительно к задачам нашего исследования, об эффективности экспериментального обучения свидетельствует эффективность управляющей системы образовательного учреждения, которую можно определить, как меру совпадения реально достигнутых результатов с сознательно поставленными целями, предусмотренными программой инновационного обновления.

Респонденты должны были сделать анализ и дать соответствующую оценку стратегическим направлениям и деятельности кафедры по подготовке социально-педагогического образования. В процессе аналитической работы респонденты дали обоснования инновационные изменения в системе социально-педагогического образования, определить, что является объективной потребностью и характерной чертой, исследуемой области образования и возможность качественных изменений в образовательной системе, возможность вывода ее на новый уровень функционирования. Также дать свои заключения о трудностях, которые встречаются в процессе анализа и в процессе реализации образовательной программы СПО.

Методологически допустимым и целесообразным в рамках конкретных экспериментальных исследований, определяемых соответствующими целями, из всего многообразия факторов, оказывающих то или иное влияние на результаты образовательной деятельности, выделять наиболее значимые факторы, позволяющие оценивать эффективность проводимого экспериментального исследования.

Поэтому в соответствии с целями исследования мы выделили следующие факторы, обеспечивающие высокую инновационную готовность системы внутреннего управления:

- гибкие структуры управления;

- наличие горизонтальных структур;

прогнозирование цепочки новшеств (успех каждого нововведения должен готовить почву для следующего).

Наряду с этим были выделены факторы, затрудняющие широкое использование нововведений в управлении:

- множественность объектов, режим существования и развития которых может быть нарушен в результате вносимых изменений;

- не всегда определенный в полной мере объем результатов реализации тех или иных управленческих новшеств, что может привести к недостаточности мотивации;

- психологический барьер неприятия нововведения, обусловленный отсутствием его «присвоения» в виде осознания авторства или соавторства;

- разная степень подготовленности администрации школы к инновационной деятельности;

- необходимость согласования многих аспектов этой деятельности с органами управления образованием, от чего зависит как сам инновационный процесс, так и его результативность [143].

В нашем исследовании эффективность инновационно ориентированной подготовки педагогических кадров в СПО определяется эффективностью их профессиональной управленческой деятельности по внедрению новшеств в систему управления образовательного учреждения. Выражением этой эффективности является реальное состояние новой системы, создаваемой прошедшими обучение педагогическими работниками для управления инновациями в образовательном учреждении с целью повышения результативности его работы.

Применительно к задачам нашего исследования, об эффективности экспериментального обучения свидетельствует эффективность управляющей системы образовательного учреждения, которую можно определить как меру совпадения реально достигнутых результатов с сознательно поставленными целями, предусмотренными программой инновационного обновления.

Респонденты должны были сделать анализ и дать соответствующую оценку стратегическим направлениям и деятельности кафедры по подготовке социально-педагогического образования. В процессе аналитической работы респонденты дали обоснования инновационные изменения в системе социально-педагогического образования, определить, что является объективной потребностью и характерной чертой, исследуемой области образования и возможность качественных изменений в образовательной системе, возможность вывода ее на новый уровень функционирования. Также дать свои заключения о трудностях, которые встречаются в процессе анализа и в процессе реализации образовательной программы СПО.

Методологически допустимым и целесообразным в рамках конкретных экспериментальных исследований, определяемых соответствующими целями, из всего многообразия факторов, оказывающих то или иное влияние на результаты образовательной деятельности, выделять наиболее значимые факторы, позволяющие оценивать эффективность проводимого экспериментального исследования.

Полученные результаты конституирующего эксперимента стали отправной точкой для внедрения и реализации работы по внедрению, разработанной нами модели «Научная основа стратегии менеджмента социально-педагогическом образовании».

 Как и в констатирующем эксперименте, мы предложили участникам эксперимента, уже готовую справку, составленная в 2016 году по реализации плана мероприятий, рекомендаций ВЭК НААР образовательным программам 5B012300 – Социальная педагогика и самопознание, 6М012300 – Социальная педагогика и самопознание ЕНУ им. Л.Н. Гумилева.

Показателем качества подготовки кадров по аккредитованным образовательным программам является их вхождение в тройку лидеров в национальных рейтингах образовательных программ, проводимых НААР и НКА ОКО. Это те документы откуда в процессе констатирующего эксперимента были взяты задания определения умений и навыков ППС- участников для научного определения научной основы стратегии по менеджменту управления образовательным процессом в социально-педагогическом образований.

Также было предложен отчет по данной справке «Отчет о результатах работы внешней экспертной комиссии по оценке на соответствие требованиям стандартов специализированной аккредитации образовательных программ 6В01823 – Социальная педагогика и самопознание 7М01823 – Социальная педагогика и самопознание НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева» в период с 27 по 29 апреля 2021 г.

Участники, после знакомства с содержанием данной справки, написанную уполномоченным органом аккредитации, проводили сопоставительную работу со справкой которые написали сами. Были сделан отчет по сопоставительной работе.

После проведения обсуждения и анализа, предложенных документов в ответах респондентов ярко выражены аналитико-прогностический и конструктивный умения. Умения анализировать и прогнозировать развитие личности, видеть социальные проблемы обучающихся, причины и условия их возникновения и разрешения с учетом возможностей конкретного образовательного учреждения; умение определять стратегические, тактические и оперативные задачи, направленные на решение социально-педагогических проблем.

К примеру, по стандарту «*Управление информацией и отчетность», респонденты более конкретно подошли к анализу и отметили, что в вузе функционируют*программное обеспечение можно скачать с сайта, каталог лицензионных программных средств учебного назначения обучающиеся и преподаватели могут обучаться и пользоваться учебной литературой с помощью мобильного телефона как на территории Университета, так и по удаленному доступу. В отчетах были отражены то, что университете функционирует отдел управления персоналом. Задачами отдела выступают ведение банка данных о количественном и качественном составе кадров; участие в разработке организационной структуры, штатного расписания университета и актов работодателей; ведение всей отчетности по кадровым вопросам; подготовка и выдача документов, подтверждающих трудовую деятельность работников. Достоверность и своевременность анализа информации и предоставления данных обеспечивается деятельностью отдела документооборота и контроля. Функционирование платформы «Platonus», которые позволяют осуществлять связь с обучающимися посредством публикаций необходимой информации и объявлений, а также дают возможности, как ведение внутренней переписки с помощью системы сообщений, использование виртуальных аудитории, включающее просмотр и доступ к УМК (кейсам, лекционным материалам по данному предмету).

По работе по степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ЕНУ со стороны участников в констатирующем эксперимента не даны полная характеристика, после аналитической работы в процессе формирующего эксперимента, увидели осмысленный подход к данному направлении, которые служат как диагностика и прогностика в процессе подготовки социальных педагогов. В содержании отчетов содержались следующие мониторинговые вопросы проведения онлайн опросы, где целью является получение информации о мнениях и ожиданиях работодателей относительно качества подготовки специалистов в целях дальнейшего повышения качества профессиональной подготовки обучающихся: выявить степень удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников; выявить слабые стороны подготовки выпускников; получить рекомендации от работодателей по развитию компетенций обучающихся.

Респонденты раскрыли основные требования работодателей, которые по мнению респондентов заключается в следующих требования: повышения уровень теоретических знаний и навыки саморазвития и самообразования, улучшение уровня практической подготовки и уровня общей культуры, готовность изменяться, цифровые навыки, содержательно наполнить знания зарубежного опыта и практики по отраслевым структурам.

По направлению деятельности по систематизации работы по анализу информации с целью выявления и прогнозирования рисков реализации и развития образовательных программ, респонденты показали вполне удовлетворительны ответы. На примере ЕНУ имени Л.Н. Гумилева на кафедре социальной педагогики и самопознания потенциальные риски, связанны с уменьшением контингента обучающихся, особенно с русским языком обучения, не достаточным уровнем развития компетенций у обучающихся, риск в ресурсном обеспечении вуза, а также риск недостаточных в вузе условий для активной научной деятельности.

Дана полная характеристика важным механизмам предупреждения риска – уменьшения контингента обучающихся - выступает профориентационная работа, которая осуществляется, как в стенах университета с обучающимися бакалавриата по повышению мотивации к продолжению обучения в магистратуре, так и за его пределами: на базах практики, проведение рейтинговых мероприятий на региональном, городском, республиканском уровнях. Повышение эффективности PR-служб (выступления в СМИ); реализация комплекса мер, направленного на сохранение контингента (психологическое сопровождение обучающихся в течение срока обучения – систематическая работа эдвайзеров, кураторов, руководителей ОП, увеличение числа государственных грантов, индивидуализация обучения (учет особенностей, способностей обучаемых) и др.

При оценке навыков по оцениванию деятельности кафедры по направлению социально-педагогического образования по социально-педагогическому проектирования до эксперимента и после даны в следующей таблице 5 и на рисунке 3.

Таблица 5 – Результаты формирующего эксперимента научного обоснования стратегии менеджмента СПО

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Коли чество | Критерии оценки |
| низкий | средний | высокий |
| до экспери менита, % | после экспери менита, % | доэкспери менита, % | после экспери менита, % | доэкспери менита, % | после экспери менита, % |
| Мотивационные | 40 | 70 | 10 | 25 | 30 | 5 | 60 |
| Технологические | 40 | 60 | 10 | 30 | 20 | 10 | 70 |
| Информационные | 40 | 65 | 5 | 30 | 15 | 5 | 80 |
| Рефлексивные  | 40 | 80 | 15 | 15 | 15 | 5 | 70 |

Результаты в графическом изображении выглядят следующим образом (рисунок 3).



Рисунок 3 – Сравнение результатов исследования констатирующего и контрольного этапа

Результаты опытно-экспериментальной работы позволяют констатировать позитивную динамику в сторону повышения уровня осознания технологии социально-педагогического проектирования, подтвердили степень действенности специально созданной модели, реализованной в соответствии с научной основой и комплексом педагогических условий.



а



б

Рисунок 4 – Статистические расчеты

В соответствии с рисунком 4, так, согласно статистическим расчетам, произведенным в SPSS 27.0 все показатели (мотивационный, технологический, информационный и рефлексивный) демонстрируют статистически значимые изменения после вмешательства, судя по средним значениям, доверительным интервалам и высоким значениям t-критерия при p<0,001.

Опытно-экспериментальная работа, проведенная на базе Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева, продемонстрировала эффективность разработанной модели «Научное проектирование стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования». В ходе исследования была осуществлена комплексная проверка модели, включающая констатирующий, формирующий и контрольный этапы.

Результаты эксперимента показали положительную динамику в уровне профессиональной подготовки участников, что выразилось в улучшении их мотивационных, технологических, информационных и рефлексивных компетенций. Преподаватели и докторанты, принимавшие участие в проекте, продемонстрировали возросшую готовность к внедрению инноваций, использованию современных методик и инструментов стратегического управления в образовательном процессе.

*Таким образом,* разработанная и апробированная модель доказала свою эффективность в контексте повышения качества подготовки будущих социальных педагогов, формирования у них профессиональных компетенций и готовности к активному участию в модернизации системы социально-педагогического образования. Это подтверждает необходимость дальнейшего внедрения данной модели в образовательную практику и ее адаптации к изменяющимся требованиям и условиям современного образовательного пространства.

**3.2 Содержание и результаты экспериментальной работы по апробации модели научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования**

Профессиональная подготовка социальных педагогов в Казахстане представляет собой сравнительно новую отрасль педагогического знания. Важно отметить, что в настоящее время в области социально-педагогического образования и подготовки отсутствует единая, общепринятая модель, определяющая основные направления этой деятельности. Это приводит к значительным различиям в теоретических и практических подходах. В то же время специфика социально-педагогической деятельности, включая разработку научной стратегии управления и менеджмента, может быть отражена в соответствующей модели. Такая модель способна оказывать влияние на показатели, выявленные в процессе констатирующей части опытно-экспериментальной работы (ОЭР).

Нами выявлены проблемы, связанные с моделированием личности и деятельности социального педагога в образовательных учреждениях, а также проанализирован опыт их решения, накопленный в отечественных и зарубежных исследованиях, сделана попытка на основе разработанных методологических подходов построить модели личности и деятельности педагога, учитывающие современные реалии казахстанской действительности.

По мнению В.З. Юсупова, предметом социально-педагогического проектирования является создание совокупности условий и средств организации активной деятельности в специально организованном образовательном пространстве, представляющем собой комплекс социально зафиксированных культурных, образовательных, нормативно-правовых и иных ориентиров (стандартов, планов, программ, образовательных институтов и т.п.), в границах которых проектируются образовательные процессы, образовательные институты и образовательные среды [144].

По мнению А.К. Лукиной, логика деятельности в рамках социально-педагогического проекта аналогична общей логике проектирования. Действия, связанные с проблематизацией, концептуализацией, целеполаганием и другими проектными процедурами, в первую очередь, направлены на активизацию взаимодействия с социальной средой, образовательным пространством в его широком понимании [145]. Каждый социально-педагогический проект имеет свое общественное назначение. Он рождается на основе социального прогнозирования и предвидения, ориентированного на изменение окружающей социальной среды (социальных условий) и требующего самоопределения участников проекта относительно качества этой среды.

В инновационном менеджменте выделяется ряд общих принципов эффективного управления инновациями. Среди них принципы:

- комплексности (создание поддерживающей системы, в первую очередь инновативной организационной структуры, позволяющей максимально эффективно использовать преимущества от продуктовых инноваций);

- перманентности инновационной деятельности (достигается путем создания глобальной инновационной базы, которая позволяет использовать одни и те же ресурсы и ноу-хау для постоянного внедрения продуктовых инноваций);

- обязательного целеполагания и стратегического планирования инновационных процессов для достижения корреляции между глобальными стратегиями организации и специфическими целями конкретных инновационных проектов;

- сочетания централизации в определении стратегических приоритетов и источников финансирования инновационной деятельности и децентрализации в области исследований и разработок, инновационного маркетинга, организации и оперативного управления инновационными проектами;

- коллегиальности в принятии важнейших инновационных решений и обеспечения участия низовых звеньев управления и служащих в процессе планирования нововведений.

К основным *функциям* инновационного менеджмента относят: планирование, маркетинг, организацию, контроль и анализ эффективности инновационной деятельности. Исходя из перечисленных функций выделяются основные *этапы* (фазы) осуществления инновационного менеджмента: сбор и анализ информации; постановка целей инновационного процесса; разработка общих инновационных стратегий; принятие управленческих решений; планирование инновационного процесса по фазам; организация и оперативное руководство; учет и контроль; корректировка целей и планов.

Для эффективного осуществления управления качеством инновационных процессов в образовательном учреждении важно понимание разнообразия инноваций. В инновационном менеджменте *инновации классифицируются* по следующим основаниям:

* по степени рыночной новизны - первичные и вторичные (при этом первичные инновации включают в себя инновации первой волны и инновации второй волны).

*Первичные инновации* представляют собой результат научных исследований и разработок, производственных усилий и внедрения товаров и услуг на рынок, а также внедрение в процесс производства и сбыта технологических идей, управленческих методов, организационных структур и маркетинговых подходов - принципиально новых для рынка.

