# Введение

В последней четверти ХХ века в мире происходят кардинальные изменения. Предметом заботы становится не объем производства товаров и не уровень обеспеченности потребления, но способность управлять глобальным производством, потреблением и обращением, воплощенная в качестве самих систем управления. Масштабные и интенсивные Перемены захватили не только сферы хозяйства, экономики и политики, но и фундаментальные основы воспроизводства Человека как биологического и антропологического типа, а вместе с тем - практику образования и мышления.

На рубеже нового столетия одним из наиболее серьезных вопросов, определяющих политику целых государств и их сообществ, стал вопрос о том, куда идет в своем развитии мир.

По мнению П.Г.Щедровицкого: несмотря на многочисленные разговоры о формировании постиндустриальной цивилизации, реальный переход России в новую историческую формацию (отношений) остается вопросом отдаленного будущего.

Сегодня все более ясна та драматическая развилка, в которой находится Россия: либо будет нащупана новая модель развития, которая станет основой формирования нового народа, либо территория РФ, не обретя устойчивой политической и государственной формы, превратится в предмет деятельности мировых субъектов силы, в худшем случае - в свалку человеческих отходов.

Глубинный механизм происходящих в мире изменений связан со сменой модели развития. В основе новой модели лежит новое качество инновационного процесса. Превращение сферы производства нововведений в ведущий хозяйственно-экономический и социокультурный уклад задает основные направления изменений. От экономики производства товаров и услуг массового спроса (индустриальная эпоха) человечество переходит к экономике производства нововведений.

П.Г. Щедровицкий отмечает, что ни одна страна мира не готова к системному переходу на рельсы новой экономики - кризис инфраструктур обеспечения инновационного процесса переживают все. Системы образования, управления и политики, расселения и размещения производительных сил не соответствуют новым вызовам. В этот момент другие страны, имеющие возможность модернизировать свои инфраструктуры, могут перехватить инновационное лидерство.

Это, в частности означает, что у России на рубеже XXI века появляется исторический шанс оптимизировать свое геоэкономическое и геокультурное положение. В подобные периоды мировой истории выигрывает не то общество и государство, которое делает резкие политические и, тем более, военные "скачки" вперед, а то, которое медленно продвигается в формировании новых типов деятельности и обеспечении долгосрочной конкурентоспособности страновых ресурсов на мировой арене.

Эксперты, обсуждая возможные пути развития России, отмечают необходимость реального, а не политтехнологического стратегирования. Выделяя это как важную составляющую постиндустриального комплекса (если у России нет своей стратегии из этого следует, что она сама является элементом какой-то иной стратегической композиции). Разработка стратегических программ по созданию (воссозданию), реконструкции и освоению ресурсов нового типа. Эти новые типы ресурсов тесно связаны с представлениями о будущем мироустройстве: мировоззрениях людей и образе их жизни, иерархии ценностей, хозяйственных укладах, типах социальных отношений, языках, эстетических вкусах.

Другая ее составляющая – кадровая, так как процесс стратегического целеполагания в новой реальности базируется на личностях, которые обладают достаточно редким набором качеств, обладают определенным интеллектуальным уровнем, образованием, знанием, сознанием проблемы общества и мира, чувствуют свою социальную историческую ответственность. Им свойственна также и определенная интегрированность личности, способность совершать действия, порой вопреки собственным интересам, окружению, обстоятельствам. Специфическая черта такого человека заключается в том, что он понимает, почему и что он делает.

Политические и экономические реформы должны иметь гуманитарное сопровождение. Их суть есть выход на иную культурно-антропологическую формацию, задаваемую не только конъюнктурой рыночных отношений, но и продуктивными понятиями-подходами, позволяющими конструировать представление о человеческой свободе в современном мире.

Для того чтобы соответствовать все более и более усложняющимся требованиям инновационной экономики, необходимы модернизация сферы капитализации человеческих ресурсов и существенное углубление инвестиций в нее. Инновационной экономике необходимо инновационное образование

По мнению Г.Н. Копылова: сегодня ни школа, ни ВУЗы не являются источником развития страны, не создают «мосты» соединяющее настоящее с будущим. Школа продолжает жить по инерции. Те молодые люди, которые могут и хотят что-то сделать, которые имеют активную жизненную позицию и могут ее реализовать, формируются вне и помимо школ и институтов [10].

В настоящее время в лакунах сферы образования оформляется ряд инновационных образовательных проектов, направленных на формирование человека «нового типа», соответствующего вызовам постиндустриальной эпохи. Важно отметить, что эти проекты носят во многом пробный, поисковый характер.

Актуальность выпускной работы определяется необходимостью оформления новых педагогических технологий, обеспечивающих решение социально-педагогических задач формирования у молодых людей активной, инициативной и ответственной гражданской позиции. Формирование нового поколения молодежных лидеров, способных активно включиться в процессы управления социально-экономическим развитием территорий.

Целью выпускной работы является разработка проекта образовательного модуля для старшеклассников «Топ-менеджеры будущего: современное управление» и его технологическое описание.

Для достижения цели был решен ряд задач:

* проведен анализ современной социально-культурной ситуации России. Выделены цели и задачи современного образования и возможности для их реализации;
* выделены и оформлены базовые понятия современного управления в СМД подходе;
* разработано предметное содержание образовательного модуля «Топ-менеджеры будущего: современное управление»;
* Выполнено технологическое описание педагогических технологий, разворачиваемых в модуле.

