

В. А. МИЖЕРИКОВ

**УПРАВЛЕНИЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ
УЧРЕЖДЕНИЕМ**

СЛОВАРЬ-СПРАВОЧНИК

Под редакцией П. И. Пидкасистого



Москва
Издательский центр «Академия»
2010

УДК 371(038)
ББК 92:74.202
М58

Рецензенты:

кандидат педагогических наук, член-корреспондент АПСН,
доцент кафедры педагогики Московского государственного
областного университета *Т. А. Юзефовичус*;
доктор педагогических наук, член-корреспондент РАО,
зав. лабораторией изучения качества образования Педагогической академии
последипломного образования, профессор *А. В. Баранников*

Мижериков В. А.

М58 Управление общеобразовательным учреждением : словарь-справочник : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Мижериков; под ред. П. И. Пидкасистого. — М. : Издательский центр «Академия», 2010. — 384 с.

ISBN 978-5-7695-6742-1

Словарь содержит толкование около 1 500 понятий и терминов, относящихся к теории и практике управления общим образованием, содержанию педагогического процесса в общеобразовательном учреждении, инновационным педагогическим технологиям, методам и организационным формам повышения квалификации педагогических работников, актуальным проблемам нормативно-правового обеспечения управления образованием.

Для студентов учреждений высшего профессионального образования. Может быть полезен студентам педагогических колледжей.

УДК 371(038)
ББК 92:74.202

*Оригинал-макет данного издания является собственностью
Издательского центра «Академия», и его воспроизведение любым способом
без согласия правообладателя запрещается*

© Мижериков В. А., 2010
© Образовательно-издательский центр «Академия», 2010
© Оформление. Издательский центр «Академия», 2010
ISBN 978-5-7695-6742-1

От автора-составителя

Заговори, чтобы я тебя увидел.

Сократ

Умен ты или глуп, велик ты или мал,
Не знаем мы, пока ты слова не сказал.

Саади

Реформирование системы образования, многовариантность преобразований его содержания и структуры, реализация комплексных программ по исследованию и развитию образовательных систем требуют единого научно-методического обеспечения и, в первую очередь, понятийно-терминологического аппарата в области образования, позволяющего всем педагогам (и ученым, и практикам) однозначно понимать друг друга, находить общий, профессионально-педагогический язык. Дальнейшее совершенствование системы образования, повышение его эффективности и качества невозможно без учета в этой области деятельности, в том числе и коммуникативной, достижений науки и практики, широкого доступа каждого педагога к качественным отечественным и зарубежным источникам управленческой и педагогической информации. Для того чтобы оперативно воспринимать новые идеи и опыт в сфере управления образованием, руководитель (как и его подчиненные) должен владеть соответствующей терминологией.

Предлагаемое издание представляет собой словарь-справочник терминов по управлению общеобразовательным учреждением. Потребность в таком пособии выявлена нами в ходе многолетней работы по повышению квалификации организаторов общего образования — директоров общеобразовательных учреждений, их заместителей, работников муниципальных органов управления образованием. Следует отметить, что свою заинтересованность в этом издании проявляет не только эта категория работников, время от времени становящихся слушателями курсов системы повышения квалификации педагогических кадров, но и профессорско-преподавательский состав учреждений последиplomного образования.

Понятийно-терминологический аппарат руководителя общеобразовательного учреждения — важнейшая характеристика его профессионального облика, уровня его педагогической и управленческой культуры, от которого во многом зависит эффективность управления учебным заведением. Анализ практики повышения квалификации организаторов общего образования показал, что уровень владения педагогической и управленческой лексикой, терминологией нельзя считать удовлетворительным. Информационные ресурсы педагогической науки и практики используются

крайне слабо. Директор образовательного учреждения и его заместитель зачастую не знают и не подозревают, какие возможности таит в себе уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом в аспектах управления деятельностью педагогического коллектива, целенаправленного взаимодействия с коллегами, учащимися и их родителями. Отсутствие у руководителя «под рукой» качественной научно-педагогической и справочной литературы создает условия для достаточно вольного использования педагогической терминологии участниками педагогического процесса, что приводит к непониманию, снижению эффективности в работе, а зачастую и к ошибкам и конфликтам. Одна из причин весьма распространенной в педагогической среде неаккуратности в использовании профессиональной педагогической лексики — недостаточная терминологическая подготовка этой категории специалистов образования, которой не уделяется достаточного внимания ни в вузах, ни в системе повышения квалификации.