*Новаторами второй волны* являются те компании, которые внесли глубокие качественные изменения в товары, услуги, технологии, существующие на рынке:

* по причинам проведения - *адаптационные инновации* (как результат реагирования организации на произошедшие в предпринимательской среде изменения и адаптации к ним с целью сохранения или возможного усиления эффективности хозяйственной деятельности), *опережающие инновации* (как форма предвидения возможных перемен во внешней среде и как средство, направленное на создание будущих конкурентных преимуществ);
* по объекту инноваций - по объекту инновации делятся на четыре типа: *продуктовые, управленческие, маркетинговые, технологические.*

Социальная педагогика как область знаний и практики требует от будущих специалистов не только теоретических знаний, но и практических навыков, а также способности к критическому мышлению и инновационному подходу. Подготовка преподавателей, которые будут обучать будущих социальных педагогов, должна основываться на современных методах и подходах, учитывающих как национальные, так и международные тенденции.

В разных странах существуют различные стандарты и подходы к подготовке социальных педагогов. Например, в странах Европейского Союза акцент делается на интеграцию теории и практики, а также на междисциплинарный подход. В США широко распространены программы, основанные на практическом обучении и стажировках.

Мировой опыт показывает, что использование инновационных методов обучения, таких как проектное обучение, кейс-методы и симуляции, значительно повышает качество подготовки. Эти методы способствуют развитию критического мышления и практических навыков у студентов.

По результатам изучения проблемы исследования можно констатировать, что в педагогике и менеджменте хотя и сложилось общее представление о самом процессе управления развитием, но реально отсутствуют сведения о построении систем управленческих действий, оптимально соответствующих особенностям инновационного процесса и условиям функционирования конкретного образовательного учреждения. Поэтому сущность педагогического эксперимента по обоснованию научной основы стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования, предполагает обоснование научного подхода, позволяющий учет факторов, влияющих на результаты педагогического процесса и варьировать эти факторы в целях достижения эффективных результатов [146].

В эксперименте исследователь активно вмешивается в естественный ход их протекания. При этом предполагается использование разных методов исследования, взаимодополняющих друг друга и предназначенных для объективной и доказательной проверки достоверности педагогических гипотез в ходе опытно-экспериментальной работы. Результаты экспериментальных испытаний фиксируются и контролируются.

Деятельность социального педагога ориентирована на большие группы потребителей социально-педагогических услуг. Следовательно, заказчиком массовой социально-педагогической деятельности выступают государство. Государство определяет приоритеты социального воспитания, формулируя национальную доктрину образования, разрабатывая государственные стандарты образования, принимая государственные воспитательные программы. Производство формирует социальный заказ на подготовку кадров.

Разработка стратегии подготовки социальных педагогов в университете является актуальной задачей, требующей комплексного подхода и учета современных вызовов. Системное интегрирование теоретических знаний и практических навыков, использование инновационных методов обучения, а также активное сотрудничество с социальными учреждениями и организациями способствуют формированию квалифицированных специалистов, готовых к работе в условиях динамичного и многогранного социального контекста.

Стратегия развития Казахстана и присоединение нашей страны в 2010 году к Болонской декларации подчеркнули актуальность международного признания образовательных программ подготовки специалистов в вузах Республики Казахстан. В связи с этим возникла необходимость повышения качества образовательных программ и их соответствия международным стандартам.

Важным этапом в этом направлении стало формирование Национального реестра аккредитационных агентств, созданного в мае 2012 года. Реестр был утвержден решением Республиканского аккредитационного совета, который возглавляет министр образования и науки Республики Казахстан. Создание этого реестра стало значимым шагом на пути к международному признанию казахстанских образовательных программ.

Опыт прохождения международной аккредитации выявил ряд недостатков в проектировании содержания образовательных программ. В частности, были отмечены проблемы, связанные с подготовкой социальных педагогов. Практика подготовки специалистов данного профиля в Казахстане является относительно новой и недостаточно изученной. Это создает определённые трудности в формировании образовательных программ, соответствующих международным стандартам и требованиям профессиональной деятельности социальных педагогов.

Таким образом, анализ и совершенствование содержания образовательных программ подготовки социальных педагогов представляется актуальной задачей, требующей дальнейшего научного исследования и разработки обоснованных методических подходов.

Затем производился выбор социальной проблемы, на решение которой будет направлен проект, с учетом таких критериев, как важность и острота проблемы; возможность ее решения; реальное участие ППС в качестве участников стратегического планирования; объем времени, необходимый для решения данной проблемы.

Подготовка преподавателей к разработке стратегий ключевым аспектом является комплексного подхода и учета мирового опыта. В условиях быстро меняющегося социального контекста и новых вызовов, с которыми сталкиваются социальные педагоги, необходимо обеспечить преподавателей актуальными знаниями и навыками, которые позволят им эффективно обучать студентов. В этом параграфе мы рассмотрим несколько ключевых направлений, которые могут быть использованы для подготовки преподавателей, опираясь на успешные практики из разных стран.

С учетом вышеизложенного мы провели следующие работы по формированию компетентности по разработке научной основы стратегии развития менеджмента социального педагогического образования.

С респондентами был организован семинар на тему: Научные подходы стратегии подготовки в вузе» (Приложение А).

Целью семинара была: обосновать методологические и теоретические основы стратегии.

Задачи:

- раскрыть методологические подходы к разработке стратегии в вузовской подготовке;

- определение основных направлении стратегического планирования;

- практическое применение знаний в качестве экспертов по разработке и анализа деятельности по реализации образовательных программ.

В рамках данного семинара были рассмотрены вопросы, направленные на осмысление теоретических основ стратегического планирования:

1. Понятия «стратегия».
2. Предпосылка развитие социально-педагогического образования в Казахстане.
3. Назначение и направления деятельности социального педагога.
4. Проектирование образовательных программ по подготовке социальных педагогов.
5. Способность и готовность управляющей системы.

В рамках данного содержания мы приведем ниже тесное содержание по каждому вопросу:

1. Стратегии – это общие подходы для достижения цели. В ресурсе рассматривается следующая цель: повысить активность обучающихся в процессе обучения, то есть – заставить их более глубоко осмысливать содержание для того, чтобы повысить эффективность обучения и убедиться в том, что в дальнейшем они смогут применять изучаемое на практике. Стратегии активного обучения стимулируют обучающихся не только понимать и запоминать. Они вовлекают их в решение комплексных познавательных задач, таких как аналитическое мышление, принятие решений, творческое мышление, решение проблем или оценивание, решение практических задач и их комбинирование.

*Управление качеством* представляет собой целенаправленный процесс воздействия на ход и условия осуществляемых в школе изменений с целью обеспечения их положительного влияния на образовательную систему, придания им системности, сбалансированности, адекватности политике и стратегии в области качества. Система управления качеством учитывает их структуру и быть ориентированной на разнообразие качественных характеристик отдельных новшеств, конкретные этапы их жизненного цикла, уровни осуществления. Самое главное в технологии управления качеством должно осуществляться на основе процессного подхода.

2. В Республике Казахстан процесс создания и развития подготовки специалистов по специальности «Социальная педагогика» происходит параллельно со становлением системы социальной защиты детей и молодежи. Сейчас открываются специальные организации по оказанию социально-педагогической и психологической помощи детям с различными нарушениями – это и детские центры развития и коррекции, реабилитационные центры, социально-педагогические и консультативные центры и др.

3. Социальный педагог стремится предотвратить проблему, своевременно выявить и устранить причины, порождающие ее, обеспечить превентивную профилактику различного рода негативных явлений, отклонений в поведении людей и таким образом оздоровить окружающую их микросреду

В различных странах существуют различные подходы к работе социального педагога. Или социальный педагог сотрудничает со школой, или он является ее штатным работником. В Казахстане, как и в Германии, социальный педагог введен в штат школы. Он работает с неблагополучными семьями, отстающими учениками, создает детские объединения для проведения свободного времени, привлекает к этому родителей. В профессиональной деятельности социального педагога следует выделить главные направления. Это его практическая, образовательная и исследовательская деятельность, воспитательная и профилактическая.

4. Результаты анализа практики указывают на необходимость усиления практической составляющей образовательной программы. Следует отметить, что эти трудности обусловлены отсутствием четко сформированной устойчивой системы социальной помощи населению [147]. Эти же недостатки были отмечены и экспертами: слабая связь с работодателями, отсутствие прикладного характера результатов обучения. С учетом зарубежного опыта, экспертных рекомендаций сейчас образовательная программа специальности «Социальная педагогика и самопознание» необходимо усиление в следующих направлениях: социально-педагогическая деятельность с детьми и молодежью, а также социально-профилактическая деятельность. Привлекать опытных специалистов базовых социальных центров начали к процессу обучения студентов и привития им практических навыков работы с клиентами в качестве преподавателей, наставников и руководителей производственной практики и создания профильных баз для проведения практических занятий.

5. Способность и готовность управляющей системы менеджмента в социально-педагогическом образовании определяют следующие качественные изменения основных ее компонентов – блоков системы внутривузовского управления:

а) концептуальный - его инновационная направленность выражена концепцией внутривузовского управления, в основу которой положена определенная идея развития профессиональной подготовки;

б) организационно-структурный - предполагает создание организационной структуры управления, обеспечивающей оперативное внедрение управленческих нововведений и педагогических инноваций в деятельность вуза, гибкое реагирование всех структурных подразделений и персонала на вводимые изменения;

в) функционально-управленческий - организация управленческой деятельности на всех ее уровнях на основе методов ситуационного управления и управления по результатам;

г) технологический - применение инновационных образовательных технологий, адекватных целям профессионального развития;

д) личностно-профессиональный - обеспечивается профессионально-личностной готовностью руководителей и педагогов к управлению на основе самоменеджмента.

Данный блок является определяющим, поскольку именно личностно-профессиональная готовность руководителей и педагогов к оценочной деятельности, становится ключевым, главным условием готовности управления к обеспечению непрерывности и воспроизводимости.

В процессе проведения семинара были заданы вопросы, на которые были получены исчерпывающие ответы.

Разработанные нами критерии и условно выделенные уровни освоения технологии разработки социально-педагогического проектирования позволили на основании экспертной оценки преподавателей, методистов, руководителей практики, воспитателей констатировать, что у значительной части студентов повысился уровень овладения технологией социально-педагогического проектирования.

Преподаватели, выступающие в качестве экспертов, оценивали знания в области социально-педагогической деятельности, социально-педагогического проектирования, а также профессионально-важные умения и качества личности социальных педагогов до работы педагогического факультатива и после него. Одновременно студенты выполняли специальные задания, разработанные нами для определения уровня освоения умения составлять социально-педагогические проекты.

Как научный данный подход сориентирован на реализацию маркетинговых целей региональной системы дополнительного профессионального образования, учитывающих запросы различных групп потребителей его образовательных услуг.

Важнейшими показателями качества образования с точки зрения являются удовлетворенность всех субъектов образовательного процесса; степень участия социальных партнеров в разработке и реализации образовательной политики региона, в системе соуправления им; субъективный и объективный имидж регионального учреждения дополнительного профессионального образования; наличие миссии, отражающей перспективные цели его; конкурентоспособность выпускников на рынке труда, их профессиональная карьера.

Несомненными достоинствами осмысленного научного являются широкое и многоаспектное осмысление образовательного результата, учет специфики направлений профессиональной подготовки, особенностей заказчиков его услуг; недостатком - оторванность от требований государственного стандарта и других действующих нормативов, определенная расплывчатость результатов деятельности, сложность ее количественной оценки.

Для решения задач, стратегии развития менеджмента, необходимо было создание соответствующей системы повышения их квалификации, эффективно действующей в инновационной образовательной среде. Данная задача решалась в контексте достижения нового качества образования, с учетом перспективных потребностей его развития и выражалась в следующих стратегических направлениях дополнительного профессионального образования:

- оказание качественных образовательных услуг, способствующих скорейшему формированию конкурентоспособности личности слушателя в условиях рыночной экономики;

- создание системы менеджмента знаний, мотивации к изменениям и улучшению всех направлений деятельности.

Значимыми мероприятиями в формирующем эксперименте выступили: проведение организационно-деятельностных игр по темам «Кадровое обеспечение реализации образовательных программ», «Организационный проект образовательного учреждения». «Проектно-программное управление».

Значительное место в данной работе занимает работа по изучению и анализу экспертных заключений оценки уровня продуктивности и качества педагогической деятельности и уровня профессиональной компетентности педагогических работников образовательных учреждений на высшую квалификационную категорию.

В рамках деловой игры «Организационный проект образовательного учреждения» участникам было предложено на основе представленных справки и отчета выполнить аналитическую работу, ответив на ряд вопросов и подготовив собственные версии справки и отчета.

Основой для работы участников послужил «План мероприятий по реализации рекомендаций ВЭК НААР для образовательных программ 5B012300 – Социальная педагогика и самопознание и 6М012300 – Социальная педагогика и самопознание Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева на 2016–2020 годы».

Цель деловой игры заключалась в разработке и обосновании организационного проекта, направленного на совершенствование образовательных программ и реализацию рекомендаций внешней экспертной комиссии НААР. Участники должны были:

1. Провести детальный анализ представленных документов (справки и отчета).
2. Ответить на вопросы, связанные с оценкой существующего плана мероприятий.
3. Разработать и представить собственные версии справки и отчета с учетом предложений по улучшению.

Такой формат деловой игры способствовал формированию аналитических, проектировочных и управленческих компетенций участников, а также углублению их знаний в области социально-педагогического проектирования и реализации образовательных программ.

Предлагаемый план мероприятий включал в себя следующие направления:

Совершенствование содержания образовательных программ с учетом современных требований и рекомендаций ВЭК НААР.

Повышение квалификации преподавательского состава через участие в тренингах, семинарах и стажировках.

Развитие материально-технической базы образовательного процесса. Усиление взаимодействия с работодателями и другими заинтересованными сторонами. Введение новых методик и технологий обучения, направленных на развитие у студентов профессиональных и личностных компетенций. Мониторинг и оценка качества реализации образовательных программ.

Такой структурированный подход обеспечивает более высокую эффективность мероприятий и способствует достижению поставленных целей по повышению качества подготовки специалистов в области социальной педагогики и самопознания.

Показателем качества подготовки кадров по аккредитованным образовательным программам является их вхождение в тройку лидеров в национальных рейтингах образовательных программ, проводимых НААР и НКАОКО. Также для анализа были предложены «Отчет о результатах работы внешней экспертной комиссии по оценке на соответствие требованиям стандартов специализированной аккредитации образовательных программ 6В01823 – Социальная педагогика и самопознание 7М01823 – Социальная педагогика и самопознание.

В ходе игры были заданы вопросы:

Участникам были заданы следующие вопросы:

1. В чем заключается значимость социального педагога?
2. Какова функция социальных педагогов в обществе?
3. Каковы современные тенденции в образовании социальных педагогов?
4. Озвучьте проблемы существующих программ?
5. От чего зависит успешность практик?
6. Цели и задачи стратегии?
7. Каковы структура и содержание подготовки?
8. Каковы составляющие оценка качества подготовки?
9. Внедрение стратегии в университетскую практику?
10. Что является механизмом предупреждения риска?