Предметом выпускной работы является разработка содержания образовательного модуля «Топ-менеджеры будущего: современное управление» (схемы, предметное содержание, педагогические технологии).

При выполнении выпускной работы использовались следующие методы:

* метод критического анализа;
* методологический анализ образовательных ситуаций;
* метод проектирования.

Гипотеза: Базовые понятия и концепты современной управленческой деятельности могут быть оформлены в педагогическое содержание и могут быть успешно освоены подростками в специально спроектированных инновационных образовательных проектах.

Основные результаты выпускной работы:

* Проведен анализ социально-культурной ситуации России. Выделены цели современного образования и возможности для их реализации.
* Выделены и оформлены базовые понятия управленческой деятельности: Организация, Руководство, Управление. Описана идеология и методология управления социальными изменениями, в рамках которой выделена Технология Территориального Стратегического Планирования.
* Разработан проект и предметное содержание образовательного модуля «Топ менеджеры будущего: современное управление» - концепция и логика, оргпроект, образовательные формы.
* Спроектирован и описан организационно-деятельностный практикум;
* Кратко описаны базовые технологические единицы:
* Креативное задание «Придумайте и опишите развивающийся Мир, в котором все имеет мышление и цели»
* ИДИ «Регион»
* ИДИ «Выборы»
* «Case study»
* Практикумы: «В какие организованности я включен?», «Что будет со мной само по себе?», практикум «Принятие решений»;
* Тренинги: «Командую и подчиняюсь», «Техники переговоров»

Структура выпускной работы. Выпускная работа состоит из введения, трех глав и заключения.

В первой главе описывается современная социально-культурная ситуация России, ставится проблема и обосновывается необходимость разработки педагогических средств и методов для освоения современных типов деятельности и повышения социальной активности молодежи.

Во второй главе выделяются базовые понятия и концепты современного управления в СМД подходе. Различаются такие типы управленческой деятельности как Организация, Руководство и Управление. Обсуждается управление социальными изменениями и его базовые понятия: «социальная организация» и «общественное образование». Выделена технология «Территориальное стратегическое планирование».

Третья глава посвящена оргпроекту образовательного модуля «Топ Менеджеры будущего: современное управление». Делается описание педагогических технологий разворачиваемых в модуле.

В заключении сделаны основные выводы, сформулированы результаты работы и представлена перспектива развития этой темы.

В конце выпускной работы приводится список используемой литературы.

# Современная ситуация образования в России

В данной главе проводится обзор современной социально-культурной ситуации России и требований к современному человеку. Обсуждаются цели и задачи современного образования и возможности для их реализации.

## Современная социально-культурная ситуация в России и место образования

В последней четверти ХХ века в мире происходят кардинальные изменения. П.Г. Щедровицкий отмечает, что предметом заботы становится не объем производства товаров и не уровень обеспеченности потребления, но способность управлять глобальным производством, потреблением и обращением, воплощенная в качестве самих систем управления. В современном мире наибольшую роль начинает играть оргуправленческая деятельность.

Сегодня все более ясна та драматическая развилка, в которой находится Россия: либо будет нащупана новая модель развития, которая станет основой формирования нового народа, либо территория РФ, не обретя устойчивой политической и государственной формы, превратится в предмет деятельности мировых субъектов силы, в худшем случае - в свалку человеческих отходов.

Шанс России по оптимизации своего геоэкономического и геокультурного положения связан с формированием новых типов деятельности и обеспечении долгосрочной конкурентоспособности страновых ресурсов на мировой арене.

Масштабные и интенсивные Перемены захватили не только сферы хозяйства, экономики и политики, но и фундаментальные основы воспроизводства Человека как биологического и антропологического типа, а вместе с тем - практику образования и мышления.

Известно, что Великий Советский Эксперимент заключался в том, чтобы применить принципы инженерного подхода к социальной действительности: страна была вырвана из процессов культурно-исторической преемственности и строилась как большая производственная мегамашина.

По мысли О.И Генисаретского «на смену практикам по отношению к которым складывался институт человека приходили большие социальные организации, в которых человек уже переставал быть человеком социальным, переставал идентифицировать себя с какой-то социальной группой, имеющей собственные интересы и закрепленной в социальной структуре общества.

Согласно Ю.В. Громыко именно благодаря такой социально производственной организации жизни был наработан мощный организационный капитал, но одновременно девальвирован потенциал человеческий.

«Между тем, человек — как высшая общественная ценность — становится сегодня конечным основанием и критерием любой общественно значимой деятельности» - А. Тупицын.

Новая реальность базируется на личностях, которые обладают достаточно редким набором качеств, обладают определенным интеллектуальным уровнем, образованием, знанием, сознанием проблемы общества и мира, чувствуют свою социальную\историческую ответственность. Им свойственна также и определенная интегрированность личности, способность совершать действия, порой вопреки собственным интересам, окружению, обстоятельствам. Специфическая черта такого человека заключается в том, что он понимает, почему и что он делает.

По мнению П.Г. Щедровицкого деятельность современного человека – управленческая деятельность. Каждый человек вынужден, самоопределяться в мире и отвечать – кто он есть, в каком мире он живет, как он видит и понимает ситуацию. Человек должен управлять протекающими вокруг себя процессами и собственной жизнедеятельностью.

