

На правах рукописи

ПОЧЕСТНЕВ Александр Анатольевич

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОТБОРА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО
СОСТАВА В УПРАВЛЕНИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ШКОЛЬНЫМИ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ

22.00.08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Нижний Новгород – 2006

Диссертация выполнена на кафедре социологии, психологии и социального менеджмента Московского Авиационного Института (Государственного Технического Университета)

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор

Щербина Вячеслав Вячеславович

Официальные доктор социологических наук, профессор

оппоненты:

Смирнова Надежда Владимировна

кандидат социологических наук, доцент

Попова Елена Павловна

Ведущая организация: **Институт социологии РАН**

Защита состоится «28» декабря 2006 года в 17.00 на заседании диссертационного совета Д 212.166.14 при Нижегородском государственном университете имени Н.И. Лобачевского по адресу:

603000, г.Нижний Новгород, Университетский пер., д.7, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале фундаментальной библиотеки Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, пр. Гагарина, д.23, корп. 1.

Автореферат разослан «27» ноября 2006 года.

Ученый секретарь

диссертационного совета,

кандидат социологических наук,

доцент

Кутявина Е.Е.

Введение

Актуальность исследования. Потребности формирующегося рынка диктуют предложение образовательных услуг в товарной форме. Если прежде образовательная деятельность в России регулировалась единообразными критериями и была ориентирована на удовлетворение потребностей государства, то в условиях перехода к рынку регулятором развития образования начинают служить потребности других клиентов (состоятельный контингент, готовый оплачивать образовательные услуги): родители, вузы, общественные и бизнес-организации и т.д. Они меняют социальный заказ на образование.

В новых российских условиях стал формироваться негосударственный сектор в образовании, который открыл новые возможности в реализации предпринимательских подходов в образовании, что делает возможным: во-первых, представлять школу в виде коммерческого предприятия; во-вторых, осуществления школами свободного выбора стратегии поведения. Многие современные российские образовательные учреждения перешли на клиентский тип отношений, который характеризуется созданием специфического продукта (модель выпускника) под определенную нишу потребителей.

Указанные условия создали возможность для появления разнонаправленных и разноориентированных школ. На начало 2000-2001 учебного года гимназий, лицеев, школ с углубленным изучением предметов, частных школ составляло 14,9 % (в 1990г. - 6,6 %) от общего числа общеобразовательных учреждений основного и среднего общего образования, в которых обучалось 12,7 % детей¹, а к 2006 году их число увеличилось и составило 18,57% от всех общеобразовательных школ².

Школы начинают работать в конкурентной среде. Возникает проблема отбора преподавательского персонала, который будет осуществлять образовательный процесс и создавать образовательный продукт необходимого качества и содержания под определенную нишу потребителей, тем самым повышая конкурентоспособность школы.

¹ Приложение к Федеральному закону от 10 апреля 2000г. № 51-ФЗ. Интернет: <http://www.ed.gov.ru>

² Основные показатели. Дневные государственные общеобразовательные учреждения. Интернет: <http://courier.com.ru/bib/Lawmenu.htm>

Проблемная ситуация. Проблема отбора преподавателей в школьные учреждения распадается на две проблемы: проблема нахождения критериев отбора преподавателей, которая связана с проблемой моделирования реальности, в которой функционирует школа; проблема нахождения диагностических средств оценки перспективности, эффективности использования кандидата на должность преподавателя.

Эта проблема связана с задачей выделения критериев (качеств) преподавателей, которые способствуют успешному освоению деятельности в рамках школы. Набор критериев в разных школьных организациях не одинаков. Это связано со спецификой школы как организации, различиями их целевых ориентиров, различиями в стратегиях образования и внутренней организации образовательного процесса. В итоге одни и те же педагоги могут подходить и успешно работать в одной школе и совершенно не подходить к другой. Даже если человек по профессиональной ориентации способен осуществлять педагогическую деятельность, это не означает, что его деятельность в конкретном образовательном учреждении на конкретной позиции будет успешной.

Проблема нахождения диагностического средства оценки перспективности, эффективности использования кандидата на должность преподавателя состоит в том, что в школьных учреждениях сегодня, как правило, существует традиционная практика подбора преподавателей, в которой используются обыденные представления. В лучшем случае используются также экспертный опрос для создания набора критериев эффективности преподавательской деятельности в их школе; традиционные методы оценки претендента (анализ документов, рекомендаций, биографии); интервьюирование (собеседование). В некоторых школах иногда используют деловые игры (например, проведение открытого урока) и психологическую диагностику претендента. Использование некоторыми школами деловых игр и психологической диагностики при отборе квалифицированных преподавателей осуществляется скорее с целью поднятия престижа школы, нежели для решения проблемы отбора подходящей кандидатуры. Заключение о принятии

на работу делается руководителем школы на основе того мнения, которое сложилось у руководства в процессе беседы. Эти методы не приносят пользы при решении проблемы подбора оптимальных преподавателей из числа кандидатов.

Таким образом, ключевой проблемой отбора преподавателей является использование более тонких методов отбора персонала – диагностических средств, позволяющих сделать прогноз эффективности работы кандидата на должности преподавателя в конкретной школе. В связи с этим возникает и проблема отнесения реальных школ к тому или иному типу организаций и выявление специфики их по отношению к другим типам организаций.

Степень научной разработанности проблемы. В общей теории организации и социологии организации накоплен определенный опыт описания организаций определенного класса. Речь идет о работах таких западных специалистов, как³: И. Ансофф, Ч. Барнард, М. Крозье, Дж. Лорш, П. Лоуренс, Р. Мертон, Т. Парсонс, Г. Саймон, Дж. Томпсон, А. Чендлер мл., Э. Шейн и др. И работах отечественных специалистов таких, как⁴: Герчиков В.И., Дудченко В.С., Лапин Н.И., Подмарков В.Г., Пригожин А.И., Тощенко Ж.Т., Щербина В.В. и др. Однако в их работах речь идет преимущественно о производственных, сервисных и коммерческих организациях.