Далее нами изложены краткое резюме ответов респондентов:

1. На первый вопрос был получен следующий ответ. Подготовка социальных педагогов в условиях современных социокультурных изменений требует системного подхода и пересмотра традиционных методов обучения. Социальные педагоги играют ключевую роль в формировании социализации и интеграции различных групп населения, особенно уязвимых. Данная работа направлена на разработку стратегии подготовки социальных педагогов в университете, учитывая современные требования и подходы, предложенные ведущими учеными в данной области.
2. На вопросы - функция социальных педагогов в современном обществе? Ответы: социальные педагоги выполняют множество функций: от консультирования и поддержки семей до разработки программ социальной помощи. В связи с увеличением социальных рисков, таких как безработица, миграция и семейные конфликты, растет потребность в подготовленных специалистах, способных эффективно работать в данных условиях.
3. Ответ на третьи вопрос: Современные тенденции в образовании социальных педагогов были таковыми:

Основными тенденциями в подготовке социальных педагогов являются:

- ориентация на работу в поликультурной и инклюзивной среде;

- акцент на развитие личностных качеств будущего специалиста;

- применение инновационных методов обучения.

4. На четвертый вопрос дан следующий ответ: ключевыми проблемами существующих программ являются:

- недостаточное внимание к развитию практических навыков;

- отсутствие единого стандарта подготовки;

- низкий уровень интеграции с социальными службами и организациями.

5. Респондентами на вопросы об успешности практики был дан такой ответ: успешность практики зависит от сочетания теоретических и практических модулей, что способствует повышению качества подготовки.

6. Цель стратегии заключается в создании системы подготовки социальных педагогов, отвечающей современным вызовам и требованиям рынка труда. Задачи включают:

- разработка учебных планов и программ с учетом актуальных проблем социума;

- внедрение практико-ориентированных подходов в учебный процесс;

- установление партнерств для организации практики.

7. Базовые компоненты

1. теоретическая подготовка:
	* основы социальной педагогики;
	* психология и социология;
	* правовые аспекты социальной работы.
2. практическая подготовка:
	* стажировки в социальных учреждениях;
	* проектная деятельность;
	* моделирование социальных ситуаций.
3. дополнительные курсы:
* развитие личностных качеств (эмоциональный интеллект, коммуникативные навыки);
* лидерство и управление проектами.

8. Разработка системы оценки качества подготовки социальных педагогов включает:

- внедрение критериев оценки компетенций;

- регулярное анкетирование студентов и выпускников;

*Анализ успешности трудоустройства выпускников*

9. Для эффективного внедрения стратегии необходимо создать междисциплинарные команды, включающие преподавателей, практиков и студентов. Это позволит обеспечить обмен опытом и идеями, а также создать более динамичную учебную среду. Повышение эффективности образования невозможно без изменения образовательной практики как ведущего звена в сфере образования и, прежде всего, изменения педагогической деятельности, ее научного, методического и информационного обеспечения.

Развитие образования ‒ это процесс создания и освоения всеми субъектами образовательного пространства принципиально иных типов деятельности и норм отношений.

Организационно-управленческое воздействие на развивающуюся образовательную практику связано с обеспечением функционирования составляющих эту практику видов деятельности и их кооперации.

Управление развитием образования нового типа строится на основе принципов децентрализации и самоуправления, согласования и кооперации различных видов деятельности, критериальности управленческих действий.

Учебные программы должны быть гибкими и адаптированными к современным требованиям. Важно включать в них элементы практического обучения, а также актуальные темы, такие как работа с уязвимыми группами населения, социальные инновации и технологии. Создание конкретных программ обучения должно быть продумано и обработано как с теоретическо-методической стороны, так и с практической.

*Партнерство с социальными учреждениями*

Установление партнерств с социальными службами, НКО и другими организациями является ключевым элементом стратегии. Сотрудничество позволит организовать стажировки, практические занятия и совместные проекты, что повысит качество подготовки студентов.

*Мониторинг и коррекция стратегии*

Введение системы регулярного мониторинга и оценки эффективности стратегии позволит вносить изменения и улучшения в процесс подготовки социальных педагогов. Обратная связь от студентов и партнеров станет важным инструментом для постоянного совершенствования учебных планов.

Важными механизмами предупреждения риска – уменьшения контингента обучающихся - выступает профориентационная работа, которая осуществляется, как в стенах университета с обучающимися бакалавриата по повышению мотивации к продолжению обучения в магистратуре, так и за его пределами: на базах практики, проведение рейтинговых мероприятий на региональном, городском, республиканском уровнях (конкурсы, олимпиады для школьников), через формирование положительного имиджа ОП: выпуск высококвалифицированных специалистов, внедрение результатов НИР, повышение эффективности PR-служб (выступления в СМИ); реализация комплекса мер, направленного на сохранение контингента (психологическое сопровождение обучающихся в течение срока обучения – систематическая работа эдвайзеров, кураторов, руководителей ОП, увеличение числа государственных грантов, индивидуализация обучения (учет особенностей, способностей обучаемых), и др.

Для успешной подготовки будущих социальных педагогов необходимо обеспечить постоянное профессиональное развитие преподавателей. Это может включать участие в семинарах, конференциях, а также обмен опытом с зарубежными коллегами.

В качестве рекомендации были предложены следующие мероприятия.

Для успешности проектировочной деятельности социальных педагогов необходимо обеспечить постоянное профессиональное развитие преподавателей. Это может включать участие в семинарах, конференциях, а также обмен опытом с зарубежными коллегами. Важно создать условия для непрерывного обучения, что позволит преподавателям быть в курсе современных тенденций и методов.

Подготовка будущих социальных педагогов требует комплексного подхода, который включает в себя использование современных методов обучения, наставничество, непрерывное профессиональное развитие и адаптацию учебных программ к актуальным требованиям. Важно создать условия для обмена опытом и знаниями, что позволит преподавателям оставаться в курсе современных тенденций и эффективно готовить студентов к вызовам, с которыми они столкнутся в своей профессиональной деятельности.

Сотрудничество с профессиональными сообществами и организациями, работающими в сфере социальной педагогики, а также внедрение кросс-культурного обучения, помогут будущим педагогам развивать необходимые навыки и компетенции. Это обеспечит более качественную подготовку специалистов, способных эффективно работать с различными группами населения и адаптироваться к быстро меняющимся условиям.

Таким образом, реализация предложенных подходов и стратегий в подготовке социальных педагогов будет способствовать созданию высококвалифицированных специалистов, готовых к решению сложных социальных задач и внедрению инновационных решений в своей практике.

Эффективным способом в формировании навыков разработки стратегии является обучение через практический опыт. Одним из наиболее эффективных способов подготовки преподавателей является внедрение программ, основанных на практическом обучении. В странах, таких как Германия и Норвегия, акцент делается на стажировках и практических занятиях, которые позволяют преподавателям не только получить теоретические знания, но и применить их на практике. Это может включать участие в социальных проектах, взаимодействие с местными сообществами и работу в реальных условиях, что способствует лучшему пониманию проблем, с которыми сталкиваются будущие социальные педагоги.

Важным аспектом подготовки преподавателей является использование моделей коучинга и наставничества. В таких странах, как Канада и Австралия, разработаны программы, в рамках которых опытные преподаватели становятся наставниками для новичков. Это позволяет передавать знания и опыт, а также развивать профессиональные навыки через обратную связь и совместную работу. Наставничество может включать регулярные встречи, обсуждения практических случаев и совместное планирование учебных программ.

Мировой опыт показывает, что использование инновационных методов обучения, таких как проектное обучение, кейс-методы и симуляции, значительно повышает качество подготовки. Например, в Финляндии активно применяются методы кооперативного обучения, которые способствуют развитию командной работы и межличностных навыков. Преподаватели могут быть обучены использованию этих методов через специализированные курсы и тренинги, что позволит им эффективно интегрировать их в учебный процесс. профессиональное развитие.

Для успешной подготовки будущих социальных педагогов необходимо обеспечить Непрерывное профессиональное развитие преподавателей. Это может включать участие в семинарах, конференциях, а также обмен опытом с зарубежными коллегами. В условиях быстро меняющегося мира преподаватели должны быть в курсе современных тенденций и методов, что позволит им адаптировать свои подходы к обучению. Важно создать платформы для обмена знаниями и лучшими практиками, такие как онлайн-курсы, вебинары и международные конференции, где преподаватели могут делиться своим опытом и получать новые идеи.

Большую роль отводится к адаптивным учебным программам. Учебные программы должны быть гибкими и адаптированными к современным требованиям. Важно включать в них элементы практического обучения, а также актуальные темы, такие как работа с уязвимыми группами населения, социальные инновации и технологии. Программы должны быть основаны на компетентностном подходе, что позволит будущим педагогам развивать необходимые навыки и умения. Например, в Швеции акцент делается на интеграцию технологий в образовательный процесс, что позволяет студентам осваивать современные инструменты и методы работы.

Ключевым элементом подготовки преподавателей является система оценки и обратной связи. Важно разработать механизмы, которые позволят преподавателям получать регулярную обратную связь о качестве их работы и эффективности применяемых методов. Это может включать анкетирование студентов, самооценку и оценку коллег. В таких странах, как Нидерланды, активно используются системы оценки, которые помогают преподавателям выявлять свои сильные и слабые стороны и работать над их улучшением.

Сотрудничество с профессиональными сообществами и организациями, работающими в области социальной педагогики, может значительно обогатить процесс подготовки преподавателей. Важно установить партнерские отношения с учреждениями, которые занимаются социальной работой, что позволит преподавателям получать актуальные знания о потребностях и вызовах, с которыми сталкиваются социальные педагоги на практике. Например, в Великобритании многие университеты сотрудничают с местными органами власти и НПО для разработки совместных программ и проектов.

В условиях глобализации важно учитывать кросс-культурные аспекты в подготовке преподавателей. Программы обмена и стажировок за границей могут помочь преподавателям расширить свои горизонты и получить новые идеи для работы. Например, в США и Канаде существуют программы, которые позволяют преподавателям проходить стажировки в других странах, что способствует обмену опытом и внедрению лучших практик.

Для решения задач стратегического обновления образовательной программы обучения предлагается создание следующих типов технопарков:

- научно-технический парк, ориентированный на производство инновационной продукции, имеющий связи с научно-образовательными центрами. В качестве системообразующих при организации подобного вида технопарков должны стать центры промышленных кластеров;

- технологический бизнес-парк, ориентированный на производство инновационной продукции, включающий в себя бизнес-инкубаторы, обладающий связями с научно-образовательными центрами. В состав данного типа технопарка могут входить: бизнес-инкубатор, обеспечивающий формализацию идеи, подготовку проектной документации для обеспечения проектного финансирования, создание опытного образца; технологический центр, призванный обеспечить постановку на производство инновационной продукции. Покидая технологический центр, новое предприятие является самостоятельным производителем конкурентоспособной инновационной продукции.

Создание сети центров трансфера технологий предусматривает научно-техническую деятельность по передаче технологий для использования в коммерческом обороте. Основными функциями центров трансфера технологий являются: предварительный маркетинговый и технический анализ идеи; оценка возможности трансфера технологии, эффективности ее коммерциализации; анализ возможных рынков технологий, предлагаемых к трансферу; подготовка бизнес-концепции проекта; поиск партнеров и инновационных инвесторов; консультирование по всем вопросам развития и управления инновационными проектами.

На базе экспериментальной работы были реализованы разработка, апробирование и внедрение новых механизмов, направленных на модернизацию управления образованием, структур в системе образования, сетевого взаимодействия образовательных учреждений и образовательных систем, систем оценки качества образования, форм и методов управления образованием, а также реализация других приоритетных направлений государственной политики в области образования.

Таким образом, разработана и научно обоснована интегративная многоуровневая педагогическая система взаимодействия управленческих и педагогических кадров в инновационной образовательной среде, включающая: характеристику организационной структуры управляющей системы; описание технологии управленческого воздействия на субъектов и составляющие инновационной деятельности, включая функции, виды, технологии управления качеством; характеристику этапов разработки и внедрения (развертывания) системы управления инновационной деятельностью, механизма оценки эффективности ее применения.

Результаты экспериментальной работы по апробации модели научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования подтвердили её эффективность и актуальность в условиях модернизации системы высшего образования Казахстана.

Анализ содержания и реализации модели показал, что ключевыми направлениями являются интеграция теоретических знаний и практических навыков, использование инновационных методов обучения, таких как проектная деятельность, кейс-методы и симуляции, а также активное сотрудничество с социальными учреждениями и работодателями. Это позволило создать систему подготовки социальных педагогов, ориентированную на решение реальных задач социальной сферы и формирование профессиональных компетенций, соответствующих международным стандартам.

Важным итогом работы стало повышение уровня профессиональной компетентности преподавателей и студентов, развитие их критического мышления и способности к инновационной деятельности. Внедрение модели в образовательный процесс способствует улучшению качества подготовки будущих социальных педагогов и их адаптации к требованиям современной образовательной и социальной среды.

*Таким образом,* разработанная модель научно-методического сопровождения стратегии менеджмента социально-педагогического образования доказала свою эффективность и необходимость дальнейшего использования для устойчивого развития образовательной системы.

**3.3 Концепция «Научно-методическое сопровождение стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования»**

В настоящее время в системе образования Казахстана понятие «концепция» прочно укоренились в педагогической науке. Чтобы понять значение этого слова необходимо рассмотреть историю ее возникновения, ее глубинный смысл.

Понятие концепция, которое подразумевает собой систему, произошло от латинского слова «conceptio» [148]. Термин концепция рассматривается в двух значениях. Первое – это ведущая идея, основная мысль, второе упоминается как синоним понятий: концептуальные закономерности, теоретические положения, принципы, факторы, условия, механизмы в гуманитарных науках [148]. В нашем исследовании мы будем придерживаться второго значения понятия «концепция».

Мы проанализировали понятие педагогическая концепция в научно-педагогических словарях:

1) система взглядов на процессы и явления в обществе и природе [149];

2) основная идея, которая определяет стратегию осуществления планов, проектов, программ, реформ;

3) принципы определения основных направлений стратегии педагогической деятельности;

4) характеристика явления, его значения, структуры и его принципов [149];

5) определение цели, структуры, движущих сил, методов и закономерностей учебного процесса [149].

Рассмотрев значение этих понятий, мы подвержены мнению о том, что данная концептуальная основа может быть основополагающим видением в развитии стратегического планирование образование будущих социальных педагогов и определить собственное понимание структуры концепции;

- определение этого понятия, цель, правовые и методические его особенности; общие правила обеспечения категориального аппарата;

- процессы исследования;

- закономерности и принципы развития педагогической действительности;

- находит свое отражение в теоретических положениях и практической деятельности педагогов;

- в структурно-функциональных, организационных моделях управления качеством педагогического образования, в педагогических условиях концептуального содержания образования [150].

Сложность управления качеством в социально-педагогическом образовании состоит в том, что ее необходимо рассматривать во многих аспектах, с разных теоретических и методических подходов.

Управление качеством социально-педагогического образования рассматривается нами с позиции системного, синергетического, компетентностного и квалиметрических подходов.

Важная особенность управления системой социально-педагогического образования – ее целенаправленность в профессиональной практической деятельности. В основе концепции как системы должно лечь целенаправленность на результат. Основой концепции системы управления качеством социально-педагогического образования является цель как системообразующий компонент.