По мнению Г.П. Щедровицкого основная задача образования – формирование деятельной активной личности, подготовка к сложным структурам общественной деятельности, формирование тех структур понимания и мышления, которые позволяют самоопределяться и участвовать в деятельности. Т.е. содержание образование должно рассматриваться точки зрения процесса освоения и усвоения структур человеческой культурно-исторической деятельности.

Особенности образования определяются задачами, которые стоят перед обществом. Всякий раз, когда в обществе происходят какие-то радикальные перемены — будь то технические, экономические или социальные, — они приводят к изменению характера образования. Сегодня в России происходит изменение всей общественной системы враз, цивилизационный сдвиг. Он сопровождается колоссальным кризисом всех сторон жизни, образование оказалось одной из наиболее уязвимых сфер [18].

По мнению П. Г. Щедровицкого в сфере образования накопилось три группы системных проблем.

1) Зауженная образовательная мобильность

2) Устаревшая технологическая инфраструктура.

3) Кадры, которые принимают участие в учебном процессе, Только 10% педагогов в принципе способны осваивать новые технологии обучения.

Цикл смены профессии стал меньше (2-3 раза в течение жизни), поэтому система образования с ее ритмом жизни вывалилась на обочину идущих в обществе процессов и никак не может найти новый формат своего функционирования [23].

Перед образованием возникают две разномасштабные задачи: Одна — просто-напросто выжить, сохранить достигнутый уровень образовательной культуры. А другая — соответствовать вызову времени.

Вызов заключается прежде всего в формировании через образование новой системы ценностей, нового мировоззрения людей, которые будут жить в обществе другого типа. Потому что одна из характерных особенностей нынешнего состояния — это неготовность российского массового сознания к новым условиям жизни, за которыми будущее.

Второе — формирование кадров для нового общества

По мнению Г. Копылова образование должно давать возможность человеку двигаться: оно должно давать не перспективу, а возможность. И тут возникает 2 варианта. Первый – система образования может предоставить человеку силу: силу строить свой жизненный путь, силу участвовать в общественной жизни, в предпринимательстве, в науке, в истории. Второй – возможность через условия – возможность встраиваться в социальные институты, строить карьеру обучаясь и повышая квалификацию. Первый тип центрирован на человеке и хорош в «эпоху перемен», развивает мышление, предприимчивость, самостроительство. Второй – обеспечивает систему, является ее частью (в этом случае система образования должна быть очень тесно интегрирована с обществом, любому выпускнику должна быть ясна система карьерных коридоров и правил движения по ним). Образование второго типа эффективно только в условиях стабильных общественных структур, когда в принципе можно выбирая профессиональную область, распланировать жизнь до самой пенсии. Но эти условия не выполняются в современной России [10].

Сегодня ни школа, ни ВУЗы не являются источником развития страны, не создают «мосты» соединяющее настоящее с будущим. Школа продолжает жить по инерции.

Закономерным результатом является возникновение практики создания общественных образовательных институтов вне системы массового образования. Эта практика характеризуется инициацией инновационных образовательных проектов и программ, способных решать задачи формирования новых компетентностей в «свободном социальном пространстве» как способов решения ключевых социально-экономических проблем и формирования человека «нового типа».

## Программа модернизации системы дополнительного образования Красноярского края «Поколение XXI: развитие Человеческого потенциала»

В 2001 году Главным управлением образования администрации Красноярского края была начата разработка программы модернизации краевой системы дополнительного образования «Поколение XXI: развитие Человеческого потенциала».

Дополнительное образование в Красноярском крае можно было разделить на 2 сектора. Первый сектор носил массовый характер, существовал в учрежденческо-кружковом формате (кружки, секции, студии занимавшиеся танцами, лепкой, вышиванием, и т.д.) и в основном служил для того, чтобы «занимать» ребенка в свободное от школы время.

Второй сектор - инновационные образовательные проекты и программы такие как «НООГЕН», «Краевая Летняя Школа» и т.д. Этот сектор был слабо оформлен, представлен небольшим количеством проектов и не был рассчитан на широкий круг участников.

Создание программы было нацелено на усиление инновационного образовательного сектора, превращение его в ведущий и становление его как массовой практики. Кроме того, данная программа была направлена на перевод системы дополнительного образования из «учрежденческо-кружкового» формата в проектно-программный формат, в основе которого лежат образовательные технологии нового поколения.

Программа должна была запустить процессы модернизации на всех уровнях, начиная от смены образовательной идеологии, образовательных технологий и заканчивая качественным изменением ее организационно-управленческих и нормативно-финансовых механизмов.

В разработке и реализации программы принимали участие: Н.В. Анохина, А.М. Аронов, Г.Н. Блинов, А.В. Бутенко, Г.А. Вычужанина, И.А. Гущина, В.С.Ефимов, Е.В.Костылецкая, А.А.Попов, И.Д.Проскуровская, Д.К.Шалимов и др.

Координаторами разработок программы были: А.А. Попов, И.Д. Проскуровская

Анализ реализации программы «Поколение XXI: развитие Человеческого потенциала» позволил выделить несколько этапов, каждый их которых можно охарактеризовать своими специфическими целями и задачами.