Существуют достаточное количество работ в области социологии образования. На западе это исследования таких авторов, как⁵: М. Арчер, П. Бурдье, П. Бусок, Дж. Дьюи, Э. Дюркгейм, Д. Кларк, Р. Корвин, К. Мангейм и В. Стюарт, К. Причард и У. Бруковер, Ф. Рамирес и Дж. Боли, Л. Уорд и др. Среди отечественных специалистов в этой области можно отметить таких как⁶: Гершунский Б. С., Григорьев С.И. и Матвеева Н.А., Зборовский Г.Е., Зиятдинова Ф.Г., Собкин В.С. и Емельянов Г.А., Тумалев В.В., Филиппов Ф.Р. и др. В перечисленных работах исследуется процесс или сама система

³ Lawrence P.R., Lorsch J.W. Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. Boston, 1967; Parsons T. Structure and process in Modern Societies. N.Y. 1965; Thompson J.D. Organizations in action. N.Y.: McGraw-Hill. 1967.

⁴ Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. - Новосибирск, 1984; Пригожин А.И. Социология организации. - М., 1980; Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. - М.: МГУ, 1993.

⁵ Bourdieu P., Passeron J.-C. Reproduction in education, society and culture. L.: Sage, 1977; Durkheim, E. Education and society. S. Fox, trans., N.Y.: Free Press, 1956; Ramirez F.O., Boli J. The Political Construction of Mass Schooling: European Origins and Worldwide Institutionalization // Sociology of Education, 1987. Vol.60 (January).

⁶ Зборовский Г.Е., Орлов Г.П. Социология – М., 1995; Зиятдинова Ф.Г. Социальные проблемы образования. – М.: Российский гос. ун-т, 1999; Тумалев В.В. Учительство в ситуации социальных перемен: Дис. ... доктора соц. наук. С-Пб, 1995. Филиппов Ф.Р. Социология образования. – М.: Наука, 1980.

образования и практически отсутствию исследования специфик самих образовательных организаций, в том числе и школ.

В работах⁷ Р. Холла, Н. Смелзера в качестве объекта исследования рассматривались образовательные учреждения, однако специфика именно школы как особого типа деловых организаций в социологии организации описана недостаточно. Возникает проблема, связанная с различиями самих школ по критерию «выпускаемый продукт». Данные различия формируют свои требования к работе персонала. Отметим, что существуют некоторые типологии школ⁸, однако эти типологии не полностью отражают различия школ по вышеуказанному критерию.

В рамках педагогической науки осуществлялись попытки описания специфики ситуаций, в которых функционирует и развивается школа. Можно отметить таких отечественных специалистов как⁹: Конаржевский Ю.А., Константиновский Д.Л., Кричевский В.Ю., Лазарев В.С., Писарский П.С., Поташник М.М., Третьяков П.И., Ушаков К.М., Хомерики О.Г., Чечель И., др.

В их работах описывалась специфика функционирования школы, а также ставилась проблема создания такого педагогического коллектива, который будет соответствовать специфике школы. Но эта проблема решалась использованием тех человеческих ресурсов, которые уже есть в школе, и практически не рассматривается проблема подбора новых сотрудников.

Наконец, возникает проблема подбора подходящих диагностических средств отбора преподавателей в определенный тип школ. Все, что было сделано в области подбора педагогов, ограничивается описанием простейших методов и составлений профессиограмм¹⁰. Выделяемые критерии в педагогических профессиограммах дают представление о профессии в целом, т.е. усредненный образ преподавателя, что не может быть применено при подборе преподавателей в конкретный тип школы. Однако и эти методы не находят применения в управлении персоналом в школьных организациях.

⁷ Смелзер Н. Социология. - М: Феникс, 1994; Холл Р. Организации. Структуры. Процессы. Результаты. - СПб: Питер, 2001.

⁸ Казакова И. Р. Социокультурный тип современного учителя: Дис. ... доктора соц. наук. Н-Новгород, 2004.

⁹ Поташник М.М., Лазарев В.С. Управление развитием школы. - М.: Новая школа, 1995; Третьяков П.И. Управление школой по результатам. - М.: Новая школа, 1997; Ушаков К.М. Ресурсы управления школьной организацией. - М.: Сентябрь, 2000.

¹⁰ Спирин Л.Ф. Профессиограмма общепедагогическая. Москва-Кострома, 1995г.

В рамках теории управления человеческими ресурсами и теории социальной инженерии уже разработано достаточное количество указанных диагностических средств. Но большинство из них ориентировано на подбор персонала из числа тех лиц, которые уже работают в организации¹¹. Данные методики не могут быть применены для отбора персонала в школы в связи с отсутствием указанного резерва. Те методики, которые ориентированы на диагностику людей ранее не работавших в данной школе¹², также не могут быть применены, т.к. они были созданы для другого класса объектов (коммерческих и производственных организаций). Данные методики создавались для массовых профессий, используя большие выборки. Специфика современной российской школы создает уникальность требований к преподавателям, поэтому возникает проблема создания диагностических средств с использованием малой выборки.

Цель данного исследования заключается в разработке новых или адаптации существующих диагностических методик, позволяющих: с одной стороны, определить типы персонала, которые необходимы для реализации целей современных российских общеобразовательных школ, работающих в рыночных условиях, ориентированных на разных клиентов, реализующих разные образовательные программы; а с другой стороны, отобрать новых преподавателей, способных успешно справляться с требованиями, создаваемые спецификами этих школ.