Цель концепции обеспечивает профессиональный, подготовительный уровень подготовки будущих педагогов в высшей школе, теоретико-методологические и методико-технологическое обеспечение управления качеством педагогического образования, направленное на эффективность сотрудничества между педагогом и студентами [151].

Из стратегической цели концепции исходят отдельные задачи, это:

- осуществление управлением качества высшего образования с подходов синергетики, системности, компетентности и квалиметрии;

- студент из объекта управления переходит в категорию субъекта управления.

Динамика функционирования концепции управления качеством социально-педагогического образования, как особой области педагогического образования, определяется потребностями общества, ее ориентированностью на результат. Поэтому содержательную сторону концепции составляют закономерности и принципы управления качеством педагогического образования в высшей школе [151, с. 65-80].

В закономерностях прослеживаются важные, объективные, повторяющиеся связи между явлениями. В педагогической науке существуют общие закономерности на методологическом уровне, закономерности присущие только педагогической науке, отдельные закономерности, касающиеся конкретных научных проблем, исследуемые явления рассматриваются с различных методологических основ уровней закономерностей. С учетом того, что социально-педагогическое образование как отраслевая ветка, предполагает применение всех этих закономерностей и принципов. Поэтому мы считаем все постулаты и принципы определенные закономерности, которые можно рассматривать как основу качества социально-педагогического образования. Имеет особенности внутренней активности и саморегуляции: определяется общественными, социально-экономическими потребностями общества к педагогическому процессу в образовательном учреждении; целенаправленность педагогического процесса определяется социальным заказом общества.

Необходимо отметить, что общие закономерности образовательный процесса в вузовской системе, касаемых предмета нашего исследования, так как любое направление подготовки определяется общей стратегией и концепцией вуза. Поэтому образовательный процесс состоит из различных этапов, развитие одного этапа зависит от другого этапа;

- эффективность педагогического процесса зависит от качества преподавательской деятельности педагога и учебно-познавательной деятельности обучающегося;

- эффективность педагогического воздействия зависит от уровня и характеристики отношений между педагогом и обучающимися;

- оптимальность педагогического процесса строится на соотношении внутренних стимулов и внешних стимулов.

На основе общих закономерностей мы определили закономерности менеджмента социально-педагогического образования в высшей школе:

- управление качеством образования зависит непосредственно от самого процесса образования;

- эффективность управления качеством социально-педагогического образования зависит от количественных показателей критерий качества оценивания результатов обучения;

- результативность управления качеством социально-педагогического образования зависит от формирования профессиональных компетенций будущего педагога в содержании образования и объективного оценивания их усвоения;

- управление качеством социально-педагогического образования должно считаться как обязательная часть контроля усвоения знаний обучающимися на каждом этапе педагогического процесса;

- управление качеством социально-педагогического образования в высшей школе зависит от общей цели и деятельности субъектов управлении (вуз, факультет, отделы, преподаватели и обучающиеся).

В развитии стратегии менеджмента социально-педагогического образования в вузовской системе отечественного образования определяются следующие закономерности и принципы управления качеством социально-педагогического образования:

- общие принципы управления: единство общего и частного управлений, единство цели, обязанностей, полномочий и ответственности (Фредерик Тейлор, Анри Файоль и Мэри Паркер Фоллет и т. д.) [152];

- принципы педагогического менеджмента: сотрудничество, социальная справедливость, коллективное принятие решений, горизонтальные связи (Ю.А. Конаржевский) [153];

- принципы фронтального управления качеством (Total Quality Management): ориентированность на потребителя, руководство, непрерывное совершенствование, привлечение персонала, принятие решений на основе фактов;

- принципы обеспечения непрерывного качества управлением педагогическим процессом: самосовершенствование, самореализация, демократия, ее открытость и доступность, направленность на профессионально-личностное развитие, направленность на удовлетворение потребностей образования, мониторинг учебных достижений обучающихся на основе результатов курса обучения;

- принципы структурного подхода: целостность, целенаправленность, управляемость, иерархия, сравнение, постоянство;

- принципы синергетического подхода: самоорганизованность, бифуркация, причинно-следственные связи, подчиняемость;

- принципы компетентностного подхода: определение принципов качества управления образованием и цели обучения связаны с выбором содержания образования. Это наличие профессиональных компетенций, которые дают возможность самостоятельно решать обучающимся профессиональные задачи в будущей профессиональной сфере;

- квалиметрические принципы: принцип измерения и оценивания общих и частных свойств объекта исследования; принцип сравнения качества объекта и образца;

- принцип возможности сравнения качества вида продукции изготовленных разными исполнителями; принцип достоверности измерения оценки.

Мы рассмотрели основные закономерности управления качеством социально-педагогического образования и определили принципы на основе системности, синергетики, компетентности, квалиметрии, пути и средства их реализации. Для того чтобы реализовать концепцию управления качеством высшего образования необходимо построить теоретическую модель. В итоге мы пришли к заключению, что концепция, выстроенная на закономерностях и принципах, рассматривается с различных методологических подходов и составляет теоретическую основу построения структуры управления качеством педагогического образования в высшей школе.

К основным принципам менеджмента относят:

- целенаправленность и последовательность;

- состязательность и максимальное вовлечение исполнителей в принятие решений;

- научность в сочетании с элементами искусства;

- функциональную специализацию в сочетании с универсальной деятельностью;

- оптимальное сочетание централизованного регулирования и самоуправления;

- учет индивидуальных особенностей работников;

- обеспечение единства прав и ответственности в каждом звене;

- последовательность и непрерывность;

- контроль, координация действий;

- учет закономерностей, как межличностных отношений, так и группового поведения.

В практике казахстанского высшего образования определены несколько типов менеджеров:

*Первый тип:* управленец социально-культурной деятельности должен обладать профессиональным уровнем и оптимально мотивирован к работе в своей сфере. Его профессиональные качества, целеустремленность в работе гарантируют высокую эффективность деятельности.

*Второй тип:* управленец положительно мотивирован к работе в социокультурной сфере, но имеет низкий профессиональный уровень.

*Третий тип:* управленец с низким профессиональным уровнем и недостаточной мотивированностью в работе социокультурных учреждений. Такой тип относится к балласту управленческой системы, который тормозит развитие, отрицательно воздействует на коллег и структуры управления.

*Четвертый тип:* управленец обладает профессиональным уровнем, но слабо или вообще не имеет мотивации к работе в учреждениях социокультурной сферы. Он пассивен, безразличен к целям и задачам учреждения культуры, качеству и эффективности работы и всегда может уйти с работы на более выгодное для него место. Его высокий профессионализм и низкая мотивация отрицательно сказываются на других сотрудниках, разочаровывают коллектив и тем самым наносят вред общему делу.

Современная система образования Казахстана переживает трансформацию. Конституция Республики Казахстан, принятая 30 августа 1995 года, претерпела ряд изменений, наиболее значительные из которых были внесены в 2022 году. Эти поправки были одобрены на республиканском референдуме и вступили в силу 16 сентября 2022 года. Согласно обновленной редакции Конституции, статья 30 гарантирует каждому гражданину право на бесплатное общее среднее образование [154]. Бесплатное высшее образование предоставляется на конкурсной основе в государственных учебных заведениях. Это положение направлено на обеспечение равного доступа к образованию для всех граждан Казахстана. Это ведет к разработке новых стратегий, которые дают правительствам и университетам возможность развивать науку, внедрять инновационные технологии, позволяющие повысить потенциал и привлекательность национальных систем образования (Т. Буш, Л.Ф. Фредериксен, С. Хемлин, К. Хастед).

Основные показатели развития человеческого потенциала это развитие образования в стране. Основная цель казахстанского образования — это люди нового образования и превращения Казахстана в страну с конкурентоспособным человеческим капиталом. Интеграция казахстанского высшего образования в европейское образовательное пространство обеспечивается успешным внедрением обязательных, рекомендательных и факультативных параметров Болонского процесса (Ю. Кубеев, Л. Шкутина, С. Карстина, 2017) [155].

Государственная политика Республики Казахстан в области образования охватывает изменения в системе управления образованием, а также в структуре, содержании и технологиях образования, обучения, организационных, финансово-экономических механизмах.

Управление в сфере образования ‒ это функционирование всех образовательных учреждений и административных структур общегосударственного и регионального значения для обеспечения высокого качества образования в реальной экономике посредством реализации идеи непрерывного образования и эффективного мониторинга, обеспечения доступа к образованию, улучшения образования, технологии и внедрение передового опыта, расширение спектра образовательных услуг, обновление содержания образовательных программ в соответствии с актуальными потребностями потребителей (студентов, работодателей) и приоритетами развития общества [155, с. 15-22].

Руководитель образовательного учреждения с точки зрения инновационного управления должен быть экспертом в сфере профессионального развития, а также обладать, способностью ставить, цели профессиональной деятельности и решать задачи, с которыми сталкиваются их собственные взгляды и взгляды. Руководитель любого учебного заведения должен опираться на современные достижения менеджмента, передовой опыт отечественных и зарубежных образовательных организаций. Они должны изменить отношение к профессиональным компетенциям управленческого персонала образовательных организаций, в связи с новыми требованиями к квалификации руководителей таких организаций, это продиктовано не только изменениями в казахстанской системе образования, но и влиянием в мировом образовательном пространстве.

Влияние стратегического управления на систему высшего образования включает в себя содержание, возможности преподавателей, методы обучения, оценку академических достижений, академические ресурсы и физическую среду университетов (Shahab Fard, Arab Mokhtari, & Rajaee Pour, 2010).

Coleman (2004) отметил, что, если университеты будут работать хорошо, они будут более эффективными в обеспечении высшего образования для студентов.

В. Блум (1968) заявил, что 98 процентов учеников могут прогрессировать так же, как 25 процентов хороших в верхней части пирамиды.

Деминг (1994) полагал, что существует прямая связь между успеваемостью учащихся и качеством системы образования. Таким образом, ответственность руководства состоит в том, чтобы понимать различные уровни образовательной системы со всей их сложностью.

Проблемы стратегического управления, его роль и результаты изучались многими казахстанскими учеными: Е. Козыбаев, Г. Минжаева, Ж. Умирбекова. В то же время проблемы стратегического управления образованием и его вклада в Республику Казахстан изучены недостаточно и требуют дальнейшего целенаправленного внимания.

Стратегия определяет позицию компании, делает компромиссы и подделывает деятельность (Porter, 1996). Стратегия ‒ это шаблон или план, который объединяет основные цели, политику и последовательность действий организации в единое целое (Mintzberg et al., 1996). Стратегическое планирование определяется как «процесс разработки и поддержания стратегического соответствия между организацией и ее меняющимися маркетинговыми возможностями (Kotler and Murphy, 1981)». Друкер (1993, с. 125) однажды отметил, что «стратегическое планирование ‒ это непрерывный процесс систематического принятия настоящих предпринимательских (рискованных) решений с максимальным знанием их будущего; систематическая организация усилий, необходимых для выполнения этих решений; и сравнение результатов этих решений с ожиданиями посредством организованной систематической обратной связи».

Стратегическое управление ‒ это система мышления и управления, которая обеспечивает координацию целей, возможностей организации, интересов государства, собственников и менеджеров.

Динамизм изменений в окружающей среде, усиление конкуренции за ресурсы, глобализация бизнес-процессов, растущие потребности клиентов, развитие информационных технологий, позволяющих мгновенно распространять и получать информацию, широкая доступность современных технологий, меняющаяся роль человека ресурсы и ряд других причин привели к повышению важности стратегического управления.

Нередко понятие «стратегический менеджмент» заменяется термином «стратегическое планирование». Это не совсем верно, так как стратегическое планирование является, частью стратегического управления.

Стратегическое управление, в отличие от стратегического планирования, в первую очередь представляет собой систему, ориентированную на управление в реальном времени, с упором на учет изменений. Важной частью стратегического управления является процесс реализации, оценки и мониторинга стратегий.

По мнению специалистов в области стратегического управления С.А. Кузнецова и В.Д. Марковой концептуальная разница между стратегическим планированием и стратегическим управлением заключается в следующем:

- содержание в стратегическом управлении увеличивает меру неопределенности внешней среды, одновременно ослабляя сигналы об изменениях и, следовательно, уменьшает содержание системы управления. Это приводит к разработке более чувствительных информационных систем для мониторинга внешней среды;

- стратегическое управление характеризуется быстрой реакцией на изменения внешней среды в запланированные периоды;

- реакция стратегического управления на внешние изменения двойственная: долгосрочная и оперативная одновременно;

- долгосрочная реакция заложена в стратегических планах, оперативных - реализуется вне запланированного цикла в режиме реального времени;

- в стратегическом управлении внешняя среда не рассматривается как нечто заданное и неизменное, к которому организация должна адаптироваться.

Руководитель и ППС может актуализировать и воспроизводить усвоенные знания и культуру при решении типичных, нестандартных, новых творческих задач.

Профессиональное образование выступает сферой образования, где социальные новации реализуются в повышении качества человеческого потенциала в соответствии с провозглашенными обществом социальными и культурными приоритетами. Правомерна постановка вопроса об эталонной модели профессиональной компетентности, представляющую собой интегральную профессионально-личностную характеристику, определяющую его готовность и способность выполнять профессиональные и управленческие функции в новых условиях в соответствии с заявленным функционалом.

Проблема становления и развития педагогических инноваций в системе высшего образования может успешно решаться только тогда, когда образование затрагивает глубинные внутренние процессы развития человека, его менталитет, интеллект, мышление и формирует его способность к самодиагностике, саморефлексии и самокоррекции профессиональных умений, высокий уровень профессиональной компетентности, адекватную самооценку профессиональных качеств, способность к саморегуляции и самоконтролю в профессиональной деятельности. Проектировочная деятельность должна рассматриваться как интегративная технология, формирующая методологическую, управленческую и инновационную компетентности. Содержательной основой интеграции является взаимодействие самообразования.

В практике управления его качеством успешно могут быть использованы международные стандарты качества ISO. Применение системно-комплексных методов управления качеством, создание и внедрение систем менеджмента качества, отвечающих требованиям стандартов ISO, способствует:

- уточнению задач организации в области качества;

- обеспечению ориентации организации на интересы потребителей;

- приданию потребителям уверенности в возможностях организации;

- достижению и поддержанию требуемого качества продукции и услуг;

- установлению исходного уровня системы менеджмента качества для ее непрерывного совершенствования.

Развивающаяся образовательная система характеризуется следующими признаками и особенностями, учет которых необходим в ходе управленческих и педагогических кадров:

- квазистабильность существования;

- частичная неопределенностью траекторий развития;

- дуальность организации и управления;

- направленность на отдаленный результат, отставленный эффект;

- сложность и противоречивость основных процессов;

- высокие темпы обновления всех элементов и связей между ними;

- интенсивные обменные процессы с внешней средой;

- повышенная энтропийность;

- сложность управления образовательной системой со стороны субъектов управления;

- повышение роли рефлексивных начал в управлении и процессов самоорганизации.

Для запуска механизмов инноваций в образовании необходимо формирование инновационного сообщества. Преобразование образовательной практики происходит через выявление имеющихся инновационных процессов и их распространение на все образовательное пространство с участием членов педагогического сообщества.

Принципиально может быть выделено три генеральные линии управления, как способа воздействия на людей, объекты, процессы:

*Первая* - иерархия, организация. Основным средством воздействия выступают отношения власти - подчинения, предполагающие давление на человека сверху, с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ, и т.п.