Словарь-справочник имеет целью, с одной стороны, отразить уровень развития современной отечественной науки и практики управления образованием и упорядочить в сознании руководителя школы его понятийно-терминологический аппарат, а с другой — сделать науку управления образованием более понятной, более освоенной, чтобы субъект управления образовательным учреждением заговорил понятным и, в то же время, профессионально-педагогическим языком. Каждому руководителю школы, чтобы быть правильно понятым, необходимо создать свой собственный понятийный аппарат, составленный из общепринятых в научно-педагогической среде терминов, и, по мере необходимости, разъяснять своим коллегам и подчиненным смысл употребляемых им слов. Как справедливо считал К. Маркс, «кто ясно мыслит, тот ясно излагает».

Субъект-субъектный характер современной парадигмы образования, разработка новейших технологий управления образовательным учреждением, педагогическим процессом, сделали еще более значимой взаимосвязь педагогики с управлением, психологией, социологией, философией и обогатили педагогику образования и воспитания подрастающего поколения новой терминологией, которая представлена в настоящем издании. В словаре-справочнике нашли отражение изменения в терминологии, касающейся управления системой образования, лицензирования, аттестации и аккредитации общеобразовательных учреждений, содержания образования, аттестации педагогических работников, организации мониторинга качества образования, организации хозяйственно-финансовой деятельности общеобразовательного учреждения и других вопросов, возникших в связи с принятием новых поправок в Закон Россий-

ской Федерации «Об образовании» и опубликованием целого ряда документов и материалов, отражающих процесс коренного реформирования и модернизации системы образования Российской Федерации.

Кроме основной тематики, в словарь-справочник вошло минимально необходимое количество терминов из других областей знаний, требующихся, на наш взгляд, руководителю современного общеобразовательного учреждения. При этом ставилась задача, с одной стороны, объединить в одном словаре актуальную для организаторов образования лексику разных наук, и, с другой стороны, расширить круг включаемых понятий рассматриваемых предметных областей за счет уже стандартизованных терминов.

При отборе терминов для настоящего издания использовались различные словари, монографии, учебники, методические пособия, научные сборники и статьи из периодических изданий, содержащие новейшую психолого-педагогическую лексику. Основные источники указаны в списке литературы в конце книги.

Прецедент подобного издания уже имеется (Словарь-справочник руководителя образовательного учреждения под редакцией А. М. Моисеева, А. А. Хвана), однако мы надеемся существенно расширить понятийно-терминологический массив словаря, в первую очередь, за счет включения большинства статей, что называется «из первых рук», т. е. использовать понятия и термины, внедренные в педагогическую теорию и практику общепризнанными специалистами в сфере управления образованием.

Совершенно очевидно, что при подготовке словарного состава издания невозможно было охватить все понятия и свести их в единую, совершенную целостность. Да в этом, на наш взгляд, и нет необходимости. Тем не менее автор-составитель стремился, прежде всего, к кратким, точным, ясным формулировкам.

Таким образом, словарь-справочник представляется нам своеобразной миниэнциклопедией в области управления современным образовательным учреждением, одинаково полезной как руководителям школ и их заместителям, так и работникам муниципальных органов управления образованием, учителям, научным работникам, аспирантам и студентам педагогических учебных заведений, слушателям учреждений системы последиplomного образования.

Материал в словаре-справочнике представлен в форме, традиционно принятой в отечественных справочных изданиях. Словарные статьи располагаются в алфавитном порядке, начиная с заглавного слова — термина, затем приводится определение соответствующего понятия и (или) поясняющие толкования. Термины, написанные через дефис, занимают в словаре то же алфавитное место, какое они занимали бы при слитном написании. Если термин имеет несколь-

ко значений, то они указываются цифрами со скобкой. Связи между различными статьями устанавливаются при помощи ссылок (название соответствующей статьи в тексте другой статьи дается курсивом).