Данная методика должна быть способной оценивать любую категорию преподавателей в любых типах школ.

В соответствии с целью исследования: был выделен **перечень задач**, которые решались в процессе исследования.

1. Определить специфику организаций, к которым относится школа.
2. Произвести классификацию школ по типу модели выпускника.

¹¹ Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих. Проблема конкурсного отбора. – М.: ИПКГС, 1995г.

Беклемищев Е.П. Оценка деловых и качеств руководителей и специалистов. М.: Знание, 1990г.; Силин А.К. Кадровые службы и методы оценки работников. М. 1994 г.; Щербина В.В. Технология оценки кандидата на должность руководителя // Социс, 1987г., №4.

¹² Воробьев Г.Г. Информационные системы профессиональной ориентации // Организация и методика информационной работы. – 1996. №10; Красовский Ю.Д. Мир деловой игры. - М., 1989; Садовникова Л.Б., Щербина В.В., Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. - Кшииньск: Шпильца, 1989; Тархов В.Н. Персонал-технология. Отбор и подготовка менеджеров. - М., 1989.

3. Определить тот набор критериев, который определяет ситуации и специфики функционирования современных российских школ.
4. Изучить специфику профессии преподавателей школ.
5. Проанализировать основные теоретико-методологические подходы, в рамках которых были созданы методики отбора персонала; определить их возможности и ограничения.
6. Проанализировать диагностические средства отбора персонала, определить их достоинства и недостатки, возможности и границы применения.
7. Определить тип диагностических средств, которые смогут оценить возможность использования преподавателя для реализации целей школ, функционирующих в различных ситуациях, реализующие различные образовательные программы.
8. Осуществить разработку или модификацию указанных диагностических средств и создать технологию, которая позволит: построить профиль эффективных преподавателей в том или ином типе школ; осуществить прогноз эффективности и быстроту адаптации кандидата на должность преподавателя к тем функциям, которые он будет выполнять в конкретной школе.
9. Провести апробацию технологии на выбранном типе объекта.

Важным моментом является то, что целью данного исследования становится не получение профиля эффективного преподавателя, осуществляющего свою деятельность в определенном типе школ, а создание методики, которая, учитывая ситуацию, функционирования школы, позволяет получить этот профиль.

Объектом исследования является система подбора преподавателей в российские средние общеобразовательные школы, работающие в рыночных условиях, реализующие общеобразовательные программы на платной основе, в очной форме.

Предметом исследования являются методики и принципы отбора эффективных преподавателей в школьные организации, находящиеся в специфичных ситуациях, работающие в рыночных условиях.

Теоретико-методологические основания исследования.

В основу исследования положена та версия разработок отечественных и зарубежных специалистов по социологии организации, социологии управления и других поведенческих наук, которая получила название естественно-научная методология.

В исследовании был использован системно-генетический подход¹³, который опирается на логику социологии организации в ее классической, системной и экологической версиях¹⁴, а также на принцип ограниченной рациональности субъекта управления Г. Саймона¹⁵.

В качестве основных методов для решения задач исследования использовались экспертное интервью, диагностика характерологических особенностей личности, анализ документов, статистические методы анализа данных.

Эмпирическую базу настоящей работы представляют результаты следующих авторских исследований:

§ результаты исследования специфики 14-ти общеобразовательных школ г. Красногорска МО, проводимого автором в 2003 году;

§ результаты экспертной оценки эффективности работы преподавателей математики в школах г. Красногорска;

§ результаты экспертной оценки выраженности деловых и личностных качеств у преподавателей;

§ результаты характерологии преподавателей математики, полученные в процессе их тестирования по методике 16 ЛФ Кеттелла¹⁶.

Научная новизна исследования:

1. Предложена концепция гибридности школьной организации и описана ее специфика.

2. Впервые представлена классификация школьных организаций по типу выпускаемого образовательного продукта.

¹³ Щербина В.В. Что такое организационная экология? // Социс. – 1993. №2.

¹⁴ Carroll G. R. Concentration and Specialization // American Journal Sociology, V.90, 1983. №6; Hannan M., Freeman J. Organizational Ecology. L., 1993.

¹⁵ Саймон Г. Науки об искусственном / Пер.с англ. - М.: Мир, 1972.

¹⁶ Cattell R., Eber H., Tatsuoka M. Handbook for the sixteen personality factor Questionnaire (16 PF). – Champaign, Illinois: Institute for Personality and Ability, 1970.

3. Впервые осуществлен анализ пригодности уже существующих диагностических методик отбора персонала, применительно к задаче отбора преподавателей в различные типы школ.

4. Проблема отбора преподавателей решена с учетом разных направленностей школ.

5. Предложено специфическое решение проблемы многозначности толкования экспертами оцениваемых качеств.

6. Разработана технология, которая позволяет определить требования к преподавателям, работающим в разных типах школ; позволяет отобрать эффективных преподавателей в различные типы школ с учетом специфики требований этих школ.

7. В рамках технологии впервые был предложен способ выделения ступок значимых качеств преподавателя, ориентированных на эффективное выполнение разных функций.

Теоретическая значимость исследования видится в том, что в рамках управления персоналом, применительно к средним общеобразовательным школам и возможно к другим типам образовательных организаций, автором решена задача формирования множественности критериев отбора однотипных работников, с учетом различий стратегий организаций.

Практическая значимость исследования состоит в следующем.

Расширяются возможности использования социологических диагностических средств для отбора преподавателей в различные типы школ.

Предложенная технология может быть использована для повышения обоснованности управленческих решений о найме преподавателя на работу, принимаемых руководством школы, что позволит снизить некоторые дисфункции работы школьной организации.