*Вторая* - культура. Управление осуществляется на основе вырабатываемых и признаваемых обществом, организациями групповых ценностей, социальных норм, установок, шаблонов поведения, ритуалов, которые заставляют вести себя так, а не иначе.

*Третья* - рынок. В данном случае выстраивается сеть равноправных отношений по горизонтали, основанных на купле и продаже, на соблюдении принципа материальной заинтересованности.

Безусловно, все эти линии управления инновационными процессами в интегрированной и адаптированной форме присутствуют в сфере образования.

Важными в процессе организации инновационной деятельности являются принципы учета интересов: во-первых, каждого работника и организации в целом; во-вторых, каждого работника и малой группы, в которой он работает.

При организации инновационной деятельности учитываются две группы условий, влияющих на результативность развития: организационные и психологические.

К организационным условиям могут быть отнесены: организация взаимодействия педагогического коллектива и администрации учреждения; открытость и гибкость процесса реализации управленческой деятельности заместителя директора по созданию условий инновационной деятельности педагогов, правильная организация мероприятий, направленных на развитие инновационной деятельности педагогического коллектива.

К психологическим условиям могут быть причислены:

- создание ситуации критической самооценки, развитие творческого потенциала педагогов в области инновационной деятельности, формирование состояния внутренней готовности к инновационной деятельности;

- активизация психологической поддержки инновационных процессов; проведение мониторинга готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности.

Инициирование и поддержка инноваций со стороны той или иной системы управления образования возможна путем:

- разработки нормативно - правовой базы, регламентирующей взаимоотношения субъектов инновационной деятельности и органов управления образованием;

- создание механизма стимулирования инновационной активности образовательных учреждений, руководителей и педагогов;

- обеспечения функционирования информационно-методической сети, способствующей сбору и анализу информации о ходе инноваций;

- подготовка пакета методических рекомендаций в помощь педагогу-экспериментатору и руководителю инновационного образовательного учреждения;

- предоставления широких возможностей для повышения квалификации, обмена опытом и получения научно-консультативной помощи по проблемам инновационной деятельности;

- построение этой деятельности на диагностической основе;

- разработки и использование различных форм стимулирования инновационной деятельности и освоения инновационных технологий; организации экспертизы инновационной деятельности и др.

Инновационная площадка - совокупность субъектов образовательной политики, форм организации их взаимодействия, основных процессов и содержания инновационной деятельности, обеспечивающая осуществление образовательных инноваций. Устанавливаемые для осуществления образовательной новации связи внутри инновационной площадки должны предполагать объединение потенциальных возможностей и ресурсов структурных элементов, обеспечивая создание нового системообразующего качества, причем это качество не может быть достигнуто меньшим количеством структурных элементов.

По типам инновационных площадок могут быть выделены следующие виды деятельности:

* проектная деятельность, направленная на получение нового знания: концептуально-методологического, структурно-содержательного, то есть новации (какой продукт мы желаем получить в итоге) и способов введения новшеств, то есть нововведений (каким путем мы этого достигнем) - экспериментальная площадка;
* исследовательская деятельность, направленная на разработку инструментально-технологического знаний о научно обоснованных действиях в заданных условиях, то есть инновационного проекта как интеграционного единства новшества, нововведения и привнесения опыта их экспериментальной проверки в целостную педагогическую систему - внедренческая площадка;

- образовательная деятельность (повышение квалификации), направленная на профессиональное развитие субъектов образовательной политики, обеспечивающая их готовность к собственной реализации новации на практике - стажерская площадка.

Анализ проблематики взаимодействия субъектов образовательного процесса в инновационной образовательной среде показывает, что такое взаимодействие осуществляется по различным направлениям и в различных формах, опирается на традиционные и стимулирует появление новых технологий, способствует профессиональному росту педагогических работников и их компетентности по инновационным направлениям образовательной деятельности.

Системный менеджмент профессионального образования ‒ это скоординированный, управляемый процесс, выстраиваемый применительно ко всем направлениям инновационной деятельности, реализуемый на всех управленческих уровнях, включающий комплекс форм, средств и технологий воздействия на инновации и определяющий их успешность в рамках образовательных систем.

Системный менеджмент с позиций междисциплинарной методологии определяют следующие положения о: необходимости выделения единой укрупненной проблематики инновационной деятельности и ее научно-методического обеспечения и выделения в ее рамках отдельных частных (локальных) направлений для организации деятельности всех структурных подразделений; необходимости обеспечения инструментами инновационного педагогического менеджмента гарантий качества потребителям образовательных услуг, партнерам и заказчикам образования; необходимости формирования интегрированной развивающейся инновационной образовательной среды, характеризующейся такими основными свойствами как: целостность, диверсифицированность, широта, интенсивность, модальность, управляемость, устойчивость, обобщенность, открытость, доминантность, когерентность, социальная активность, мобильность; необходимости задействования в ходе системного инновационного педагогического менеджмента всех видов потенциалов и ресурсов: материально-вещественные, информационно-методические, кадровые, партнерские; распространении системного инновационного педагогического менеджмента на все подсистемы СПО как образовательной системы; обеспечения баланса интересов всех участников инновационной деятельности, опоры на мотивационную составляющую инновационно-педагогической деятельности; взаимосвязи системного педагогического менеджмента и системно-организационного развития учреждения дополнительного педагогического образования как открытой, самоорганизующейся, социально ответственной и социально ориентированной структуры; необходимости обеспечения разносторонних системно-коммуникационных связей с различными социальными институтами и структурами при осуществлении инновационной педагогической деятельности; необходимости использования потенциала и компетентности педагогических кадров, сочетания и взаимодополнения их образования, информирования, научно-методического консалтинга и практической проектной деятельности в области образовательной инноватики.

Инновационные механизмы развития образования включают:

* создание творческой атмосферы в различных образовательных учреждениях, включение в инновационную деятельность педагогических кадров путем активизации их творческой деятельности, активизация сотрудничества с социальными партнерами с целью удовлетворения их требований к деятельности образовательного учреждения;
* создание социокультурных и материальных (экономических) условий для принятия и действия разнообразных нововведений;
* инициирование поисковых образовательных систем и механизмов их всесторонней поддержки;
* интеграцию наиболее перспективных нововведений и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы и перевод накопленных инноваций в режим постоянно действующих поисковых и экспериментальных образовательных систем;
* децентрализация управления посредством делегирования части полномочий педагогическим кадрам и обеспечение восприимчивости к педагогическим инновациям коллектива и администрации вуза [351].

Не существует единого универсального управления и, как следствие, общей стратегии для всех организаций. Каждая организация имеет свои особенности; следовательно, процесс разработки стратегии для каждой компании уникален, поскольку он связан с ее положением на рынке, зависит от динамики развития и конкурентоспособности отрасли, возможностей и потенциала конкурентов, конкурентоспособности продуктов или услуг, производимых компания, социальные, политические, технологические и многие другие факторы окружающей среды. В то же время мы можем говорить о некоторых обобщенных принципах стратегического управления, подходах, правилах и процедурах для разработки стратегии организации.

Нередко понятие «стратегический менеджмент» заменяется термином «стратегическое планирование». Это не совсем верно, так как стратегическое планирование является, частью стратегического управления.

Стратегическое управление, в отличие от стратегического планирования, в первую очередь представляет собой систему, ориентированную на управление в реальном времени, с упором на учет изменений. Важной частью стратегического управления является процесс реализации, оценки и мониторинга стратегий.

По мнению специалистов в области стратегического управления С.А. Кузнецова и В.Д. Марковой концептуальная разница между стратегическим планированием и стратегическим управлением заключается в следующем:

- содержание в стратегическом управлении увеличивает меру неопределенности внешней среды, одновременно ослабляя сигналы об изменениях и, следовательно, уменьшает содержание системы управления. Это приводит к разработке более чувствительных информационных систем для мониторинга внешней среды;

- стратегическое управление характеризуется быстрой реакцией на изменения внешней среды в запланированные периоды;

- реакция стратегического управления на внешние изменения двойственная: долгосрочная и оперативная одновременно;

- долгосрочная реакция заложена в стратегических планах, оперативных - реализуется вне запланированного цикла в режиме реального времени;

- в стратегическом управлении внешняя среда не рассматривается как нечто заданное и неизменное, к которому организация должна адаптироваться. Скорее, рассматриваются методы и стратегии изменения внешней среды.

Постоянно изменяющееся отношение к инновациям в социуме и в науке, в повседневной производственной и профессиональной педагогической деятельности требует сопровождения на профессиональной и на управленческой основе. Такое сопровождение, обеспечивая внимание инновационной активности, помогает учреждению, организации держать руку на пульсе современных ожиданий от внедрения инноваций. В свою очередь, инновационная активность педагога немыслима без непрерывного педагогического образования - именно постоянное пополнение знаний, повышение квалификации позволяет своевременно овладевать новыми технологиями обучения. Одного формального образования для этого явно недостаточно, поэтому актуальным становится неформальное и информальное образование в самообучающемся педагогическом коллективе.

Руководитель и ППС человек может актуализировать и воспроизводить усвоенные знания и культуру при решении типичных, нестандартных, новых творческих задач.

Профессиональное образование выступает сферой образования, где социальные новации реализуются в повышении качества человеческого потенциала в соответствии с провозглашенными обществом социальными и культурными приоритетами. Правомерна постановка вопроса об эталонной модели профессиональной компетентности взрослого человека, представляющую собой интегральную профессионально-личностную характеристику, определяющую его готовность и способность выполнять профессиональные и управленческие функции в новых условиях в соответствии с заявленным функционалом.

Эталонная модель профессиональной компетентности специалиста есть система, содержащая тщательно разработанный образец меры требований к характеристикам способностей, готовности к профессиональной деятельности и качеств личности, содержащий описание стандарта уровней профессионального образования, описание стандарта способности к профессиональной деятельности, описание стандарта личностных качеств, необходимых для реализации профессиональной деятельности.

Проблема становления и развития педагогических инноваций в системе высшего образования может успешно решаться только тогда, когда образование затрагивает глубинные внутренние процессы развития человека, его менталитет, интеллект, мышление и формирует его способность к самодиагностике, саморефлексии и самокоррекции профессиональных умений, высокий уровень профессиональной компетентности, адекватную самооценку профессиональных качеств, способность к саморегуляции и самоконтролю в профессиональной деятельности. Образовательный процесс в системе повышения квалификации должен рассматриваться как интегративная технология, формирующая методологическую, управленческую и инновационную компетентности. Содержательной основой интеграции является взаимодействие самообразования.

В практике профессионального образования, управления его качеством успешно могут быть использованы международные стандарты качества ISO. Применение системно-комплексных методов управления качеством, создание и внедрение систем менеджмента качества, отвечающих требованиям стандартов ISO, способствует:

- уточнению задач организации в области качества;

- обеспечению ориентации организации на интересы потребителей;

- приданию потребителям уверенности в возможностях организации;

- достижению и поддержанию требуемого качества продукции и услуг;

- установлению исходного уровня системы менеджмента качества для ее непрерывного совершенствования.

Развивающаяся образовательная система характеризуется следующими признаками и особенностями, учет которых необходим в ходе образовательного процесса и повышения квалификации управленческих и педагогических кадров:

- квазистабильность существования;

- частичная неопределенностью траекторий развития;

- дуальность организации и управления; направленность на отдаленный результат, отставленный эффект;

- сложность и противоречивость основных процессов; высокие темпы обновления всех элементов и связей между ними;

- интенсивные обменные процессы с внешней средой; повышенная энтропийность;

- сложность управления образовательной системой со стороны субъектов управления; повышение роли рефлексивных начал в управлении и процессов самоорганизации.

Для запуска механизмов инноваций в образовании необходимо формирование инновационного сообщества. Преобразование образовательной практики происходит через выявление имеющихся инновационных процессов и их распространение на все образовательное пространство с участием членов педагогического сообщества.

Результаты, полученные в исследовательских задачах нашего исследования, вышеизложенные методологические, научные, концептуальные постулаты по научному обеспечению стратегического планирования позволили нам разработать авторскую концепция «Научное сопровождения стратегии менеджмента социального педагогического образования»

Концепция: *«Научное сопровождения стратегии менеджмента социального педагогического образования»*

*Введение*

Под педагогическим сопровождением реализации Стратегии развития нужно понимать целенаправленную деятельность по развитию педагогических компетенций образовательных субъектов

*Целью* концепции *«Научное сопровождения стратегии менеджмента социального педагогического образования»* (далее - концепция) является - оснащения необходимым научно-методическим инструментарием для решения конкретных стратегических задач и оказания непосредственной педагогической помощи педагогам в разработке ситуациях профессиональных затруднений.

Результат - научное сопровождение реализации, полное и эффективное решение, поставленных в ней задач.

Задачи:

1. Создание условий для консолидации усилий институтов и государства по подготовке кадров социально-педагогического образования.

2. Обеспечение научно-методической поддержки в разработке стратегии менеджмента по управлению СПО.

3. Повышение эффективности управленческой деятельности на кафедре.

4. Формирование социокультурной инфраструктуры, содействующей успешной деятельности руководителя и ППС интегрирующей возможности образовательных, научно-познавательных, организация научно-методической деятельности.

Полнота и результативность решения этих задач зависит от:

- компетентности разработчиков;

- наличия необходимого непосредственного, инструментального, методического оснащения;

- от оказания научно и научно-методической ППС.

Стратегия включает в себя целевой, содержательный и динамический компоненты.

Целевой компонент предполагает формулирование цели и ее фрагментацию на задачи.

Регламентирующий компонент содержит принципы научного сопровождения реализации Стратегии развития менеджмента СПО.

Содержательный компонент определяется направлениями реализации педагогического сопровождения.

Динамический компонент выражается в определении этапов педагогического сопровождения.

Базовая цель научного сопровождения реализации Стратегии заключается в создании организационных, институциональных и методических условий, при которых разработчики будут получать своевременную, эффективную, адресную помощь превентивно и в ситуации непосредственной нуждаемости.

Задачами научного сопровождения выступают:

- создание организационной основы научного сопровождения;

- прогнозирование типовых затруднений и внедрение превентивных форм педагогического сопровождения, в том числе целенаправленной работы для формирования компетенций ППС;

- инвентаризация, консолидация и дополнение методических материалов, необходимых педагогам для эффективной реализации;

- отработка алгоритмов взаимодействия.

Принципы педагогического сопровождения:

- принцип соответствия, принцип опережения;

- принцип ориентации; принцип стабильности;

- принцип выделения основного звена, принцип оптимальности, принцип преемственности;

- принцип дуальности;

- принцип технологичности;

- принцип рефлексивности;

- принцип модульности;

- принцип казуальности;

- принцип системности, интегративности;

- принцип прогностической направленности;

- принцип ориентации на региональную политику в области качества.

Научное сопровождение может и должно реализовываться не только как ответ на актуальный запрос, а как превенция возможной трудности. Формами такого сопровождения могут быть обучающие семинары, круглые столы.

Принцип универсализма при научном сопровождении реализации Стратегии научного развития менеджмента СПО значим, так как неоднородность институтов, субъектов, содержания стратегического направления порождает разнообразный спектр затруднений.