Словарь содержит толкования около 1 500 ключевых понятий и терминов, относящихся к теории и практике управления общим образованием, содержанию педагогического процесса в общеобразовательном учреждении, инновационным педагогическим технологиям, методам и организационным формам повышения квалификации педагогических работников, методам и формам педагогической деятельности, актуальным проблемам нормативно-правового обеспечения управления образованием и др.

В ряде случаев автор выступает в роли составителя, поскольку отдельные статьи словаря воспроизводят соответствующие статьи других словарей, в том числе и подготовленных им ранее. Тем не менее, следует отметить, что толкование целого ряда терминов и понятий, взятых из указанных в списке использованной литературы источников, уточнены или существенно переработаны.

Связи между словарными статьями прослеживаются посредством кустового расположения терминов, следующих в алфавитном порядке после базового слова и выделенных курсивом или ссылкой на соответствующие статьи словаря.

Концепцию Словаря-справочника автор видит в реализации следующих направлений:

1. Он задуман, в первую очередь, как настольная книга для директора образовательного учреждения и его заместителей, осуществляющих свои функциональные обязанности и, зачастую, не имеющих достаточного времени, чтобы читать объемистые тома, тем более, что в последнее время их количество стремительно растет, а качество, к большому сожалению, так же стремительно падает. Основное назначение Словаря-справочника — оперативно обеспечить администратора общеобразовательного учреждения надежной, проверенной информацией о значении тех или иных специальных терминов и понятий, используемых в педагогической науке и практике, особенно в управлении образованием на разных уровнях, в первую очередь, общеобразовательным учреждением.

2. Исходя из государственно-общественного характера управления современным общеобразовательным учреждением, мы адресуем также наш Словарь-справочник и тем людям, которые, не имея специального педагогического образования, будут участвовать в определенной мере в управлении общеобразовательным учреждением в той или иной форме. В этом смысле словарь будет полезен работникам образования, научным сотрудникам и преподавателям вузов и системы повышения квалификации. Автор ориентируется

на образ думающего, творческого читателя, которого не страшит трудная, но интересная и развивающая работа. Словарь не должен быть чисто научным, рафинированным, претендующим на толкование слов от лица всей науки. Тем более он не должен быть наукообразным, сухим, сугубо академичным по стилю подачи материала.

3. Автор использует возможности словаря не только и не столько для изложения «правильных», «канонических» определений и трактовок (в развивающихся науках, таковых, как правило, просто нет или очень немного, или это скорее дань традициям, чем выверенная истина), сколько для оказания научно-методической помощи практикам-управленцам и изложения и пропаганды идей, которые считает правильными и нужными для работы руководящим работникам школы.

Словарь — не учебник и не монография, но с его помощью можно весьма успешно донести до практиков комплекс научных идей. Отчасти словарь сможет помочь в полемике относительно идей, мешающих развитию управления образованием, в борьбе с необоснованным и некорректным употреблением слов, с речевой самодеятельностью, некультурностью, наукообразием и псевдонаучностью.

4. Автор использовал словарные статьи из других словарей, поскольку в принципе согласен с их трактовкой, допуская при этом некоторую редакторскую доработку.

5. Отражая полидисциплинарный и синтетичный характер практической управленческой деятельности субъектов внутришкольного управления и включая поэтому в свой состав термины из ряда научных дисциплин, словарь-справочник для руководителей школ является достаточно строго специализированным, т.е. не служит словарем ни по одной из смежных для управления дисциплин и не может подменять их специальных словарей.

6. Словарь-справочник мыслится как многофункциональное специализированное пособие, соединяющее в себе функции и преимущества словарей различных типов:

- толкового словаря;
- терминологического словаря;
- словаря-справочника.

7. Словарь-справочник должен занять определенное место в комплексе научно-методического обеспечения практики внутришкольного управления, при этом он ориентирован на использование вместе с другими пособиями по управлению общеобразовательным учреждением.