Разработанная технология отбора преподавателей может быть использована и в других типах образовательных учреждений (в том числе и вузах) при соответствующей адаптации.

Полученные результаты могут быть использованы в учебном процессе в ВУЗах для чтения курсов по социологии управления и по социологии

образования.

Апробация результатов исследования.

Основные положения и выводы диссертационного исследования были изложены на 17 научной конференции молодых ученых и студентов «Реформы в России и проблемы управления 2002» (ГАУ, 2002), II Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения» «Будущее России: стратегии развития» (МГУ, 2005), 5 Международной конференции «Авиация и космонавтика - 2005» (МАИ, 2005). Материалы исследования изложены в 6 публикациях автора общим объемом 3,1 п.л., в том числе в 2-х рецензируемых изданиях. Основные положения работы обсуждались на заседаниях методологического семинара кафедры социологии, психологии и социального менеджмента гуманитарного факультета МАИ.

Особенность предлагаемого диссертационного исследования заключается в том, работа по содержанию сделана на стыке социологии образования и социологии управления. Первая его часть – исследовательская, в которой определяется специфика школьной организации и предлагается ряд классификаций, определяющих данную специфику. Вторая часть – проектная, в рамках которой разрабатывается одно из средств обеспечения практической деятельности по управлению школьной организацией.

Положения выносимые на защиту:

1. Современная российская школа представляет собой некий гибридный тип организации. Она функционирует, с одной стороны, в режиме учреждения, а, с другой стороны, в режиме сервисной деловой организации. Для функционирования школы в современных условиях одновременно важным становится, и влияние макроокружения (законы и государственные стандарты образования) и влияние микроокружения (конкурентов), и влияния рыночных ниш. Зависимость от макроокружения заставляет школу функционировать как учреждение, а требования рынка – как сервисная деловая организация. Основная проблема современной школы - это проблема выживания, которая зависит, с одной стороны, от институционального изоморфизма, а с другой – от требований рынка (заказчиков). Чем больше рыночной составляющей в

деятельности школы, тем больше она становится похожей на сервисную организацию.

2. Существует некоторый плюрализм школ, отличающихся друг от друга той ситуацией, в которой они функционируют. Ситуация продуцирует дифференциацию школ по стратегиям и типу выпускаемого продукта. В итоге, мы имеем дело с организациями, которые: во-первых, отличаются друг от друга конечной моделью выпускника, во-вторых, используют различные методы подготовки выпускника.

3. Дифференциация школ предполагает ориентацию на различные модели выпускника и использование разных способов реализации данной модели, а, следовательно, эти школы выдвигают различные требования к преподавателям. Набор качеств преподавателей, влияющих на эффективность труда в различных типах школ, различен, поэтому деятельность одних и тех же преподавателей будет иметь разную эффективность в разных типах школ.

4. В ситуации гибридности школы оценка эффективности работы преподавателя осуществляется субъективным образом, поэтому в качестве критерия эффективности деятельности преподавателя можно использовать только экспертные оценки. Эксперты способны отделить эффективных преподавателей от неэффективных, но определить критерий (набор качеств), по которому они производят эту градацию, не могут, а соответственно, не могут отобрать эффективного преподавателя из числа кандидатов, ранее не работавших в его школе.

5. Отсутствие возможности учета экспертами качеств, влияющих на эффективность труда преподавателей, а также степень их влияния на указанную эффективность, затрудняет применение простых методов экспертной оценки при отборе сотрудников. Возникает необходимость применения такого метода, который, во-первых, позволяет создать различные наборы критериев эффективности работы преподавателей для разных типов школ, функционирующих в разных ситуациях, используя образ эффективного преподавателя, латентно существующего у экспертов; во-вторых, позволяет оценить возможность использования кандидата на должность преподавателя в

школы, имеющие различные критерии эффективности работы преподавателя.

Структура диссертации обусловлена целью, задачами и логикой проводимого исследования. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, раскрывается степень научной разработанности проблемы, формулируются объект, предмет, цель, метод и методологические основания исследования. Также формулируется научная новизна, положения, выносимые на защиту, научная и практическая значимость результатов исследования. Описывается апробация результатов работы.

В первой главе – «Школа как специфический тип деловой организации» рассматривается специфика функционирования современной российской школьной организации, работающей в рыночных условиях, и специфика работы преподавателей этих школ с целью определения требования к работе преподавателей и выявления ограничений на применение уже существующих методов отбора персонала.

В параграфе «1.1. Школа как специфический тип деловой организации» осуществляется сравнение школьной организации с другими типами деловых организаций, а также анализируется специфика функционирования современной школы в РФ.

Для определения специфики средних общеобразовательных школ, осуществляющих свою деятельность на платной основе, осуществлялась процедура сравнения и идентификации их с другими организациями. В основу идентификации был положен ряд оснований, принятых в теории организации¹⁷: *деловые, ассоциативные, союзные организации; тип собственности; способы финансирования; тип заказчика; тип клиента; размер; характеристика выпускаемого продукта; способы поставки ресурсов; характеристики внешней*

¹⁷ Гвишиани Д.М. Организация и управление. - М.: Наука. 1972; Пригожин А.И. Методы развития организации. - М.: МЦФЭР, 2003; Пью Д., Хиксон Д. Хрестоматия. - СПб:Link, 1992; Холл Р. Организации. Структуры. Процессы. Результаты. - СПб: Питер, 2001; Щербина В. В. Социальные теории организации. Словарь. - М.: Инфра – М, 2000.

среды; логика взаимодействия с окружением (открытое, закрытое, частично открытое); тип стратегии взаимодействия с внешней средой.