Необходимым условием эффективности сопровождения является готовность сопровождающих работать с разными типами затруднений и субъектная ориентированность.

При поиске путей выходя из затруднений необходимо ориентироваться на уникальные особенности и ресурсы педагога, всегда придерживаться стратегии, при которой помощь перейдет в самопомощь, принцип «одного окна». Система сопровождения должна быть организована таким образом, чтобы каждый педагог знал механизмы получения помощи в ситуации затруднения, идентифицировал помогающую личность или организатора и был уверен, что переадресация в процессе помощи произойдет - результативности. На каждом этапе должна осуществляться проверка действенности вмешательства. Недопустимы мероприятия ради мероприятий, издания ради изданий. Каждое действие должно оцениваться по основному критерию: повышает ли оно эффективность реализации Стратегии. Научное сопровождение реализации Стратегии включает в себя следующие содержательные направления:

1. Кадровое – включает работу по разработке субъектов образовательного процесса.

2. Методическое ‒ предполагает оснащение субъектов необходимым методическим инструментарием.

3. Фасилитационное – определяется как помощь в преодолении трудностей, проблем, возникающих в ходе реализации Стратегии. Представленные направления составляют содержание научного обеспечения реализации Стратегии развития менеджмента СПО, его статически-позиционную характеристику. Деятельность по научному сопровождению Стратегии можно разделить на три качественно отличающихся друг от друга этапа.

Первый этап сопровождения – аналитический. Он предполагает проработку накопленного опыта, обобщение лучших и неэффективных практик. Этот этап создает основу для проектирования изменений.

1. Второй этап проектирования включает в себя формирование эталонного видения содержания и механизмов научного сопровождения.

2. Инструментальный этап связан с насыщением построенных моделей конкретными средствами для их реализации.

Представленные этапы составляют динамическую характеристику педагогического обеспечения реализации Стратегии развития менеджмента СПО.

На аналитическом этапе осуществляется:

1. Определение необходимых и достаточных ресурсов для реализации Стратегии развития менеджмента СПО: комплексная компетентностная модель субъекта проектировочной деятельности, характеристика базового инструментария для решения поставленных в Стратегии целей и задач. Эта деятельность связана с решением нескольких конкретных задач: - построение интегративного компетентностного профиля воспитателя на основе Профессионального стандарта Специалист в области воспитания, утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской федерации №10н от 10 января 2017 года и Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования направлений подготовки укрупненной группы направлений 44.00.00 Образование и педагогические науки; - формирование целостного модельного представления о необходимом методическом инструментарии реализации Стратегии, в том числе, его структуре, содержании, взаимосвязях элементов;

2. Анализ существующего опыта сопровождения Стратегии, в том числе, анализ опыта подготовки кадров (кто, где и как готовит социальных педагогов типично, а не прецедентно и создания педагогического инструментария для этой деятельности.

Указанные деятельности предполагает анализ и систематизацию опыта подготовки социальных педагогов. Систематизация должна выявить:

- общее, частное и особенное в подготовке, определить инвариантные и вариативные модули;

- охарактеризовать сущностное ядро, вокруг которого «наращивается» специфика уровня и формы образования, региона или образовательной организации;

- анализ сложившейся практики научно-методического обеспечения подготовки по направлениям, определенным в Стратегии развития менеджмента СПО;

- определения субъектов научно-методического обеспечения и их институционализацию, то есть на базе каких учреждений или организаций осуществляется методическое обеспечение;

- выявления функций, целей и задач сложившихся механизмов деятельности субъектов научно-методического обеспечения, определение общего, частного и особенно, инвариантных и вариативных компонентов методической работы;

- оценка результатов и эффективности сложившейся практики научно-методического обеспечения реализации Стратегии.

Инвариантная часть подготовки и научно-методического обеспечения в интеграции с лучшими практиками и, напротив, неэффективными методами работы, выявленными в ходе аналитической деятельности, позволит построить базовую модель сопровождения реализации Стратегии.

3. Определение динамических характеристик реализации Стратегии, в соответствие с какими сущностными этапами, с каким алгоритмом осуществляются непосредственно научно-педагогические действия по реализации Стратегии, а также выявление типовых проблем и затруднений, которые могут возникнуть у субъектов воспитания в прохождении каждого из этих этапов;

*Этап проектирования предполагает:*

1. Построение эталонной модели сопровождения реализации Стратегии как целенаправленной деятельности по оснащению субъектов воспитания необходимыми педагогическими компетенциями и педагогическим инструментарием для эффективного решения поставленных в Стратегии целей и задач.

2. Построение модели оказания помощи субъектам стратегии при возникновении проблем при реализации Стратегии развития менеджмента, определение институциональных механизмов этой помощи, ее содержания и условий оказания.

*Методический этап решает следующие задачи:*

1. Разработка ключевых методических инструментов для реализации модели, в том числе программно-методического обеспечения работы с кадрами и методических продуктов для использования в образовательном процессе, разработка критериев и методики оценки актуального состояния системы подготовки в образовательной организации, типовых форм учебно-образовтельной работы и конкретных методических разработок, оценочного инструментария воспитательных мероприятий и др.);

2. Разработка ключевых методических инструментов для сопровождения реализации стратегии может включать в себя:

- характеристику эффективных педагогических технологий, которые могут применяться при реализации Стратегии;

- систему педагогических методов реализации отдельных направлений Стратегии;

- описание базовых образовательной работы;

- педагогические приемы и средства, которыми могут сопровождаться отдельные методы или комплекс методов;

- типовые алгоритмы организационной деятельности;

- методические разработки отдельных мероприятий.

3. Методическое оснащение фасилитирующего направления деятельности предполагает выявление типичных проблем и затруднений, которые испытывают педагоги при решении задач, поставленных Стратегией. Эти проблемы могут выявляться через анализ педагогических действий, например:

а) диагностика: затруднения при подборе диагностических методов и методик, разработке диагностического инструментария для частных задач (матрицы наблюдения, опроса и др.);

б) целеполагание: затруднения в постановке цели, в фрагментации цели на задачи;

в) проектирование деятельности: затруднения при подборе содержания, эффективных форм и методов деятельности, методов оценивания эффективности деятельности, определении необходимых ресурсов;

г) непосредственное взаимодействие с воспитанниками в коллективной деятельности: проблемы при распределении ролей, формировании конструктивной и творческой атмосферы, устранения неприемлемых вариантов поведения, организации взаимодействия в группе обучающихся и др.

Для осуществления этого направления необходимо диагностировать наиболее распространенные проблемы научно-концептуального планирования, определить, какие структуры действующей системы образования способны оказывать и оказывают на настоящий момент помощь такого рода, определить пути оптимизации их деятельности. Такая оптимизация как повышение эффективности возможна при унификации консультационной деятельности, целенаправленного наращивания специальных компетенций консультантов, построения дистанционных механизмов обращения за помощью в ситуации затруднения.

Результаты реализации выделенных этапов педагогического сопровождения по трем содержательным направлениям позволят получить результаты или продукты деятельности:

- аналитический этап;

- этап проектирования;

- инструментальный этап;

- анализ кадрового обеспечения реализации Стратегии;

- интегративный компетентностный профиль социального педагога;

- модель профессиональной подготовки;

- методические материалы для подготовки;

- анализ методического обеспечения реализации Стратегии;

- модель методического обеспечения реализации Стратегии;

- методические материалы, обеспечивающие воспитательную деятельность;

- анализ практики поддержки воспитателя в ситуациях затруднений;

- методические материалы для оказания поддержки в ситуациях затруднений научно-методического сопровождения реализации Стратегии.

Таким образом, мы рассматриваем научное сопровождение как необходимое условие эффективной реализации Стратегии развития менеджмента. Оно понимается нами как целенаправленная деятельность по развитию педагогических компетенций субъектов СПО, оснащения их необходимым методическим инструментарием для решения конкретных стратегических задач и оказания непосредственной педагогической помощи руководителям и ППС в ситуациях затруднений.

Концепция научно-методического сопровождения стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования формирует целостную систему, направленную на повышение качества подготовки будущих педагогов и совершенствование управления образовательным процессом. В основе данной концепции лежат фундаментальные принципы ‒ целенаправленность, системность, научность, ориентированность на результат и интеграция теоретических знаний с практической деятельностью.

Анализ принципов и закономерностей управления качеством социально-педагогического образования показал, что эффективное стратегическое управление требует комплексного подхода, включающего системный, синергетический, компетентностный и квалиметрический подходы. Важным условием успешной реализации стратегии является взаимодействие всех субъектов образовательного процесса ‒ преподавателей, студентов и администрации, а также создание инновационной образовательной среды, способствующей профессиональному и личностному росту.

*Таким образом,* разработанная концепция и предложенные модели управления качеством образования обеспечивают целенаправленное развитие социально-педагогического образования в Казахстане, создавая условия для подготовки конкурентоспособных специалистов, готовых к эффективной профессиональной деятельности в условиях современных вызовов и трансформаций.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенное исследование показало, что теоретическое и практическое решение проблемы разработки научных основ стратегии развития менеджмента социально-педагогического образования отвечает актуальным и перспективным потребностям развития образования, общества и подготовки социальных педагогов человека.

Сущность образовательных тенденции в развитии инновационной деятельности, которая возникла в образовательной сфере, приобрели все более глобальный и цивилизационный характер, определяют объективную необходимость научно обоснованного управления инновационными учебными процессами. Инновации в подготовке кадров предъявляет определенные требования к образованию, которое не просто требует усовершенствования - оно должно стать инновационным по своей сути. Образование, ориентированное и ориентирующее на инновации, становится важнейшим фактором формирования нового мировоззрения, новых норм социальной деятельности.

Тенденция социального развития общества требует обогащения теории и практики управления образованием достижениями научного менеджмента,

С этой точки зрения особенно большое внимание практиками и исследователями образования уделяется вопросам внутривузовского управления, общую стратегию развития которого сегодня правомерно рассматривать как переход от административно-авторитарного управления к педагогическому менеджменту.

При этом требуется научно обоснованная стратегия управления, которая будет служить важнейшим, универсальным фактором менеджмента управления подготовки:

1. Осознание объективного характера инноваций в образовании как важнейшего социально-педагогического феномена ставит научную задачу выявления объективных основ, сущности научных основ развития менеджмента управления.

2. Разработка научное основы развития менеджмента социально-педагогическое образования рассматривается нами как создание условий стратегических, методологических и теоретических условий для осуществления полноценного формирования профессиональной подготовки социального педагога и их успешной самореализации в обществе и возможность преобразовывать эти условия.

3. Научно, верно, разработанная стратегия менеджмента управления в подготовке социальных педагогов расширяют возможности для самостоятельного проявления профессорско-преподавательского состава в различных видах деятельности, их собственного самоопределения и самореализации в конкретных делах, приобретающих при умелом педагогическом управлении личностную значимость для будущего специалиста

4. Актуальным аспектом в исследованиях научных основ стратегии развития социально-педагогического образования связан с разработкой научных основ *управления социально-педагогического образования,* имеющих сегодня важнейшее, ключевое значение для практики образовательной деятельности. Междисциплинарный характер самой социально-педагогической и инновационной деятельности и обусловливает необходимость применения в процессе их исследования в педагогике интегративного методологического подхода, сочетающего методологию разных наук. Определяющее значение с этой точки зрения имеют общенаучные методы (системный, синергетический подходы), социологические методы (ресурсный подход), методы теории управления инновациями (факторный, функциональный, ситуационный подходы), психологические методы (личностно-деятельностный подход), педагогические методы (личностно-ориентированный, компетентностный, культурологический, аксиологический).

С позиций педагогического менеджмента, в отличие от традицион­ной организационно-управленческой системы, предусматривавшей наличие определенных структурных единиц, соответст­вующих им функциональных обязанностей рассматривается как сложная развивающая и развиваю­щаяся динамическая система с расширенным субъектом управления, вклю­чающим не только руководителей, но и всех педагогов.

Стратегия менеджмента социально-педагогического образования выполняет стимулирующие, проектировочные, рефлексивная функции.

Эффективность функционирования управляющей системы обеспечивается целесообразным взаимодействием образующих ее концептуального; организационно-структурного; функционально-управленческого; технологического; личностно-профессионального блоков. Одним из обязательных компонентов эффективной системы внутривузовского управления является самоменеджмент - система способов деятельности человека, позволяющая максимально использовать собственные возможности, сознательно и рационально управлять своей жизнью, активно и эффективно влиять на внешние обстоятельства на работе и в личной жизни в своих целях. Актуальность для педагогической сферы этого нового и перспективного научного направления в менеджменте обусловлена тем, что исследования свидетельствуют о наличии серьезных проблем организации педагогами своего труда. Технология самоменеджмента позволяет оптимизировать трудовые и временные затраты, получить резервы времени для развития и саморазвития педагогов и руководителей, что непосредственно способствует повышению качества образовательных услуг.

Инновационный характер теоретической модели подготовки пе­дагогических кадров к разработке стратегии и управлению инновационно-образовательными процессами, построенной на основе выделенных принципов, обусловила необходимость применения адекватных методологических подходов к ее разработке и реализации в практике образования. Наиболее оптимальным методологическим инструментарием ее построения является проектно-координационный подход, представляющий собой метод организационной деятельности, направленный на преобразование действительности по­средством скоординированной разработки и внедрения ряда проектов, объе­диненных общей целью.

Модель «Научное проектирование стратегии развития менеджмента социально педагогического образования (СПО)» включает взаимосвязанные компоненты: целевой, который направлен на формирование проектирование научной основы стратегии развития социально-педагогического образования на развитие их профессиональных способностей и готовности к социально-педагогическому проектированию; Концептуально-методологический. компонент направлен на обеспечение системной интеграции знаний; деятельностно-практической направленности знаний; направленность на формирование инновационной культуры как усвоение профессиональных норм и ценностей; групповое обучение, обеспечивающее возможности для скоординированных действий, а также индивидуального развития на основе диалога и «совместного мышления»; развитие педагогического потенциала руководителя и ППС как условия развития педагогического потенциала образовательной системы в целом.

Содержательный компонент, который реализуется через формирование у участников адекватной мотивации к овладению высоким уровнем освоения социально-педагогического проектирования, а также направлен на раскрытие творческого потенциала, охватывает все проблемы современного образования, поскольку они связаны так или иначе с инновациями, а тематическая последовательность непрерывной подготовки определяется потребностями обучающихся и работодателей; процессуальный, представляющий собой информационное обеспечение образовательного процесса и предполагающий включение ППС в социально-педагогическую деятельность с применением технологии социально-педагогического проектирования; рефлексивный, основное назначение которого состоит в осознании ППС основных проблем социальной среды, в самоанализе и взаимоанализе данной технологии.

Результативный компонент: инновационная модель, направленная на получение научно обоснованное стратегическое управление, обеспечивает и социальный эффект, поскольку результатом подготовки фактически стано­вятся: готовность личности к управлению инновационными процессами; го­товность образовательного учреждения к инновационной деятельности; го­товность образовательной системы к инновационному развитию.

Условиями успешной реализации модели являются: взаимодействие с социально-педагогическим учреждениями, работодателями; создание атмосферы сотрудничества в процессе работы над социально-педагогическим проектом стратегии; включение в содержание подготовки будущего социального педагога и изучение алгоритма социально-педагогического проектирования; создание условий для саморазвития и самокоррекции. Опыт реализации научного проектирование происходит через включение ППС к созданию нормативную основу по подготовке кадров.