8. Автор словаря-справочника не претендует на энциклопедическую полноту охвата профессионально значимой лексики и ее ис-

черпывающее раскрытие в словарных статьях; он далек также от претензий на долгую жизнь словаря-справочник, который, скорее всего, потребует в дальнейшем корректировки, что есть вполне нормальное и неизбежное явление.

При подготовке словаря приходилось постоянно принимать решения — о типе словаря, его направленности, функциях, составе, содержании и объеме словника, о характере подачи материала в каждой словарной статье, ее объеме. Изложенные выше тезисы являлись для автора словаря в этой связи некоторым общим руководством при принятии таких решений.

Автор благодарит всех, кто в той или иной мере способствовал подготовке и совершенствованию данного издания, в том числе: П. И. Пидкасистого, любезно взявшего на себя труд по его редактированию, Т. А. Юзефовичус, первой прочитавшую рукопись и высказавшую ценные замечания и предложения по ряду позиций, а также членов кафедры управления образованием Педагогической академии последипломного образования Московской области во главе с А. М. Водянским, принявших активное участие в обсуждении материалов рукописи. Особенно хотелось бы поблагодарить А. М. Моисеева, чей словарь послужил хорошим ориентиром в работе над данным изданием.

Автор далек от мысли об окончательности состава данного Словаря-справочника. Система российского образования переживает период интенсивного развития, которое уже вносит и будет продолжать вносить изменения в педагогическую терминологию, поэтому мы с благодарностью примем конструктивные замечания и пожелания всех заинтересованных лиц и организаций, которые могут быть использованы для дальнейшего совершенствования структуры и состава Словаря-справочника.

Используемые сокращения:

- ОУ — образовательное учреждение;
- РОУ — руководитель образовательного учреждения;
- РФ — Российская Федерация;
- ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации.

А

АВАНСИРОВАНИЕ ДОВЕРИ-

ЕМ — 1) прием управленческой деятельности субъектов управления в сфере образования, используемый в системе «*руководитель — подчиненный*» по отношению к конкретным объектам-субъектам управления — членам коллектива ОУ. Смысл этого приема заключается в том, что руководитель открыто демонстрирует сотрудникам, пока еще не успевшим положительно проявить себя в серьезной работе, свое доверие, расширяя объем их полномочий и ответственности, поручая им самостоятельное выполнение достаточного ответственных заданий, смягчая или совсем устраняя внешний контроль за их работой (с последующим переводом работника на самоконтроль). А. д. оказывается весьма действенным стимулирующим фактором для работников с высокой мотивацией достижения. Однако если сотрудники оказываются психологически не готовыми к выполнению работы на требуемом уровне, начинают рассматривать нормальную требовательность руководителя как проявление несправедливости и т.п., А. д. может привести к неоправданному завышению подчиненным профессиональной самооценки и другим отрицательным последствиям;

2) в системе «*подчиненные — руководители*» — характеристика поведения членов педколлектива по

отношению к новой системе управления школой, вновь пришедшему в ОУ руководителю или учителю, назначенному на руководящую должность в своей школе. В этом случае А. д. проявляется в том, что рядовые члены коллектива ОУ относят свои ожидания по отношению к новому руководству и требования к нему с его стартовыми возможностями, давая ему своеобразный «аванс доверия» и иногда даже прощая начинающему руководителю естественные в данной ситуации недоработки и мелкие ошибки. Вновь назначенные, еще неопытные руководители ОУ нуждаются в А. д. со стороны коллектива не меньше, чем рядовые педагоги.

АВТОМАТИЗИРОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО РОУ

— комплекс технических и программных средств, оперативно обеспечивающих РОУ необходимой информацией и позволяющих ему эффективно осуществлять свои функции, принимать управленческие решения, реализовывать соответствующие задачи. Интеллектуальная деятельность РОУ, оснащенная таким образом, частично или полностью освобождается от рутинного, нетворческого процесса получения, хранения и использования информации, что позволяет ему сосредоточиться на самых важных, стратегических направлениях управления ОУ.