1. Первый этап реализации программы разворачивался в период с 2000 по 2001г - был запущен краевой конкурс образовательных проектов. Ключевой оргуправленческой задачей данного этапа было выделение и оформление команд, готовых включится в программу и участвовать в ее продвижении. Кроме городских команд было выделено и несколько команд с территорий. Содержательной задачей было оформление и проработка образовательных проектов нового поколения и их пилотная реализация.
2. Задачами второго этапа стали: переход к годовым образовательным проектам и выстраивание инфраструктуры, которая бы обеспечивала реализацию этих проектов. Для этого была развернута система кадровых школ, на которых обсуждались новые технологии педагогической деятельности, инновационные образовательные программы и их проектирование. На данном этапе был увеличен масштаб образовательных проектов, произошло их технологическое и методическое оформление.
3. В данный момент программа находится на третьем этапе реализации. Задачами этого этапа является институализация и легитимизация разработанных программ и продвижение их на всей территории Красноярского края. Это в свою очередь означает интенсивную работу с территориальными командами и активное их включение в образовательные программы и последующая фиксация действующих команд и их самостоятельная деятельность.
4. В перспективе разворачивание программы будет связано с выстраиванием системы и инфраструктуры инновационного дополнительного образования на территории Красноярского края.

1.2.1 Концептуальные положения и организационные форматы программы «Поколение XXI: развитие Человеческого потенциала»

Основной тезис Программы состоит в том, что образование наряду с экономикой и политикой должно взять на себя ответственность за будущее. Образование должно стать инструментом новой государственной антропополитики, ориентированной не на «потребление» человеческих сил, а на развитие человеческих возможностей, на порождение новых смыслов жизни.

По мнению разработчиков Программы ключевой государственной задачей является модернизация целого ряда социально-гуманитарных сфер российской действительности – образования, культуры, науки и т.д. Эта задача должна быть сформулирована как модернизация, обеспечивающая развития человеческого потенциала.

Человеческий потенциал есть антропное понятие, характеризующее энергетику выбора, перехода, самоопределения, человеческого напряжения в процессе поиска и оформления собственных стратегий. Новая практика образования должна быть связана с расширением деятельностного поля и развитие через это коллективного и индивидуального жизненного пространства. В этой практике должно выращиваться умение ставить сложные рекордные цели и задачи, готовность к современным формам мобильности, мышление в геокультурных, геоэкономических и геополитических координатах, способность искусственного проектного отношения к собственным перспективам.

В качестве базовых человеческих возможностей/качеств в Программе были выделены:

* рефлексия и понимание;
* техники действий и коммуникаций;
* возможности интерпретации и мышления;
* способности самоопределения по отношению к культуре и социуму;
* целеполагание и социально-культурная персонификация;
* способности организации, самоорганизации, организации знаниевых систем;

Основная задача программы связана с разработкой и реализацией инновационной организации, краевой системы дополнительного образования. Это означает, что система образования края в перспективе должна перестать быть «обслуживающей» отраслью экономики и стать важнейшей сферой социально-экономического развития.

Для разворачивания в территориях Красноярского края проектно-аналитических и образовательных работ по модернизации системы дополнительного образования, было сформировано семь подпрограмм:

1. Интенсивные профильные школы
2. Поддержка рекордных образов жизни
3. Социальные тренинги для выпускников
4. Элективные курсы для сетевой модели старшей профильной школы
5. Массовые социально-образовательные проекты для подростков
6. Летний образовательный отдых
7. Кадровая программа.

Подпрограмма Интенсивные профильные школы представляет собой организацию и проведение в территориях Красноярского края интенсивных краевых школ дополнительного образования по 7 программным направлениям:

1. Социальные технологии
2. Технологии культурной политики
3. Технологии регионального развития
4. Антропологические технологии
5. Технологии научного познания
6. Инженерные технологии
7. Экранные технологии

Программные направления сформированы по принципу соединения базового образовательного процесса с тем или иным типом материала. Основным требованием к материалу является его междисциплинарный или сферный характер.

Программные направления организованы исходя из представления о модульной организации образовательного процесса, 3-5 модулей объединены в годовые образовательные программы. Каждый модуль организован и объединен образовательной задачей, которая определяет структуру-сценарий модуля, а также его тему.

Содержанием образования в программных направлениях организовано так, чтобы обеспечивать включение школьников в современные технологии мышления, деятельности и коммуникации.

1.3 Выводы

Анализ современной социально-культурной ситуации России показал необходимость формирования людей «нового типа», несущих на себе современные типы деятельности и способных активно включится в процессы развития города, региона, страны. В современном мире управленческая деятельность становится ведущей. Овладение этим типом деятельности может стать той основой, которая обеспечит «быстрый» старт молодежи и как следствие выход России на новый уровень развития.

Разработка новых педагогических технологий, направленных на опережающее овладение молодыми людьми современных и перспективных типов деятельности становится ключевой задачей и вызовом для людей профессионально занимающихся образованием.

Массовое образование в России столкнулось с рядом проблем и в данный момент не способно стать тем институтом, который обеспечивает вхождение молодежи в современные типы деятельности. Сфера дополнительного образования может и должна стать тем «полигоном», на котором будут разворачиваться инновационные образовательные программы, направленные на формирование молодежи с активной, инициативной и ответственной гражданской позицией, способной в дальнейшем включится в процессы управления социально-экономическим развитием территорий.