В ходе идентификации школы с другими типами организаций и определения специфики ее функционирования были использованы, во-первых, разработки и представления о школе различных авторов¹⁸, во-вторых, данные сайта Министерства образования РФ¹⁹.

Результатом идентификации явилось представление о школе как о сложной гибридной организации, основная специфика которой заключается в том, что она является, с одной стороны, учреждением, а с другой стороны, сервисной деловой организацией. Зависимость от макроокружения (законов и стандартов) заставляет школу функционировать как учреждения, а требования рынка как сервисную деловую организацию. Поэтому выживание школы зависит, с одной стороны, от институционального изоморфизма, а с другой – от требований рынка (заказчиков). Чем больше рыночной составляющей в деятельности школы, тем больше она сервисная.

Центральной проблемой школы, находящейся в рыночных условиях, является проблема сегментации рынка и привлечения клиентов. Работая с постоянными клиентами, каждая школа формирует модель выпускника, т.е. основную цель школы.

Анализируя современные исследования в области образования, оказалось, что отчетливой типологии школ по моделям выпускника нет. Хотя этот вопрос обсуждается²⁰. В связи с указанной проблемой был проведен анализ содержаний сайтов негосударственных общеобразовательных учреждений Г. Москвы и Московской области²¹ и сделан вывод о том, что на уровне декларации просматриваются следующие задачи в области образования и воспитания учащегося: осуществление всестороннего, гармоничного развития

¹⁸ Социология образования перед новыми направлениями / Под ред. ЖТ. Тоценко, А.Е. Крухмалева, Н.К. Позднякова. - Москва-Омск: Журнал РАН «Социологические исследования», Омский гос. Ун-т, 2003; Социология образования: Учебное пособие / Отв. Ред. А.М. Осипов, В.В. Тумалев. – Ростов н/Д: Феникс, 2005; Поташник М.М., Лазарев В.С. Управление развитием школы. - М.: Новая школа, 1995.

Лукашенко М.А. Рыночные отношения в системе образования России. Монография. – М., 2001; Дворжецкий Э. Социология образования. – М., 1996; Управление развитием инновационных процессов в школе / Под ред. Т.И. Шамовой, П.И. Третьякова. - М.: Прометей, 1995; Сметзер Н. Социология. - М.: Феникс, 1994; Соловьева Е.Н. Экономические отношения на рынке образовательных услуг: Дис. ... канд. экон. наук. – Кострома, 1996; Ушаков К.М. Ресурсы управления школьной организацией. - М.: Сентябрь, 2000; Чекмарев В.В. Система экономических отношений в сфере образования: Дис. ... доктора экон. Наук. Кострома, 1997.

¹⁹ <http://www.ed.gov.ru>; <http://courier.com.ru/bibl/Lawmenu.htm>.

²⁰ Социология образования перед новыми направлениями / Под ред. ЖТ. Тоценко, А.Е. Крухмалева, Н.К. Позднякова. - Москва-Омск: Журнал РАН «Социологические исследования», Омский гос. Ун-т, 2003, с. 496

²¹ <http://www.Repetitor.org.ru>

личности (закладывается развитие духовное, интеллектуальное, творческое); воспитание принадлежности учащегося к культуре определенного общества, группе людей (выработка способности к адаптации в этом обществе); ориентация на овладение учащимся профессиональными знаниями, навыками (ориентация на профессиональную направленность учащегося); обеспечение необходимыми (минимальными) знаниями, навыками и умениями для поступления в конкретный ВУЗ; формирование новых установок у личности (создание нового типа личности); осуществление развития заложенных способностей в ученике (для чего создаются специфические отношения между учениками, учителями и родителями); ориентация на сохранение здоровья учащегося; реализация государственного стандарта.

Помимо прочего, специфику школы создает сам продукт. Его трудно объективно оценить. Раньше существовал четкий государственный стандарт, где требования к выпускнику были четко прописаны. Современная ситуация другая. Помимо государства существуют и другие заказчики. Требования заказчиков к образованию различны, единые критерии оценки качества образовательного продукта отсутствуют, поэтому заказчики сами оценивают качество образовательного продукта, создаваемого школой. Возникает проблема выработки стратегии.

Стратегия школы в том виде, который рассматривают теоретики организации, не существует. Зачатки стратегии представляются в виде латентных задач руководителей, связанных с адаптацией к внешней среде и повышением конкурентоспособности школы. Для этого руководство формирует набор образовательных услуг и ориентиры, которые необходимо достигнуть. Ориентиры выделяются, но адекватных способов достижения их (т.е. плана) руководство не имеет. Поэтому руководство школой либо используют старые средства, либо заимствуют у конкурирующих школ новые эффективные средства и используют их для достижения своих ориентиров.

В такой ситуации подбор персонала становится важным моментом, т.к. характеристики персонала отражают требования к выпуску продукта, что является важным элементом стратегии. Правильный подбор персонала ускорит

процесс селекции методов осуществления целей, т.е. стратегий.

Гибридность современной школы придает некоторую специфику процессу отбора преподавателей. Если функционирование школы максимально приближается к модели функционирования учреждения, то для отбора преподавателей должны существовать объективные критерии, т.к. школа ориентирована на выполнение государственного стандарта. В качестве такого критерия может служить диплом преподавателя или квалификационные разряды. В этом случае основным методом отбора должны стать профиограммы, которые позволяют отделить эффективных преподавателей от неэффективных.

Если же функционирование школы приближено к модели функционирования сервисной деловой организации, то важной становится проблема удержания клиента. Эта проблема напрямую связана с проблемой выпуска качественного продукта, удовлетворяющего потребности клиента. Для решения этой проблемы преподаватель должен обладать не только дипломом, но и другими качествами. Профиограммы как метод отбора преподавателей в этом случае сбавать не будут, а будет сбавать какой-то другой метод.