АВТОНОМНОСТЬ ОУ — один из основных принципов государ-

ственной политики РФ в сфере образования, состоящий в возможности для ОУ самостоятельно разрабатывать и утверждать Устав, учебный план, порядок и периодичность промежуточной аттестации, систему оценок обучающихся (воспитанников). Однако реализация этого принципа отнюдь не предполагает полной самостоятельности и независимости ОУ от государственного и общественного контроля, от социального заказа, от муниципальных органов управления образованием. Напротив, успешная реализация принципа становится основой и источником возможностей и для более полного учета и удовлетворения широкого спектра образовательных потребностей населения, и для раскрытия уникальных возможностей, потенциала ОУ.

АВТОРИТАРИЗМ В ОБРАЗОВАНИИ (фр. *autoritarisme* от лат. *auctoritas* — власть, влияние) — вид педагогического взаимодействия участников образовательного процесса (обучающего и обучаемого, воспитателя и воспитанника), характеризующийся непрерываемостью и жестким навязыванием воли и взглядов педагога, требованием принимать на веру содержание передаваемых им знаний, социальных ценностей и норм поведения.

АВТОРИТАРНОСТЬ — социально-психологическая характеристика личности, отражающая ее стремление максимально подчинить своему влиянию партнеров по взаимодействию и общению, проявляющаяся во властности, склонности к использованию недемократичных методов воздействия на окружающих в форме приказов, распоряджений, указаний, наказаний и т. п.

АВТОРИТАРНЫЙ — 1) основанный на беспрекословном под-

чинении власти, диктаторский; 2) властный, стремящийся утвердить свою власть, авторитет.

АВТОРИТЕТ (нем. *autiritat* от лат. *auctoritas* — власть, влияние) — влияние какого-либо лица, группы или организации, основанное на знаниях, нравственных достоинствах, жизненном опыте. Выражается в способности носителей А. направлять, не прибегая к принуждению, мысли, чувства и поступки других людей, а также в признании последними за носителями А. права на руководство, в готовности следовать их указаниям и советам. «Самый смысл А. в том и заключается, что он не требует никаких доказательств, что он принимается как несомненное достоинство старшего, как его сила и ценность, видимая и, так сказать, простым детским глазам» (А. С. Макаренко).

А. педагога — признание участниками образовательного процесса (обучающимися (воспитанниками) и их родителями, учителями и административией ОУ) значимости достоинств педагога и основанная на этом сила его воспитательного и образовательного воздействия. К числу этих достоинств относятся эрудированность, педагогическое мастерство, умение связывать теорию с практикой, оптимизм, справедливость, гражданская позиция, общественные идеалы и положение в обществе. Подлинный А. п. опирается не на должностные и возрастные привилегии, а на его высокие личностные и профессиональные качества: демократический стиль общения, эмпатию, способность к открытому общению, позитивную Я-концепцию, эрудированность, компетентность, справедливость и доброту, общую культуру, его стремление к постоянному самосовершенствованию. От подлинного А. п. следует отличать ложный,

принимающий самые разнообразные формы: моральное подавление, резонерство, постоянно выпячиваемое превосходство, мнимая доброта и дружба.

А. родителей — высокая значимость личных качеств и жизненного опыта отца и матери в глазах детей и основанная на этом сила родительского влияния на их поступки и поведение; послушание и выполнение указаний или советов родителей осуществляются не из страха или материальной заинтересованности, а из признания их справедливости и целесообразности. От подлинного А. р. отличается ложный, имеющий в своей основе чрезмерное обожание ребенка, удовлетворение всех его желаний и капризов или, наоборот, подавление личности детей посредством сурового обращения с ними.

А. РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ — форма проявления власти руководителя, показывающая отношение к нему взаимодействующих с ним внешних для ОУ организаций, групп и отдельных членов коллектива, выражающееся в признании ими власти и полномочий субъекта управления, в их желании выполнять его распоряжения, следовать советам и рекомендациям. Основные характеристики А. РОУ: диапазон влияния («размер» авторитета); потенциал (высокий, достаточный, низкий); эффективность воздействия на объекты влияния.