# Концепции и основные понятия управленческой деятельности в рамках СМД подхода

Проблема управления, в настоящее время, является одной из самых обсуждаемых проблем. Существует большое количество подходов и точек зрения о целях, методах, технологиях и техниках управленческой деятельности. Мы в своей работе будем опираться на понимание управленческой деятельности в рамках Мыследеятельностного (МД) подхода философско-методологические работы членов Московского Методологического Кружка (ММК): Г.П.Щедровицкого, П.Г.Щедровицкого, С.В.Попова, О.И.Генисаретского, В.М. Розина, М.В. Раца.

2.1 История развития науки об управлении

Управление, в том числе и социальное, осуществляется с тех пор, как возникло человеческое общество и вне этого человеческое общество невозможно.

Однако как утверждает Г.П. Щедровицкий управление не сразу стало предметом специального, тем более научного, изучения - организаторы, руководители и управляющие накапливали свой опыт работы индивидуально. Изучать содержание управленческой деятельности начинают лишь в 60-х годах прошлого века, поскольку деятельность организаторов, руководителей и управляющих принимает массовый характер. Начинается профессионализация управленческих видов деятельности и они становятся предметом специального изучения [8].

Изучение управленческой деятельности идет по двум линиям: в рамках менеджмента, ориентированного, прежде всего на человеческую деятельность, и в рамках кибернетики, в которой процесс управления рассматривается не как человеческое целевое действие, а как система саморегулирования или «система с обратной связью».

Основателем кибернетики считается Н. Винер, который 1948 году написал книгу «Кибернетика, или управление и связь в животном и машине». Она и положила начало кибернетике как научному направлению. В кибернетике обсуждается и анализируется не деятельность управления, а именно процессы, считается, что эти процессы существуют сами по себе, безотносительно к человеческой деятельности. В этом представлении об управленческой деятельности не был учтен вопрос о целеобразовании, субъект постановки цели не присутствует ни по форме, ни по содержанию, предполагается, что цель уже задана и что ее достижение и есть тот комплекс задач, которые нужно решить [14].

Теория менеджмента с самого начала была направлена на деятельность менеджеров - руководителей, организаторов, управляющих. Поэтому все исследования носили с самого начала деятельностный характер. Методологи и теоретики менеджмента постоянно ставят вопрос: как правильно действовать, что должен делать менеджер для того, чтобы достигать своих целей, делать работу своего предприятия эффективной. Результатом такого анализа должны быть правила эффективной работы, правила эффективной организации, эффективного управления.

Как утверждает Г.П. Щедровицкий, на рубеже 19 и 20 веков был остро поставлен вопрос о профессионализме: можно ли руководить и управлять предприятием, не владея технологиями той отрасли, в которой действует предприятие.

В первом подходе полагается, что организаторы, руководители и управляющие – это точно такая же профессия как агрономы, врачи и т.д., что надо целенаправленно готовить к оргуправленческой деятельности и давать такие знания, которые безразличны к особенностям той или иной отрасли [8].

Согласно второму подходу: человек, чтобы руководить, прежде всего должен быть профессионалом в определенной отрасли, а уж руководителем он становится в силу личного таланта.

2.2 Концептуальные основания управленческой деятельности (Г.П. Щедровицкий, П.Г. Щедровицкий)

Предпосылка любого управления является гипотеза о возможности существовании порядка и особой упорядоченности мира. Ключевой категорией, которая задает устройство мира, в котором возможно управление, является категория порядка и тогда управление – это действие, направленное на упорядочивание мира.

Можно выделить виды и типы порядка в истории человечества, которые предполагались и полагались, как результат специальной мыслительной работы.

П.Г. Щедровицкий выделяет 3 предельных онтологических учения. Первое - мир устроен как Космос. Второе, что мир создан Богом. Третье, что мир есть результат Человеческого Мышления и Деятельности.

Соответственно можно выделить 3 типа порядка. Первый – это порядок Космоса, второй – это порядок, созданный Богом, третий – это порядок, создаваемый Человечеством. Последняя онтологическая картина начала оформляться с середины XVIII века. И только в этой картине мира возможно существование управления как особой деятельности.

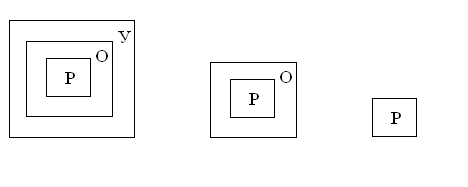
«Только предположив, что мир есть мир мышления и деятельности и создается руками исторического человечества, можно положить внутрь идею управления. Для всех тех, кто не принимает в качестве предельной рамки идею мышления и деятельности, управление не нужно. Его онтологически нет....Идея управления есть сверх атеизм, это гордыня, потому, что это предположение о том, что человек может обустроить окружающий мир, переделать его, спроектировать, искусственно организовать во всех его проявлениях, включая и те, которые еще сто лет казались естественными» - П.Г. Щедровицкий.

В такой картине мира появляется новый тип порядка, который носит название организация. У термина организация есть два совершенно разных смысла: в одном случае организация понимается как процесс упорядочивания (организовывания), а во втором – как слепок (продукт) этого процесса, что получилось в результате организовывания.

## 2.3 Содержание управленческой деятельности: организация, руководство, управление

В системно-деятельностном подходе выделяется 3 модальности существования управленческой деятельности: Организация (О), Руководство (Р) и Управление (У). Которые работают с разными категориальными содержаниями: категория структуры, категория деятельности и категория процесса. Организуют деятельность, руководят людьми, управляют процессами.