В параграфе «1.2. Специфика деятельности преподавателя общеобразовательной школы» рассматриваются основные функции преподавателя и характер выполнения этих функций, что позволяет применительно к цели исследования определить, что понимается под эффективностью работы преподавателя в разных типах школ, какие показатели эффективности можно использовать для сравнения качества выполнения функций разными преподавателями, какие качества преподавателя необходимы для эффективного выполнения функций.

Специфика школы создает такие требования к функционированию преподавателя, которые обеспечат школе выживание. На эффективное функционирование преподавателя в этом случае будут влиять качества, позволяющие преподавателю справляться с требованиями, задаваемыми ситуацией функционирования школы.

В качестве факторов, которые определяют специфику функционирования преподавателя, были рассмотрены: *цель, стратегия, технология, структура, специфика управления, характеристика профессиональной группы.*

За основу определения функционала преподавателя была взята классификация А.К Марковой и Е.С. Смирновой²². Были выделены следующие специфические функции учительства в конкретной профессиональной деятельности: обучающая, воспитательная, организаторская, управленческая, консультационно-диагностическая (прогностическая), контролирующая, критическая, исследовательская. Современное состояние функционирования преподавателя характеризуется тем, что список основных функции преподавателя останется прежним, но в зависимости от типа школ будет меняться их сочетание, важность, насыщение, нормативы функций, а также способы их выполнения.

На основе анализа специфики работы преподавателя, во-первых, строилось признаковое пространство, с помощью которого можно было бы определить требования исследуемых школы к работе преподавателя, а также те качества, которые способны отличить эффективных преподавателей в этой школе от неэффективных. Построение признакового пространства осуществлялось в той же логике, которая применялась в ранних исследованиях, поэтому оно включало в себя список деловых и личностных качеств преподавателя. Для выделения этих качеств использовались требования к профессии, созданные ранее, экспертные опросы директоров, завучей и педагогов, классификатор из методики ВОЛ²³. Данное пространство включало в себя и общепрофессиональные качества, и специфические качества. Значимость этих качеств в каждой школе будет зависеть от ситуации ее функционирования.

Во-вторых, определялся способ оценки эффективности деятельности преподавателя школы. Специфика условий работы преподавателя, которая связана со спецификой целеполагания, образовательной технологии, системы школьного управления позволяет говорить о сложности преподавательской

²² Маркова А.К. Психология труда учителя. - М.,1993, с. 12; Учитель. Школа. Общество. Социологический очерк 90-х / Тумалев В.В., Курлов В.Ф./ Под ред. Е.С. Смирновой, В.В. Тумалева. - С-Пб, 1995.

²³ Воробьев Г.Г. Информационные системы профессиональной ориентации // Организация и методика информационной работы. – 1996. №10

деятельности. Возникают трудности в объективном оценивании этой деятельности. Оценка работы преподавателей в исследуемых школах все более зависит от субъективных факторов, поэтому в качестве критерия эффективности деятельности преподавателя можно использовать только экспертные оценки.

Специфика функционирования исследуемых школ и специфика функционирования преподавателей в этих школах позволяют использовать в качестве экспертов только директоров, завучей и руководителей методических направлений. Они имеют представление об объеме работы каждого преподавателя (каждый в своей степени), а соответственно, только их интегральная оценка может определить эффективность работы преподавателя в целом. Во всех случаях указанные эксперты являются руководителями для преподавателя. Руководитель является не идеальным (есть доля субъективизма) экспертом, но единственно возможным. При этом руководитель школы имеет представления о требованиях внешней среды, знаком с требованиями внутренней среды школы, и в ситуации отсутствия унификации требований и их пластичности только руководитель может оценить эффективность работы преподавателей. Но проблема заключается в том, что руководитель латентно формирует образ эффективного преподавателя, при этом данный образ отражает в большей степени объективные требования внешней и внутренней среды, нежели субъективные пристрастия, но формализовать этот образ он не может, а, соответственно, он не может отобрать эффективного преподавателя из числа кандидатов, ранее не работавших в его школе. Поэтому возникает необходимость создания такой диагностической процедуры, которая позволила бы выделить критерии отбора преподавателей, которые латентно существуют у руководителя. Данные критерии будут отражать не только производственную функцию, но и характер отношений преподавателей с другими преподавателями и с руководством.

Вторая глава «Исследование специфик средних общеобразовательных школ г. Красногорска. Разработка технологии отбора преподавателей в различных тип школ» содержит описание предлагаемой технологии, которая

позволяет определить реальные требования к преподавателям, работающим в разных типах школ, и позволяет отобрать эффективных преподавателей в различные типы школ с учетом специфики требований этих школ. **В параграфе 2.1.** «Методологические и теоретические основы построения диагностических средств для решения проблемы отбора персонала» осуществляется анализ пригодности уже существующих диагностических методик, ориентированных на решение задач отбора персонала, применительно к задаче отбора преподавателей в различные типы школ.

Было выделено два основных направления, в рамках которых создавались диагностические средства, решающие проблемы подбора и оценки персонала в организации: психологическое направление и социологическое. И *отдельно рассматривалось* направление, в рамках которого производится анализ трудовой деятельности человека и подготовка решения, связанного с отбором персонала – профессиография.