Субъектами формирования А. РОУ являются не только члены коллектива ОУ, но и обучающиеся, выпускники и их родители, причем, главным фактором формирования А. РОУ является доверие к нему.

Объективную основу А. РОУ составляют: отношение общества и государства к сфере образования, к ОУ (в конкретных аспектах, связан-

ных с реализацией им образовательных потребностей населения, а также с эффективной деятельностью РОУ, его эрудицией, общей и профессиональной (в том числе и управленческой) культурой и достойным поведением); обеспечение принципа автономности ОУ в пределах, установленных Законом РФ «Об образовании», гарантий от некомпетентного вмешательства в управление ОУ; нормативно-правовой статус РОУ.

А. харизматический — значимость, которой обладает неформальный лидер, не нуждающаяся в постоянном подтверждении или доказательстве на деле.

Наиболее общие признаки харизмы, влияния и качеств А. х., за счет которых оно реализуется, следующие:

- эмоциональный («энергетический») позитив в личностном взаимодействии;

- внушающая доверие внешность;

- независимость характера;

- развитые коммуникативные и ораторские качества;

- способность вызывать чувство восхищения;

- достойная манера держаться, естественное поведение с окружающими.

Носитель А. х. обладает набором специфических свойств, которые сами по себе обрели общественное признание:

- независимость от общественного мнения и способность к самостоятельным, взвешенным решениям, поддерживающим баланс интересов в общности;

- устойчивость в ситуации неопределенности и способность как делегировать часть полномочий, так и брать управление на себя;

- способность к анализу многочисленных и разнородных данных,

а также к одновременной разработке нескольких проблем;

- понимание потребностей окружающих, эмпатийность и восприимчивость к чувствам других;

- цельность личностного идеала как последовательность процессов выживания и достижения цели.

А. х. выдвигается неформально, т.е. за счет ресурсов действия социально-психологических механизмов в формировании и функционировании группы, реализует процесс принятия решения за счет личностного влияния.

АДАПТАЦИЯ ОУ К ВНЕШНЕЙ СРЕДЕ (от лат. *adaptation* — приспособление) — приспособление ОУ как открытой педагогической системы к условиям и особенностям внешней среды (ВС) в целях его успешного функционирования и развития, а также удовлетворения образовательных потребностей социального окружения. Для успешной и активной А. ОУ к в.с. необходим, прежде всего, учет основных свойств среды (стабильность/нестабильность, скорость изменений, предсказуемость/непредсказуемость изменений, уровень сложности, уровень взаимосвязанности).

Оптимальный вариант А. ОУ к в.с. реализуется в том случае, когда социальное окружение ОУ относительно стабильно, его требования к школе известны и выполнимы, необходимые ресурсы поступают исправно, изменения внешней среды носят эволюционный характер, а также если социум ОУ не отличается сложностью и многообразием, а его влияния на школу вполне прогнозируемы.

Однако в современных условиях:

- внешняя среда теряет свои привычные «очертания», становится нестабильной, неустойчивой, влияние разных факторов и субъектов

внешней среды на ОУ несогласованно и противоречиво, ее изменения столь стремительны, что трудно к ним приспособиться, и предугадать ее состояние на сколько-нибудь значительное время;

- прежняя гиперопека со стороны государства и вышестоящих органов управления образованием сменяется необходимой самостоятельностью;

- требования к ОУ существенно возрастают, его функции расширяются, приходится одновременно думать и об обеспечении стабильной работы ОУ, и о его развитии;

- ресурсное обеспечение заметно ухудшилось;

- внешняя среда становится более сложной, в ней возникают новые процессы, явления, субъекты (например, предпринимательские структуры, добровольные ассоциации граждан).

В условиях нестабильности возрастают требования к руководству ОУ в части обеспечения оптимального и продуктивного взаимодействия ОУ с социальным окружением в новых социально-экономических условиях.