## Для диагностики освоения технологии социально-педагогического проектирования будущих социальных педагогов определены критерии: ценностно-мотивационный, технологический, информационный, рефлексивный и охарактеризованы уровни их сформированности (низкий, средний, высокий).

## Результаты опытно-экспериментальной работы позволяют констатировать позитивную динамику в сторону повышения уровня осознания технологии научного проектирования ППС, подтвердили степень действенности специально созданной модели, реализованной в соответствии с комплексом педагогических условий.

## Полученные в процессе экспериментального исследования положительные результаты доказывают эффективность внедрения разработки научной основы стратегии развития менеджмента управления социального педагогического образования. Вместе с тем настоящее исследование не исчерпывает всех аспектов исследуемой проблемы предполагает продолжение работы в области данной проблемы.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Президент Республикик Казахастан К.-Ж. Токаев. Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм: послание народу Казахстана // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K>. 10.10.2024.
2. **Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020–2025 годы //** <https://www.gov.kz/memleket/entities>**. 10.10.2024.**
3. Политика (Аристотель) / О домохозяйстве и рабстве // <https://ru.wikisource.org/wiki.> 10.10.2024.
4. Педагог (Древняя Греция) // <https://ru.wikipedia.org/wiki>. 10.10.2024.
5. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента / пер. с англ. - М., 2004. – 432 с.
6. Евенко Л.И. Трансформация организационных структур и методов их проектирования // Креативная экономика. – 2012. – Т. 6, №10. – С. 126-135.
7. Михеева С.А. Методология и теория управления образованием // Управление образованием: теория и практика. – 2018. - №2(30). – С. 11-24.
8. Рахимова С.А. Управление инновациями и инновационными процессами // Вестник ОМГУ. – 2013. - №4. – С. 146-151.
9. Управление как целенаправленный процесс // <https://ikafedra.com/wp-content/uploads/2017/05/tipu_4.pdf>. 10.03.2025.
10. Майерс Д. Социальная психология. – Изд. 7-е 2002 // [https://vshp.pro/wp-content/uploads/2020/04/Majers-Devid.-Sotsialnaya. 10.03.2025.](https://vshp.pro/wp-content/uploads/2020/04/Majers-Devid.-Sotsialnaya.%2010.03.2025.)
11. Мешиева М.С., Мусаева З.С., Гайрбекова Р.С. Управление в образовании // Индустриальная экономика. - 2022. - №5. – С. 495-502.
12. Кунц Г., С.О’Доннел. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций // <https://library.asue.am/open/4892.pdf>. 10.03.2025.
13. [Розенталь М.М.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%2C_%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%BA_%D0%9C%D0%BE%D0%B8%D1%81%D0%B5%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%87), Юдина П.Ф. Качество и количество // В кн.: Философский словарь. – М., 1968. – 432 с.
14. Мутанов Г.М., Томилин А.К., Кукина Ю.Е. и др. Управление качеством в высшем учебном заведении. – Усть-Каменогорск, 2011. – 116 с.
15. Сантоцкая К. Эволюция идеи университета // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2020. - №1(36). – С. 72-86.
16. Проректор по социальному развитию КазНУ ‒ о новой модели Университета // <https://liter.kz/1956-prorektor-po-sotsialnomu.> 10.03.2025.
17. Мацкиева Е.С. Авторская программа «Познер»: стратегии и тактики ведения интервью. – Р-на-Д., 2020. – 106 с.
18. Тесленко И.В. История менеджмента: учеб. пос. – Екатеринбург, 2009. - 140 с.
19. Михеева С.А. Управление образованием и педагогический менеджмент: терминологический аспект // Управление образованием: теория и практика. - 2018. - №2(30). – С. 11-24.
20. Cheng Ch.Y., Cheung M.W. Profiles of multi-level self-management in schools // International Journal of educational Management. – 2003. - №17(3). – Р. 100-115.
21. Latorre M.J., Blanco F.J. Strategic management as key to improve the quality of education // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2013. - №81. – Р. 270-274.
22. Pozner P. Gestion educativa estrategica. - Buenos Aires, 2000. – 38 р.
23. Modelo de Gestion Educativa Estrategica // <https://www.calameo.com/books/005483098009acbd0f8c8>. 13.03.2025.
24. Baltabayeva Zh.B. Terminology of such concepts as «strategy», «strategic management» and «strategic planning» // Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National University. Pedagogy. Psychology. Sociology Series. – 2021. - №1(134). - C. 18-24.
25. Статистика образования, науки и инноваций // <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/stat-edu-science>. 13.03.2025.
26. Закон Республики Казахстан. Об образовании: принят 27 июля 2007 года, №319-III (с изм. и доп. по состоянию на 02.03.2025 г.) // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747>. 12.03.2025.
27. Закон Республики Казахстан. Об образовании: принят 27 июля 2007 года, №319-III // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319>. 12.03.2025.
28. ЕНТ 2025 в Казахстане: изменения, особенности, предметы, сроки // <https://www.nur.kz/family/school/1792883-ent-v-kazahstane>. 26.04.2024.
29. [Высшее образование в Республике Казахстан (На начало 2024-2025 учебного года)](https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/stat-edu-science-inno/publications/196856/?utm_source=chatgpt.com) // <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/stat.> 22.04.2024.
30. [Опубликован список государственных образовательных грантов](https://www.gov.kz/memleket/entities/sci/press/news/details/771006?lang=ru&utm_source=chatgpt.com) // <https://www.gov.kz/memleket/entities/sci/press/news/details/580907>?. 22.02.2025.
31. Стипендии студентам, магистрантам и докторантам повысят в Казахстане с 1 сентября // <https://primeminister.kz/ru/media.> 28.02.2025.
32. Стипендии в вузах: все, что нужно знать студентам в 2025 году // <https://www.zakon.kz/obshestvo/6463172-stipendii-v-vuzakh-vse-chto.> 28.02.2025.
33. Enic-Kazakhstan национальный центр развития высшего образования // <https://enic-kazakhstan.edu.kz/ru/reference_information/sistema.> 28.02.2025.
34. Послание Президента РК: добровольная накопительная система «Келешек» позволит сделать высшее образование более доступным //<https://primeminister.kz/ru/news/poslanie-prezidenta-rk-dobrovolnaya.>28.02.2025.
35. Победители международных олимпиад смогут обучаться по программе "Болашак" // <https://ru.sputnik.kz/20250123/pobediteli.> 27.04.2025.
36. О государственном образовательном гранте // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P990001781_>. 27.04.2025.
37. Постановление Правительства Республики Казахстан. О присвоении статуса исследовательского университета некоммерческому акционерному обществу "Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева" и утверждении его Программы развития на 2022-2026 годы: утв. 21 сентября 2022 года, №715 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000715>. 12.03.2025.
38. Бекманова Г.Т., Омарбекова А.С., Зулхажав А. и др. Система расчета ключевых показателей эффективности работников университета // Вестник ЕНУ имени Л.Н. Гумилева. – 2022. - №3(140). - C. 70-78.
39. Наука / Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилёва // <https://enu.kz/ru/page/science>. 30.01.2025.
40. Победители международных олимпиад смогут обучаться по программе «Болашак» / Казахский национальный университет имени аль-Фараби // <https://www.kaznu.kz/ru/18974/news/one/29715>. 30.01.2025.
41. Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан. Об утверждении Плана развития Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан на 2023-2027 годы: утв. 20 апреля 2023 года, №172 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs>. 30.01.2025.
42. Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023-2029 годы: утв. 28 марта 2023 года, №248 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs>. 30.01.2025.
43. «Абай атындағы қазақ ұлттық педагогикалық университеті» КЕАҚ 2023–2029 жылдарға арналған даму бағдарламасы // <https://www.kaznpu.kz/docs/docs/260224/prog_kz.pdf>. 30.01.2025.
44. Векторы цифровизации / Казахский национальный университет имени аль-Фараби // <https://welcome.kaznu.kz/ru/3/news/one/12390/?utm_>. 17.01.2025.
45. Ансофф И. Стратегическое управление // <https://gtmarket.ru/library/basis/4155>. 17.01.2025.
46. TQM (Total Quality Management) / Управление производством // <https://up-pro.ru/encyclopedia/total-quality-management/>. 30.04.2023.
47. Министерство образования и науки Казахстана // <https://ru.wikipedia.org/wiki.> 05.01.2025.
48. Стратегия развития федерального и регионального уровня. Цели и задачи стратегии привлечения инвестиций // <https://www.hse.ru/data/757/364/1225.> 05.01.2025.
49. Кошкина Е.Н., Бочарова И.Е., Орлова Е.Р. и др. Стратегическое планирование в сфере образования регионов // Вестник ГУУ. - 2023. - №7. – С. 109-120.
50. Стратегические цели и показатели // [https://www.umj.ru/jour /article/viewFile/787/788?utm\_source=chatgpt.com](https://www.umj.ru/jour%20/article/viewFile/787/788?utm_source=chatgpt.com). 30.01.2025.
51. Сластенин В.А. и др. Педагогика. - М., 2013. - 576 с.
52. Мокий М.С., Мокий В.С. Трансдисциплинарность в высшем образовании: экспертные оценки, проблемы и практические решения // https://science-education.ru/ru/article/view?id=14526. 10.03.2025.
53. [Философский энциклопедический словарь](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%84%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8D%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%BA%D0%BB%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C) / под ред. А.Б. Васильева. – Изд. 2-е. - М., 2011. – 576 с.
54. Сагалакова Г.А. Проблема толерантности и интолерантности в современном мире // Известия АлтГУ. - 2013. - №2(78). – С. 230-233.
55. Буданов В.Г. Синергетические стратегии в образовании // <https://spkurdyumov.ru/education/sinergeticheskie-strategii-v>. 30.01.2025.
56. Акмеология профессионального образования: матер. 12-й всерос. науч.-практ. конф. / ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун.-т». - Екатеринбург, 2015. - 323 с.
57. Вознюк А.В. Как возможна акмеология: монография. – Житомир, 2018. – 306 с.
58. Данилов Д.А. Социально-педагогический феномен в системе образования // https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno. 10.03.2025.
59. Патрахин А.И. Стейкхолдер - менеджмент современной образовательной организации // Молодой ученый. - 2016. - №22(126). - С. 184-186.
60. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан. Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения: утв. 20 апреля 2011 года, №152 (с изм. и доп. по состоянию на 12.10.2018 г.) // <http://online.zakon.kz/>. 15.03.2025.
61. Петьков В.А., Андрющенко С.И. Организация инновационной среды образовательного учреждения // https://cyberleninka.ru/article/n. 10.03.2025.
62. Кармова М.Р. Педагогическая инноватика как составная часть учебного процесса в вузе // https://cyberleninka.ru/article/n/. 10.03.2025.
63. 2GC Active Management // https://2gc.jcogs.net/survey. 10.03.2025.
64. Савина Е.А. Психологическое знание в системе субъектно-ориентированного обучения студентов: автореф. … док. психол. наук: 19.00.07. – М., 2001. – 48 с.
65. Воронина М.Ф., Карпова Е.А. Модели оценки эффективности обучения в контексте компетентностного подхода // Социология и право. – 2016. - №1(31). – С. 27-37.
66. Методы управления организацией // <https://bitcop.ru/blog/metody-upravleniya-organizaciej?utm_source=chatgpt.com>. 10.02.2025.
67. Мухина Т.Г., Сорокоумова С.Н., Егорова П.А. и др. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера обучающейся молодежи в условиях интегративного комплекса "Школа - вуз" // https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie. 11.03.2025.
68. Вайндорф-Сысоева М.Е.,. Крившенко Л.П. Педагогика: учеб. – М., 2010. – 432 с.
69. Кудряшова Л.В. Основы государственного и муниципального управления: учебн. пос.: в 2 ч. – Томск, 2015. – Ч. 1. – 137 с.
70. Абрамовских Н.В. Системы ценностей социально-педагогической деятельности // Известия УрГУ. – 2008. - №60. - C. 146-150.
71. Пантюхин С.С. Понятие педагогической идеологии // https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-pedagogicheskoy-ideologii. 11.03.2025.
72. Подобед В.И., Барболин М.П. Методологические основания построения инновационной системы // Человек и образование. – 2009. - №1(18). - C. 4-8.
73. Скворцов В.Н. Экономика и управление в отрасли: образование // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2014. – Т. 6, №3. - C. 40-52.
74. Зачем развивать навыки soft skills и hard skills? // <https://xn--80aegcaa6cbngm5a6c1ci.xn--p1ai/soft-skills-i-hard-skills/>. .12.03.2025.
75. Лесина Е.А. Социально-педагогические условия сопровождения замещающих кровных семей: автореф. … канд. пед. наук: 13.00.05. – М., 2022. – 21 с.
76. Matukina A. Внутрикорпоративное обучение педагогов как способ формирования нового педагогического профессионализма // Sovremennye issledovaniya sotsialnykh problem. – 2018. - №9. – Р. 61-75.
77. Горохова И.В. Профессиональная подготовка социального педагога к работе с замещающей семьей: автореф. … канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2011. – 24 с.
78. Подгузова Е.Е. Креативность личности: возможности развития в условиях вуза: монография. – Смоленск, 2011. – 79 с.
79. Байбурин Р.Ф., Бысик Н.В., Исаева Н.В. и др. Директора школ как агенты реформы российской системы образования // Вопросы образования. - 2015. - №3. - С. 122-143.
80. Белоногова Л.Н. Подготовка студентов педагогического колледжа к регионализации патриотического воспитания младших школьников: поликультурный аспект // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – №1. – С. 93.
81. Библиотека профессора В.И. Байденко // <https://fgosvo.ru/support/index/48?utm_source=chatgpt.com>. .12.02.2025.
82. Борисов М.И. Модель национальной школы-гимназии как инновационного образовательного учреждения в Республике Саха (Якутия): дис. … канд. пед наук: 13.00.01. – СПб., 1998. – 190 с.
83. Ларина В.П. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности общеобразовательных учреждений как средство развития региональной системы образования: автореф. … док. пед. наук: 13.00.01. – Самара, 2008. – 48 с.
84. Редько Л.Л.. Управление качеством непрерывного уровневого педагогического образования в условиях формирования региональных образовательных систем: дис. … док. пед. наук: 13.00.08. – Р-на-Д., 2001. – 210 с.
85. Качество образования: неформальный подход к обучению // [https://in-texno.ru/blog-eksperta/kachestvo-obrazovaniya-neformalnyj-podkhod-k. 12.02.2025.](https://in-texno.ru/blog-eksperta/kachestvo-obrazovaniya-neformalnyj-podkhod-k.%2012.02.2025.)
86. Мозгарев Л.В., Дубовицкая Т.В. Профессиональный стандарт как основа развития компетенций педагога (на примере Воронежской области) // Психологическая наука и образование. – 2016. – Т. 8, №2. - С. 40-55.
87. Мозгарев, Л.В. Сравнительный анализ моделей формирования содержания повышения квалификации работников образования // Методист. - 2011. - №1. - С. 3-11.
88. ISO 9001:2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь // <https://docs.yandex.kz/docs/view?tm=1746008250&tld>. 12.03.2024.
89. Ермакова Л.Д.. Моделирование развития нравственно-этической культуры будущего социального педагога на компетентностной основе // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. – 2013. - №3(78). - C. 66-72.
90. Лукьянова М.И. Теоретический анализ феномена готовности учителя к реализации личностно ориентированного подхода в понятийном поле категории «профессионально-педагогическая компетентность» // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – №4. – С. 110-123.
91. Сенютина Н.А., Скоробогатова Ю.В. Диагностика управленческой компетентности руководителя учреждения дополнительного образования // Вопросы педагогики. – 2021. – №1-2. – С. 226-231.
92. Джабраилова Л.Х., Эмиева Ж.А. Профессиональные компетенции руководителя общеобразовательного учреждения // РППЭ. - 2020. - №11(121). – С. 147-152.
93. ФГОС 44.03.01. Педагогическое образование, направленность (профиль) образовательной программы Технология (заочная форма обучения) // <https://fgos.ru/fgos/fgos-44-03-01-pedagogicheskoe-obrazovanie-1426>. 12.02.2025.
94. Социально-педагогическая поддержка лиц с ограниченными возможностями здоровья: теория и практика: сб. ст. по матер. 3-й междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Ю.В. Глузмана. – Симферополь, 2019. – 272 с.
95. Проскуряков А.В. Образование в условиях глобализации. Использование социальных сетей в образовательном процессе // https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-v-usloviyah-globalizatsii. 11.03.2025.
96. Обучение и образование взрослых для устойчивого развития: программа преобразований Аннотированная повестка дня // [https://www.uil.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers. 12.02.2025.](https://www.uil.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers.%2012.02.2025.)
97. Шолудченко И.Е. Формирование поликультурной компетентности руководителей образовательных учреждений: дис. … канд. пед. наук: 13.00.08. – СПб., 2011. – 340 с.
98. Топоровский В.П., Михайлюк Л.Г. Развитие профессиональной компетентности педагогических работников в свете требований профессионального стандарта // Человек и образование. - 2016. - №3(48). - C. 127-131.
99. Голышева П.В., Мельникова О.А. Международные стандарты исо серии 9000 в управлении качеством // Матер. 6-й междунар. всерос. науч.-практ. конф. «Актуальные вопросы современной медицинской науки и здравоохранения». – Екатеринбург, 2021. - C. 721-725.
100. Лапидус В.А., Рекшинский А.Н. Диалог консультанта с руководителем компании. Высшему руководству о всеобщем качестве (TQM) и стандартах ИСО 9000 версии 2000 года. - Изд. 3-е, испр. - Н. Новгород, 2007. - 88 с.
101. Принцип менеджмента качества: постоянное улучшение // [https://globalstandard.by/articles/sistemy-menedzhmenta/princip. 12.02.2025.](https://globalstandard.by/articles/sistemy-menedzhmenta/princip.%2012.02.2025.)
102. Дворядкина Е.Б., Ефимова Е.Г. Региональная система профессионального образования: понятие и сущность (на примере индустриального региона) // <https://eee-region.ru/article/5513/>. 12.02.2025.
103. Подорванов В.А. Управление системой образования // <https://vremyarazvitiya.ru/upravlenie-sistemoj-obrazovaniya/>. 12.02.2025.
104. Панасюк В.П., Третьякова Н.В. Качество образования: инновационные тенденции и управление. – Екатеринбург, 2018. - 201 с.
105. Voronin D.M., Mishina O., Zavaltseva O. Критерии эффективности современной образовательной организации как основа оценки и повышения качества образования // Perspectives of science and education. – 2018. - №35. – Р. 18-25.
106. Марихин С.В. Проектирование педагогических технологий в системе профессионального образования. вестник полоцкого государственного университета // Педагогика. – 2011. - №15. - С. 6-11.
107. Бондаревская Р.С. Педагогическое проектирование в контексте инновационной образовательной деятельности // Человек и образование. – 2009. – №4(21). – С. 94-96.
108. Енкова Н.Е. Мотивы выбора профессии одноклассников // <https://nsportal.ru/ap/library/drugoe/2022/03/28/issledovatelskiy-proekt.> 12.03.2025.
109. Социальный педагог: кто это и чем занимается // <https://premier-centr.com/articles/sotsialnyy-pedagog-kto-eto-i-chem-zanimaetsya/>. 12.02.2025.
110. Меrtоn R.К. Social Theory and Social Structure. – NY., 1968. – 702 p.
111. Сердалиева Р.Р. К определению понятия «лидер мнения» в сетевой коммуникации // Вестник КалмГУ. - 2023. - №2(58). – С. 92-99.
112. Харчева В. Основы социологии: учеб. - М., 1999. - 302 с.
113. Stepkin Y. Social psychology of the phenomenon of personal authority // Psychology in Education. – 2019. - №1. – Р. 249-257.
114. Огольцова Е.Г. и др. Теория социального обмена Дж. Хоманса и П. Блау // Молодой ученый. - 2022. - №50(445). - С. 463-465.
115. Организационная психология. – 2019. – Т. 9, №2 // <http://www.orgpsyjournal.hse.ru/>. 12.03.2025.
116. Личность и социальная группа // <https://intuit.ru/studies/courses/3465/707/lecture/16760?page=3>. 12.02.2025.
117. Нуриев М.А., Сейсенбаева Ж.А., Мырзаханова И.А. и др. Теоретические основы формирования интеллектуальной нации в условиях высшей школы как условие инновационного развития РК // Фундаментальные исследования. – 2013. – №4, ч. 2. – С. 443-447.
118. Иванова Н. Л. , Попова Е. П.  Профессионалы и проблема внедрения инноваций в вузе // Вопросы образования. - 2017. - №1. - С. 184-206.
119. Пазолини П.П. Заметки о «ночах» // Фредерико Феллини: статьи, интервью, рецензии, воспоминания: сб. - М., 1968. – С.93-95.
120. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. Психология общения. – Изд. 9-е. – Р-на-Д., 2024. – 317 с.
121. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. - М.: Смысл, 2001. - 365 с.
122. Евсикова Наталья Ивановна, Курбанов Рустам Анверович Некоторые аспекты соотношения понятий «Образовательная среда» и «Образовательное пространство» в условиях современной реформы отечественного образования // Современная наука. - 2015. - №2. – С. 67-72.
123. Ромм Т.А. Научно-методическое сопровождение внедрения программы воспитания // Воспитание как стратегический национальный приоритет: матер. междунар. науч.-образов. форума. – Екатеринбург, 2021. – С. 39-42.
124. Головина И.В., Папуткова Г.А., Медведева Т.Ю. и др. Актуальные стратегии научно-методического сопровождения педагогических работников как механизм формирования единого образовательного пространства // Психологическая наука и образование. - 2024. – Т. 29, №5. - С. 49-62.
125. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И., Багадирова С.К. 100 экзаменационных ответов по психологии: экзаменац. экспресс-справоч. - Р-на-Д., 2001. – 119 с.
126. Сидоренков А.В., Ульянова Н.Ю. Управление эффективностью групп и команд в организации: учеб. пос. – Р-на-Д., 2016. – 328 с.
127. Малыхина Н.Н. Инновационная деятельность педагога-психолога в условиях сопровождения образовательного процесса // <https://solncesvet.ru/conf_cat.> 12.02.2025.
128. Истрофилова О.И. Инновационные процессы в образовании: учеб.-метод. пос. - Нижневартовск, 2014. - 133 с.
129. Джабатырова Б.К., Даурова М.Ш. Инновационный образовательный процесс как основа педагогической интеграции // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2013. - №3(123). – С. 37-47.
130. Программа повышения квалификации учителей обществознания // [https://vgapkro.ru/wp-content/uploads/2020/12/8..pdf?utm\_source. 12.03.2025.](https://vgapkro.ru/wp-content/uploads/2020/12/8..pdf?utm_source.%2012.03.2025.)
131. Игнатьева Г.А., Крайникова М.Н., Тулупова О.В. Стажировочная площадка как проектный полигон инновационного образования // Педагогика и психология образования. - 2016. - №2. – С. 56-65.
132. Серафимович И.В., Харавинина Л.Н. Конкурсы профессионального мастерства как форма развития профессиональных компетенций и профессионализации мышления педагогов // Хуманитарни Балкански изследвания. - 2019. - №2(4). – С. 75-78.
133. Приказ и.о. Министра просвещения Республики Казахстан. Об утверждении профессионального стандарта "Педагог": утв. 15 декабря 2022 года, №500 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200031149>. 12.02.2025.
134. Модель // <https://ru.wikipedia.org.> 12.02.2025.
135. Зубкова А.Г., Мусаева Д.Э. Стратегический менеджмент. – Изд. 2-е, перер. и доп. - М., 2011. - 240 с.
136. Сулейманова М.Н. и др. Человек и мир профессий. - Свердловск, 1990. – 190 с.
137. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: метод социологии / пер. с фр. - М., 1991. - 572 с.
138. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Р-на-Д., 1996. – 509 с.
139. Вагнер И.В. Социально-педагогическое проектирование воспитательного процесса в современной России // <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-pedagogicheskoe>. 12.03.2025.
140. Москалевич Г.Н. Понятие, сущность и значение профессиографии в системе отбора персонала // Работа и Карьера. – 2022. - №1(1). – С. 61-70.
141. Нестеренко В.В. Сущность и задания личностно-ориентированного подхода в образовании // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – №6. – С. 370.
142. Патронова И.А. Опыт исследования качеств личности педагога, как наиболее значимых в профессиональной деятельности // Ученые записки ОГУ. - 2021. - №4(93). – С. 235-241.
143. Петров Д.А., Бережная Г.С. Причины инновационных конфликтов в образовательной организации // МНКО. - 2015. - №6(55). – С. 39-41.
144. Юсупов В.З. Теоретические основы социально-педагогического проектирования в региональных системах образования: дис. … док. пед. наук: 13.00.01. – Киров, 1999. – 363 с.
145. Социальная педагогика: учеб. пос. / сост. С.Г. Григорьева. – Казань: Казан.ун-т, 2018. – 97 с
146. Петряков П. А. Концепции образовательного менеджмента и стратегии развития вуза: взаимосвязь в теории и на практике // Вестник НовГУ. - 2013. - №74. – С. 63-66.
147. Kokkozeva K.Sh. Problemy podgotovki i razvitiya prakticheskikh navykov sotsial’nykh rabotnikov v vuzakh Kazakhstana dlya raboty s raznymi kategoriyami naseleniya v trudnoj zhiznennoj situatsii // Social work. Social services. – 2010. - №1. – Р. 15-26.
148. Абушенко В.Л. // <https://elib.bsu.by/browse?type=author&>. 12.03.2025.
149. Словарь педагогических терминов // <https://cito-web.yspu.org/link1/metod/met40/node17.html>. 12.03.2025..
150. Профилизация: психология управления образовательной средой / сост. С.А. Пуйман. – Минск, 2024. – 116 с.
151. Алтыникова Н.В., Дорофеев А.В., Музаев А.А. и др. Управление качеством педагогического образования на основе диагностики профессиональных дефицитов учителя: теоретико-методический аспект // Психологическая наука и образование. - 2022. – Т. 27, №1. - С. 65-81.
152. Демьяненко А., Дятлова Л. Мифы о системе научного менеджмента Ф.У. Тейлора // <https://vasilievaa.narod.ru/18_1_04.htm>. 10.02.2025.
153. Кохан Н.В. Педагогический менеджмент // <https://docs.yandex.kz/docs>. 10.02.2025.
154. Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года с [изм. и доп.](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=2005029) по состоянию на 19.09.2022 г.) // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000_>. 12.03.2025.
155. Онюшева И.В. Эволюция высшего образования в РК: на пути к созданию конкурентноспособной нации // Вестник АПН Казахстана. – 2016. - №3. – С. 15-23.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**