Из всех рассмотренных диагностических средств наиболее адекватным для решения задачи отбора преподавателей в школы стали социологические диагностические средства, имеющих в своей основе системно-генетический подход к описанию состояния объекта, ситуационно-нормативный подход к заданию должного состояния объекта. Системно-генетический подход²⁴ опирается на логику социологии организации в ее классической, системной и экологической версии²⁵, а также на принцип ограниченной рациональности субъекта управления Г. Саймона²⁶. При этом объект рассматривается, с одной стороны, с точки зрения выполнения им функций, а с другой стороны, социальный объект рассматривается с позиции социальной экологии, т.е. как развивающаяся система, которая вписана в более широкие социальные системы. Методики, созданные в рамках системно-генетического подхода к оценке объекта и ситуационно-нормативного подхода к заданию должного состояния объекта, имеют ряд особенностей. Обязательным элементом этих методик является процедура оценки результатов конечной деятельности объекта. Должным состоянием объекта является то, которое обеспечивает

²⁴ Щербина В.В. Что такое организационная экология? // Социс. – 1993. №2.

²⁵ Carroll G. R. Concentration and Specialization // American Journal Sociology, V.90, 1983. №6; Hannan M., Freeman J. Organizational Ecology. L., 1993.

²⁶ Саймон Г. Науки об искусственном / Пер. с англ. - М.: Мир, 1972.

наилучшие условия для выполнения производственных и социальных функций в специфической ситуации, при этом должное состояние (ситуативный норматив) описывается в формальных показателях и задается эмпирически. Сам ситуативный норматив представляется в виде набора благоприятных состояний значимых признаков, связанных с результирующими характеристиками функционирования. Этот показатель выступает основой при оценке соответствия реального состояния объекта с должным.

Социологические диагностические средства имеют некоторые проблемы с инструментом описания реальности (личности). Данные проблемы были решены путем использования в этом блоке психологических методов оценки выраженности качеств у преподавателя. Для выделения личностных качеств была использована методика Р.Кеттелла, которая позволяет прогнозировать поведение человека, учитывая при этом специфику ситуаций, в которой находится человек. Помимо этого психологические методы позволяют оценивать качества человека, ранее не работавшего в школе.

В параграфе 2.2. «Исследование специфик школьных организаций г. Красногорска и построение технологии отбора преподавателей в различных тип школ» представлены результаты исследования специфик школ г. Красногорска и представлена технология отбора преподавательского состава, которая позволяет определить тип преподавателя, необходимого для определенного типа школы; оценить возможность и целесообразность использования того или иного кандидата в должности преподавателя в определенных специфических условиях деятельности, которые задаются спецификой школьной организации.

На *первом этапе* осуществлялось исследование специфик учреждений среднего (полного) общего образования г. Красногорска, реализующие общеобразовательные программы в очной форме.

Проанализировав позиции школьных учреждений г. Красногорска, были выделены семь школ, находящихся в приблизительно одинаковых ситуациях. Они реализуют общеобразовательные программы на платной основе, в очной форме; ориентируются на конечных потребителей, готовых оплачивать образовательные услуги; используют в качестве стратегии адаптации к

внешней среде расширение клиентской базы; имеют линейно-функциональную структуру организации деятельности (иногда с введением элементов матричной структуры); используют различные методики образования помимо классно-урочной системы; обладают типом управления «орден» (по классификации К.М. Ушакова²⁷).

Этот тип школ характеризуется частичной открытостью по отношению к внешней среде, зависимостью от целевого окружения, в частности, от клиентов. Эти школы относятся к такому классу школ, которые функционируют в режиме сервисных организаций.

Основным отличительным фактором выбранных школ является используемая модель выпускника. Выбранные школы используют две модели выпускника. Первая из них, нацеливающая учащихся на профессиональную подготовку, получила условное название «профессиональные навыки». Вторая была названа «гармоничное развитие личности».

В дальнейшем объектом исследования стали преподаватели этих школ.

В связи с тем, что целью диссертационной работы является не анализ работы всех преподавателей, а создание технологии отбора преподавателей любой специальности, то апробация разработанной технологии осуществлялась на примере математиков в выбранных типах школ. Общий объем выборки составил 35 человек: по первой модели – 15, по второй – 20 педагогов.

В рамках *второго этапа*, во-первых, производился анализ выбранной методики, позволяющей сделать прогноз о целесообразности использования кандидата на должность преподавателя в определенном типе школ, на предмет рассмотрения границ применимости этой методики для решения проблемы отбора преподавателей, во-вторых, осуществлялась модификация методики под выбранный класс объектов.

На *третьем этапе* осуществлялась апробация созданной диагностической технологии отбора персонала на объекте исследования.

Первый этап диагностики – «описание должного состояния объекта» ставил целью получение достоверного критерия оценки кандидата на должность преподавателя в каждый тип школы на основе выделения тех

²⁷ Ушаков К.М. Ресурсы управления школьной организацией. - М.: Сентябрь, 2000

специфических личностных особенностей (личностных и деловых качеств в первом случае и характерологических качеств во втором), которые обеспечивают лучший результат деятельности в заданных специфичных условиях деятельности. Совокупность указанных характерологических свойств и являлась ситуативно-нормативным критерием оценки кандидата на должность преподавателя.

Второй этап диагностики – «описание состояния объекта» имел целью получение информации о реальном состоянии объекта путем диагностирования преподавателей из каждого типа школ на предмет выраженности у них характерологических качеств с использованием психологического средства косвенного замера (16 ЛФ Кеттелла).

Третий этап диагностики – «соотнесение реального и должного состояния объекта». Ставил перед собой целью получить оценку соответствия реального состояния объекта с должным, что позволило определить целесообразность использования данного кандидата на должность преподавателя математики в каждом типе школ.

Построенные модели деловых и личностных качеств создает реальный образ эффективного преподавателя математики в исследуемых типах школ.