Отношение между ними, выглядят, как «система вложенных матрешек» (рис. 1). Существуют и встречаются достаточно часто такие системы, которые содержат в себе два уровня – Руководство и Организацию или только один уровень – Руководство.



Р – Руководство, О – Организация, Р- руководство

Рис 1. «Отношение модальностей управленческой деятельности»

2.3.1 Управление

Управление в чистом виде, как мета система надстраивающаяся на администрированием и организацией работает с процессами, влияет на ход процесса, не используя ни прямое воздействие на материал деятельности, ни воздействия на структуры.

П.Г. Щедровицкий говорит о том, что деятельность управления осуществляется в тех случаях когда, подчиненные системы обладают собственным функционированием и управляющий орган не связан с ними непосредственно административными связями. Управляемые объекты имеют свои собственные цели и не могут от них отказаться, не разрушив при этом самих себя. Управление это воздействие на движение объектов, изменение траектории движения. Оно возможно только если объект, которым мы управляем имеет движение, самодвижение.

Например: «Стулом управлять нельзя, его можно передвинуть и это будет определенная практическая деятельность, преобразующая, но не управленческая. Более сложный случай – машина, возможность управлять машиной появляется тогда, когда она поехала, до этого момента это бессмысленно» - Г.П. Щедровицкий.

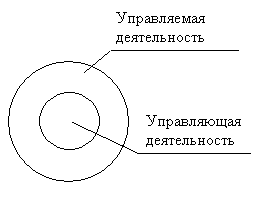


Рис. 2 «Оргуправленческое отношение»

Оргуправленческое отношение предполагает управляемый объект, управляющий объект, и определенное отношение между ними: управляющая система как бы «захватывает» управляемый объект, он становится ее частью (рис.2). Речь идет о рефлексивном охвате, который становится возможным за счет специальной мыслительной работы. Управляемая система находится как бы внутри управляющей. Из этого следует, что управлять может только тот, кто имеет определенные знания об управляемом объекте.

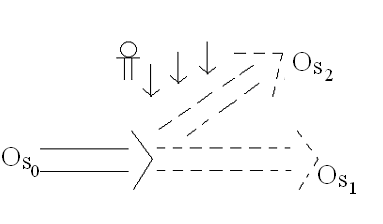


Рис. 3 «Процессуальная схема управления»

Г.П. Щедровицкий обсуждая управление, обозначает что, для того чтобы осуществлялось управление, нужно следующее рис. 3). Должен быть некоторый объект (О), который имеет самодвижение, разворачивающееся по определенной траектории (S0), и через какое-то время переходит в новое состояние - состояние (S1).

Должен быть другой объект, выступающий в роли управляющей системы и рассматривающий себя как управляющую систему. Для управляющей системы нужно, чтобы объект переходил не в то состояние, в которое он переходит естественным образом, а в другое состояние, в состояние (S2), которое намечается по другой траектории.

Для того, чтобы изменить траекторию движения объекта, перевести его на другую «нужную» траекторию, управляющая система должна произвести какое-то воздействие на объект - либо одноразовое, либо осуществляла бы это воздействие перманентно, на протяжении всей жизни объекта. И за счет этих воздействий первоначальная траектория движения объекта будет переведена во вторую, которая будет уже искусственно-естественной траекторией, т.е. траекторией, возникшей за счет управляющих воздействий.

П.Г. Щедровицкий формулирует ряд вопросов, на которые необходимо ответить, прежде чем предпринимать управленческую деятельность:

1. В каком состоянии сегодня находится система? Для ответа на этот вопрос нужно провести диагностику, анализ ситуации, обследование, исследование и получить соответствующие знания о том, как на сегодняшний день устроен объект управления.
2. Что будет происходить с этой системой деятельности, в том случае, если мы не будем ничего делать? Каковы те процессы, которые сегодня протекают внутри этой системы, и куда они дальше ее приведут, если мы не будем ничего делать.
3. Каково то, нужное нам идеальное состояние, чему мы собственно хотим прийти?
4. Каков разрыв между тем, куда захваченная нами система придет сама по себе и тем, что мы хотим получить? Оценить стоит ли предпринимать усилия для преодоления этого разрыва.
5. Если, все-таки оценив разрыв, мы приходим к необходимости управления направленного на изменения траектории движения управленческой системы то нам надо оценить какой организационный ресурс нам нужен, чтобы эту задачу решить, есть ли средства или ресурсы, для того, чтобы достичь искомого результата.
6. Какая конструкция системы управления должна быть выстроена, чтобы изменить траекторию движения управляемой системы деятельности в нужное нам русло для сокращения разрыва?

С точки зрения деятельностного представления об управлении самым главным элементом является совокупность знаний, которая подготавливает и обеспечивает управленческое действие. Из этого можно сделать вывод о том, что дело не в том, на каком месте в организации находится человек - на месте начальника управления, главного инженера, главного специалиста, начальника участка и т.д. Возможности управления не зависят от должностного места (в отличие от руководства). Поэтому руководитель один, а управляющим, подлинным управляющим, может быть другой. Управление может осуществляться вопреки структурам руководства.

менеджер управление образование модуль

2.3.2 Организация

Термин “организация” в системомыследеятельном подходе имеет два различных смысла: организация как деятельность организовывания и организация как результат этой деятельности.

По сути дела организация это деятельность по конструированию и созданию в ткани социальной системы, такого объекта, который бы допускал управление. В той мере, в какой управлять можно только процессами деятельности, необходимо создать эту деятельность или условия для ее осуществления. Из этого можно сделать вывод, что организация должна рассматриваться как производящая деятельность и результатом (продуктом) ее является другая деятельность [21].