Научные подходы стратегии подготовки в вузе: семинар

1. Введение

1. цели и задачи семинара:
	* рассмотреть основные научные подходы в стратегии подготовки студентов в вузах;
	* изучить методы, которые применяются для повышения качества образования в высших учебных заведениях;
	* обсудить внедрение инноваций и современных технологий в образовательный процесс;
2. актуальность темы: Образование становится ключевым фактором для подготовки квалифицированных специалистов. В условиях быстро меняющегося мира необходимо понимать, какие подходы в обучении могут быть наиболее эффективными для подготовки студентов к реальным условиям работы.

2. Теоретическая часть: Научные подходы в подготовке студентов

1. классические и современные подходы:
	* традиционный подход: преподавание через лекции и семинары, использование стандартных учебных материалов;
	* конструктивистский подход: студенты не просто получают знания, а активно участвуют в процессе их создания, используют кейс-методы и проектное обучение;
	* компетентностный подход: подготовка студентов к профессиональной деятельности через развитие ключевых компетенций;
	* инновационные подходы: применение технологий и методов, таких как электронное обучение, смешанное обучение (blended learning), использование виртуальных лабораторий и онлайн-платформ;
2. ключевые элементы стратегии подготовки:
	* развитие критического мышления;
	* интеграция теории и практики;
	* индивидуализация обучения;
	* использование научных исследований и разработок в учебном процессе.

3. Практическая часть: Разработка и применение стратегий в вузах

1. интерактивные методы обучения:
	* роль семинаров, мастер-классов, тренингов;
	* использование исследовательской деятельности студентов: участие в научных проектах, стажировках, конференциях;
	* кейс-метод и проектное обучение;
	* образовательные технологии: электронные курсы, онлайн-тестирование, интерактивные платформы;
2. примеры лучших практик:
	* применение геймификации в образовательном процессе;
	* партнёрства вузов с промышленными и научными центрами для практической подготовки студентов;
	* обучение через исследования: студенты участвуют в актуальных научных проектах с преподавателями.

4. Современные вызовы и возможности

1. влияние технологий на образование:
	* как цифровизация меняет образовательный процесс;
	* применение искусственного интеллекта для создания персонализированных образовательных траекторий;
	* влияние открытых онлайн-курсов (mooc) и платформ для дистанционного образования.
2. Препятствия в реализации стратегий:
	* проблемы с адаптацией преподавателей к новым методам;
	* нехватка ресурсов для внедрения инноваций;
	* социально-экономические и культурные барьеры.

5. Заключение

1. итоги обсуждения:
	* обсудить, как научные подходы могут быть интегрированы в существующие образовательные практики;
	* подчеркнуть важность адаптации образовательных стратегий к меняющимся условиям и потребностям студентов;
2. рекомендации для вузов:
	* развитие научных исследовательских и образовательных центров;
	* использование современных технологий и инновационных методов обучения;
	* развитие сотрудничества с индустрией и научными учреждениями для обеспечения высококачественной практической подготовки.

6. Вопросы для обсуждения

* Как можно применить компетентностный подход в конкретных дисциплинах?
* Какие инновации могут быть внедрены в систему высшего образования для улучшения качества подготовки?
* Какую роль должны играть преподаватели в применении новых образовательных технологий?

Форматы проведения:

* лекционная часть: обзор научных подходов и стратегий;
* дискуссия: участники делятся опытом, обсуждают проблемы и предложения по улучшению подготовки;
* мастер-классы: применение научных подходов на практике, например, создание программы для проектного обучения;
* групповые обсуждения: разработка предложений по применению новых методов и технологий в образовательный процесс.