Для школ, ориентированных на развитие профессиональных навыков учащихся, наиболее эффективным считался преподаватель математики, ориентированный на цель, сверхответственный, требовательный к себе и ученикам, самокритичный, контролирующий учебный процесс, жестко рациональный, усердный, терпеливый, некоммуникабельный, неадаптивный, уважающий детей, чуткий, для которого преподавание – это призвание. Для развития этих навыков и качеств он должен обладать следующими характерологическими качествами: эмоциональной неустойчивостью, чувствительностью чуть выше нормы, тревожностью.

Для школ, ориентированных на гармоничное развитие личности, ситуация немного иная. Наиболее эффективным считался преподаватель математики, который привлекает внимание детей к себе и своему предмету. Он характеризовался высоким авторитетом, ораторскими способностями,

способностью преподнести информацию и манипулировать поведением учеников. Очень самостоятельный и усердный. При этом преподаватель не должен обладать глубинными знаниями. Это человек с очень большой энергией. В характерологию подобных людей вошли следующие качества: сильное доминирование, экспрессивность, умеренное соблюдение норм и смелость.

Полученные модели были проверены на адекватность и правильность построения. Полученные результаты свидетельствовали о том, что построенные модели имеют дифференцирующую способность отличия эффективности преподавателей, принадлежащих разным типам школ. Полученные модели содержат в себе обязательные качества, желательные качества и качества противопоказания.

Эта технология может быть применена для решения задачи отбора преподавателей и в других типах образовательных учреждений (в том числе и вузах) при условии соответствующей адаптации ее к специфике организации.

В *Заключении* суммированы основные результаты исследования и приведены основные характеристики построенной технологии отбора преподавателей в школьные учреждения.

Современная российская общеобразовательная школа представляет собой некий гибрид учреждения и сервисной организации, выживания которого зависит, с одной стороны, от институционального изоморфизма, а с другой стороны, от требований рынка (заказчиков). При этом, чем больше рыночной составляющей в деятельности школы, тем больше она сервисная.

Цель современной школы не является постоянной, она подвижна, т.к. подвижна система требований к продукту. Отсюда оценка качества образовательного продукта становится субъективной. Клиенты сами оценивают качество образовательного продукта, создаваемого школой.

Гибридность современной школы создает некоторую специфику процессу отбора преподавателей. Если функционирование школы максимально приближается к модели «учреждение», то для отбора преподавателей основным методом должны стать профессиограммы. Если же функционирование школы

приближено к модели «сервисная организация», то профессиограммы, как метод отбора преподавателей, в этом случае срабатывать не будут, а будет срабатывать предложенная в диссертации социологическая диагностическая методика, которая учитывает специфику функционирования школы.

При рассмотрении всех существующих диагностических средств отбора персонала, наиболее адекватным для отбора преподавателей в школы стали социологические диагностические средства, имеющих в своей основе системно-генетический подход к описанию состояния объекта, ситуационно-нормативный подход к заданию должного состояния объекта. Предложенная в диссертации технология базируется на указанных подходах и использует для оценки личностных качеств преподавателя методику Р.Кеттелла, которая позволяет прогнозировать поведение человека, ранее не работавшего в школе.

В ходе анализа специфик исследуемых школ и апробации технологии на выбранном типе объекта были получены результаты, которые позволяют делать следующие выводы.

- Существуют разные типы школ, отличающихся друг от друга моделью выпускника и методами его подготовкой.
- Построенные нормативные модели деловых и личностных качеств преподавателей в исследуемых школах и нормативные характерологические модели, отражающие адаптивную способность человека к должности преподавателя в разных школах, различаются, что подтверждает предположение о том, что разные школы предъявляют разные требования к преподавателям математики.
- В ходе апробации технологии было показано, что качества, оцененные экспертами как значимые для эффективности деятельности преподавателя, либо не являлись таковыми, либо имели другую степень выраженности, что дало возможность определить ограниченность использования экспертных оценок при задании нормативов.
- Норматив деловых и личностных качеств не отбрасывает профессиональные качества, а лишь изменяет уровень их значимости. Такие качества, как квалификация, опыт работы, хотя и не попали в модель, но все же

остаются значимыми в качестве первичных требований к должности.

- Предположение о том, что существуют преподаватели, которые имеют различную степень эффективности в разных типах школ, подтвердилось.
- Полученные модели были проверены на адекватность и правильность построения. Модели имеют дифференцирующую способность отличия эффективности преподавателей, принадлежащих разным типам школ. Данная технология может быть использована для отбора преподавателей в различных типах школ.

Материалы исследования изложены в 6 публикациях автора общим объемом 3,1 п.л., в том числе в 2-х рецензируемых изданиях:

1. Почестнев А.А. Анализ диагностических средств, созданных для решения проблемы отбора персонала в организацию // Актуальные проблемы социогуманитарного знания. Сборник, М.: МАИ, вып. 3, 2004г., с.108.
2. Почестнев А.А. Технология отбора преподавателей в различные типы школ // Социс, №10, 2004г., с.112.
3. Почестнев А.А. Основа профессиографии // Реформы в России и проблемы управления 2002. Сборник тезисов 17 научной конференции молодых ученых и студентов. М.: ГАУ, 2002г.
4. Почестнев А.А. Построение нормативной модели для отбора преподавателей в различные типы общеобразовательных школ // Личность. Культура. Общество. Вып. 1(25). М. 2005г., с. 224.
5. Почестнев А.А. Изменение роли и функционирования службы персонала в общей структуре организации // Актуальные проблемы социогуманитарного знания. Сборник. Вып. II. М.: МАИ, 2005г., с. 107.
6. Почестнев А.А. Средняя общеобразовательная школа как специфический тип деловой организации // Актуальные проблемы социогуманитарного знания. Сборник. Вып. V. М.: Вузовская книга, 2006г., с. 140.