Организация (как организованность, конструкция, форма) обеспечивает протекание определенных процессов, задача организации как конечного продукта организационной работы – сделать из многих независимых единиц, часто сталкивающихся друг с другом и находящихся в ситуации конфликта, – одно целое. При этом организационная работа может направляться на любые моменты в деятельности и жизнедеятельности, превращая их в предмет соорганизации: на деятельность отдельного индивида или места, на взаимодействие множества отдельных актов Деятельности внутри той или иной системы, на взаимодействие самих этих систем Деятельности друг с другом, на функционирование систем Деятельности, на развитие их, на взаимодействие и взаимоотношения между группами и коллективами и т.д.

Деятельность по организации состоит в том, что выбранные элементы собирают, задавая определенные отношения и связи и тем самым превращают их в некоторое целое, при этом элементами организации являются люди – иногда без машин, иногда с машинами, но всегда люди в полном смысле слова: действующие люди, работающие с определенными средствами. Далее эта организация может функционировать либо безотносительно к целям организатора, безотносительно к тому, что он заложил и предусмотрел в ней, либо соответственно его целям, но этот вопрос непосредственно к организационной работе не относится. Организационная работа ограничивается выбором элементов, сборкой их и заданием определенных отношений и связей.

Деятельность организации имеет дело с особой действительностью – организационными структурами, которые она создает.

Всякая организация, закрепляя те или иные процессы в деятельности, обеспечивает их поддержание и воспроизводство, она, функционируя как организованность, консервирует Деятельность, и по мере трансформации систем Деятельности начинает играть тормозящую роль. Организация перестает соответствовать системам Деятельности и с этого момента она требует реорганизации.

Как отмечает Г.П. Щедровицкий [8]: организация как результат организационной работы может рассматриваться и как искусственное образование, и как естественно живущее. «Искусственный взгляд свойственен самому организатору. Тот, кто ее конструирует и создает, всегда смотрит на нее как на свое творение. Он ее делает, и в этом смысле организации могут быть любые в зависимости от целей и задач организатора. Организация выступает как искусственное средство для решения управленческих задач. Она имеет назначение и может рассматриваться, как всякая конструкция, в плане тех функций, которые она, должна обеспечить.

Вот организация создана. И организатор – чистый организатор, не управляющий – ушел. Организация начинает жить своей жизнью. И тогда оказывается, что с естественной точки зрения в этой организации могут появиться другие цели – цели того коллектива, который был организован. При естественном взгляде на организацию она уже не будет средством, она будет формой, условием жизни коллектива людей.

2.3.3 Руководство

Деятельность руководства возможна лишь в рамках организации пока и поскольку люди эту организационную структуру принимают т.е. отказываются от собственных целей и задач и берутся выполнять цели и задачи, поставленные вышестоящими инстанциями. Смысл заявления «прошу принять меня...» - отказ от собственных целей и принятие заданий и целей вышестоящих инстанций, исполнение их за счет своей деятельности. Руководство предполагает, что вся руководимая система выступает как одно сложное средство в достижении целей поставленных руководством. Соответственно этому создаются и организуются административные структуры, позволяющие непосредственно передавать цели и задачи от руководителя к руководимым.

Как отмечает Г.П. Щедровицкий, «реально люди никогда не отказываются от своих целей и задач, и тогда начинается самодвижение, руководство становится либо невозможным, либо осуществляется в очень узких границах и появляется необходимость в управлении»[8].

Другими словами, там, где “материал” деятельности (конкретные люди, группы и коллективы, знаки и символы, технические системы, отношения и взаимоотношения) может рассматриваться как соответствующий процессам и всей исходной системе (удовлетворяющий функциональные требования), там может идти речь о “руководстве” (администрировании). Если же самодвижение материала выходит за рамки элементарной координации и нормализации, там должна идти речь об “управлении”, реализующемся на нижних слоях организационно-технических систем. Таким образом, “жизненное пространство” руководства в сложных организационных системах сравнительно мало; однако, при стабильном функционировании и в рамках учрежденческой организации руководство несомненно играет свою роль и с полным правом должно быть включено в комплекс организационно-управленческой мыследеятельности.

## 2.4 Новые подходы в сфере управления: управление социальными изменениями

В последнее время в обсуждение управленческой деятельности стало включать в себя обсуждения «политической деятельности» как особой сферы, в которой формируются условия и задаются границы и рамки для управленческой деятельности.

Как отмечает Г.П. Щедровицкий, политика является механизмом запуска и регулирования управленческих проектов. Именно политика определяет границы оргуправленческой деятельности, политика надстраивается над управленческой деятельностью (в логике – руководство организация-управление-политика).

По мнению П. Бурдье: Политика – это возможность открытого и публичного анализа сложившейся ситуации и прогнозирование сценариев дальнейшего общественного развития. Фактически, политика, это прорисовывание контуров будущего, что собственно и определяет рамку управленческой деятельности. Анализ ситуации презентируется в публичном пространстве и становится средством политической коммуникации, а прогноз – современным политическим капиталом.

Политика - стандартный тип отношений и деятельности в человеческом обществе. С середины XX века ключевые проблемы переместились в плоскость политической практики, которая связана с решением вопросов воспроизводства общежития. Не жизни как таковой, а совместной жизни человеческих сообществ [21].