АДАПТАЦИЯ ПЕДАГОГА В ОУ — процесс и результат психического, социального и профессионального приспособления учителя, воспитателя к образовательной деятельности, к педагогическому коллективу, к характеру управления в ОУ. Являясь необходимым условием успешности профессиональной деятельности педагога и его включения в коллективную деятельность, А. п. в ОУ носит совершенно индивидуальный, неповторимый характер (например, у одних быстрее происходит приспособление к работе со школьниками, у других — налаживание необходимых отношений с коллегами).

Наиболее сложно этот процесс протекает для начинающего педагога, когда А. в ОУ фактически совпадает с его адаптацией к избранной профессии. Отсутствие чуткости и умелого управления процессом А. п. в ОУ со стороны руководителей ОУ может привести к обострению множества профессиональных и личностных проблем и способствовать уходу молодого специалиста из сферы образования. Успешная А. п. в ОУ является одним из показателей обоснованности выбора или подбора педагогической профессии и способствует развитию положительного отношения начинающего педагога к своей профессиональной деятельности, сближению общественной и личной мотивации педагогического труда.

АДАПТАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ — процесс оказания помощи обучающимся, воспитанникам ОУ в выборе профессии в соответствии со способностями, склонностями и рынком труда.

АДАПТАЦИЯ РЕБЕНКА СОЦИАЛЬНАЯ — приспособление ребенка к принятым в обществе правилам и нормам поведения. В трудных жизненных ситуациях осуществляется в результате преодоления последствий психологической или моральной травмы.

АДАПТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ — способность образовательной среды устанавливать соответствие между предлагаемыми образовательными услугами и образовательными запросами семьи, общественности и отдельных граждан, создавать и поддерживать условия для продуктивной работы педагогических кадров, управленческого и обслуживающего персонала. А. о. с. для каждого ребенка и взрослого реализуется во всех

образовательных учреждениях посредством ее открытости и дружелюбности; разнообразия образовательных программ и согласованных с ними лично ориентированных педагогических технологий, учитывающих индивидуальные особенности и интересы обучающегося; полноценности духовно-нравственного, интеллектуального, физического развития, гражданского, профессионального становления. Функции А. о. с.: мотивационно-стимулирующая, свободного самоопределения, преемственности, реабилитационная, коррекционно-компенсаторная.

АДАПТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ — один из основных принципов государственной политики РФ в сфере образования, выражающийся в приспособлении системы образования к условиям и особенностям развития и подготовки обучающихся (воспитанников).

АДАПТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОУ — одно из важнейших качеств системы управления ОУ, понимаемое как способность администрации ОУ изменять режим функционирования адекватно изменениям внутренней и внешней среды (социальной и природной). Главными факторами, к которым адаптируется управление ОУ, являются участники образовательного процесса (обучающиеся, воспитанники и их родители, педагогический коллектив), а также процессы (образовательные, обеспечивающие и др.), которые они порождают в ходе своего взаимодействия.

Разнообразие возникших кардинальных изменений в социально-политической обстановке требует решительного и осознанного перехода от авторитаризма к адаптивности в таком тонком деле, каким является управление ОУ как разновидность социального управления.

Осуществить такой переход невозможно без принципиально нового информационного сопровождения системы управления ОУ, осуществляемого в форме мониторинга, необходимого для реализации основных ее функций.

АДЕКВАТНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ (от лат. *adaequatus* — приравненный) — мера соответствия полученного или получаемого образования объективным потребностям развития личности индивида, а также требованиям развивающегося общества. В современной образовательной практике становится нормой знание всеми выпускниками ОУ информационных технологий, двух-трех языков, переход на двухуровневую систему получения высшего профессионального образования.

АДМИНИСТРАЦИЯ (РУКОВОДСТВО) ОУ — исполнительно-распорядительный орган, осуществляющий управление ОУ, в состав которого входят директор и его заместители (по учебной, внеклассной и внешкольной работе, по хозяйственной части, по начальной школе и т.д.). Члену администрации ОУ присущи, как минимум, два правовых признака:

- наличие в подчинении хотя бы одного работника
- обладание дисциплинарной властью, которая включает не менее четырех полномочий:

- 1) давать обязательные указания подчиненному лицу;
- 2) поощрять работников при проявлении ими трудовой активности с положительным результатом;
- 3) объявлять им дисциплинарные взыскания;
- 4) определять трудовые функции работников, разрабатывая должностные инструкции или участвуя в их составлении.

АДМИНИСТРИРОВАНИЕ В ОУ — неотъемлемая часть процесса управления ОУ, основывающаяся на управленческой иерархии, правилах, нормах, стандартах, показателях, оценке работы, которое проявляется в деятельности администрации ОУ в ходе принятия и осуществления управленческих решений, руководства каким-либо объектом управления посредством различных, в том числе административных, методов (административных распоряжений). Эффективная деятельность администрации ОУ может осуществляться при наличии следующих условий:

- тщательно проработанные коллективные ценности и цели;
- четкая управленческая воля;
- систематическое обновление функциональных обязанностей субъектов управления ОУ;
- разумное сочетание различных методов управления.

Иногда понятие «А. в ОУ» трактуется в негативном смысле как «голое администрирование» бюрократов из числа руководителей ОУ, мыслящих и действующих только в рамках отведенных им должностных функций, допускающих субъективизм и волюнтаризм, нарушение прав подчиненных. Это явление, как правило, порождает конфликты в педагогическом коллективе, вызывает к таким руководителям негативное отношение.

АДРЕСАТ ВОЗДЕЙСТВИЯ РОУ — элемент объекта управления, которому адресуется конкретное управленческое воздействие. К А. в. РОУ относятся не только отдельные члены коллектива ОУ, группы педагогов, подразделения ОУ, управляемая подсистема ОУ в целом, но и внешняя среда ОУ. Точность выбора А. в. РОУ выступает как необходимое условие успешности деятельности руководи-

теля и предполагает достаточно широкий спектр управленческих воздействий от прямого, направленного, директивного до косвенного, ненаправленного, опосредованного, осуществляемого в форме тактической управленческой поддержки.

АККРЕДИТАЦИЯ ОУ — процедура признания государством в лице его органов управления образованием государственного статуса ОУ (типа, вида, категории ОУ, определяемых в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых образовательных программ). А. ОУ дает ему право на выдачу своим выпускникам документа государственного образца об образовании, на включение его в систему централизованного государственного финансирования и на пользование гербовой печатью.

Государственная А. ОУ осуществляется федеральными (центральными) и ведомственными органами управления образованием на основании заявления ОУ и заключения по его аттестации.

Общественная А. ОУ — аккредитация, проводимая в различных российских, зарубежных и международных общественных образовательных, научных и промышленных структурах, которая не влечет за собой дополнительных финансовых обязательств со стороны государства.

Признание *типа* ОУ осуществляется по результатам оценки:

- соответствия содержания учебных планов и учебных программ требованиям государственных образовательных стандартов;
- информационной базы учебного процесса;
- качества подготовки выпускников по результатам трехлетних итоговых государственных аттестаций выпускников (дисциплинар-

ный или междисциплинарный экзамен по выбору аккредитационного органа, защита дипломной работы или проекта) и др.

Признание *вида* ОУ осуществляется на основе обследования таких его характеристик, как:

- совокупность основных образовательных профессиональных программ, позволяющая сделать вывод об универсальности ОУ;

- наличие условий для профессиональной деятельности обучающихся по профилю подготовки специалистов (для техникумов-предприятий);

- возможность продолжения образования по программам магистратуры, аспирантуры, дополнительного образования детей и дополнительного образования взрослых;

- наличие и объем научных исследований (фундаментальных, поисковых, прикладных);

- результаты научно-методической работы (учебники, монографии);

- качественный состав научно-педагогических кадров;

- востребованность выпускников и результатов научных исследований ОУ.

Аккредитационное обследование осуществляется государственным органом управления образованием в форме экспертизы. При положительном решении ОУ выдается свидетельство о государственной А. В случае отрицательного заключения ОУ вправе потребовать повторную А., но не ранее чем через 12 месяцев с момента отказа.

АКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОУ — характеристика деятельности системы и субъектов управления ОУ, проявляющаяся (как антипод инертности управления):

- в высокой интенсивности управленческой деятельности;