«Политика возникает, когда системы пытаются взаимно управлять друг другом, когда они пытаются захватить друг друга с претензией на управление, и не в состоянии этого сделать. Между ними развертывается столкновение. Когда наступает взаимное понимание, что каждая хочет управлять и каждая не может, они переходят к политической деятельности» - Г.П. Щедровицкий.

С.В. Попов считает, что определяющая характеристика современного мира - борьба за право и возможность осуществления общественных изменений. Тот, кто получает эту возможность и чьи способы оказываются наиболее эффективны и более легитимны, становится распорядителем гигантских высвобождающихся ресурсов - как человеческих, так и ресурсов власти, управления, контроля за финансовыми и материальными потоками. В XXI веке борьба идет за овладение схемами общественного переустройства. Изменение общественных отношений становятся основной точкой направленности усилий наиболее активной и образованной части людей [14].

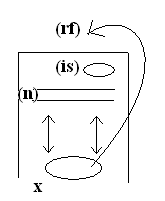
Под общественными изменениями, понимаются изменения общественного порядка - появление новых субъектов общественного действия и возникающая смена взаимоотношений - а вследствие этого и изменение структуры общества.

2.4.1 Понятие «общественного образования» и «социальной организации»

По мнению С.В. Попова, современная ситуация такова, что создается новая социальная организация – не классовая и не стратовая. Новая социальная организация связана с формированием социальных групп, ядром которых становится принадлежность к тому или иному типу технологических или институциональных организаций.

В обществе организация проявляется в самых разнообразных обличиях от жестких армейских структур до расплывчатых общественных объединений. Фактически наблюдается, как правило, либо институцианальная закрепленность организации, либо ее материальное проявление.

Организация имеет дело с такими объектами как «общественное образование»



x - «тело» организма

n – «имя»

rf - рефлексивность

is – «внутренний смысл»

Рис. 4 «Общественное образование»

Под общественным образованием понимается объект, которому кроме тела (х), внутренне присуща активность, т.е. способность самостоятельно двигаться и выбирать направление и способ движения. Кроме этого объект обладает рефлективностью (rf) т.е. способностью осознавать себя, свои действия и действия других. Эта способность внешне фиксируется с помощью знаков, прежде всего собственного имени (n). Имя сложное образование, определяющее отдельность и самость объекта. Оно является ядром формирования внутреннего смысла (is)- основания для действий и постановки целей, не детерминированных внешними обстоятельствами.

Общественное образование выявляется только при попытке воздействия на общество, и оно соразмерно этому воздействию.

Для «социальной организации» характерен ряд свойств:

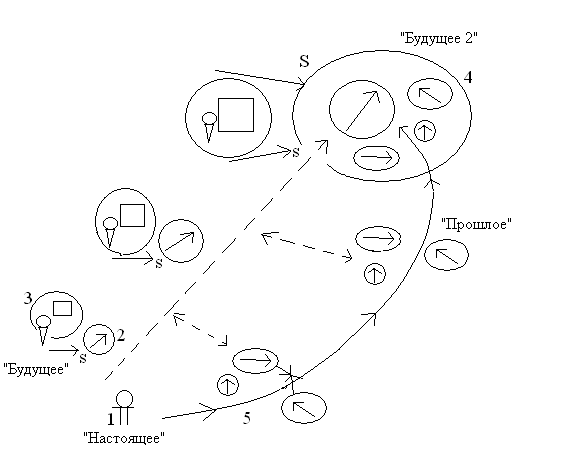
1. Имеет дело с «общественными образованиями»
2. способна самостоятельно ставить цели
3. Способна к самоорганизации, которая является условием для соорганизации с другими объектами.

Организацией называется такое взаимодействие «общественных образований», при котором на группе объектов воспроизводится такая же формальная структура.

Но организация это не сумма объектов и не их композиция, это появление нового общественного образования.

2.4.2 Управление социальными изменениями (С.В. Попов).

Под общественными изменениями, понимаются изменения общественного порядка - появление новых субъектов общественного действия и возникающая смена взаимоотношений - а вследствие этого и изменение структуры общества.



1 - «Преобразователь»

2 - создаваемое общественное образование

3 - формирующаяся мыслящая инстанция

4 - организация нового общественного порядка

5 - существующий общественный порядок и траектория «естественного» движения

S, s – схемы организации нового общественного порядка и нового общественного образования

Рис. 5 «Встреча в будущем»

Особенностью управления социальными изменениями является то, что будущее представляется специфическим образом, как «место встречи в будущем» «преобразователя» с обществом, которое, проделав определенный путь, пришло к необходимости общественных изменений. Будущее представлено не в виде определенного проекта общественных отношений и не в виде закономерного развития процессов, а как форма соорганизации нескольких разнородных движений (рис. 5).

Преобразователь разворачивает новые формы организации общественной жизни, прежде всего на себе. Причем эти формы организации претерпевают изменения как в результате взаимодействия с существующими общественными образованиями, так и в результате разворачивания самого преобразователя до общественного образования, соразмерного по мощности существующим.

Действия по сближению траекторий движения преобразователя и инерционного движения общества состоят в выделении проблемных ситуаций в обществе и демонстрации их решения на основе новых походов, которые развивает преобразователь. Таким образом создается серия прецедентов – демонстрация возможностей новых способов мышления и деятельности. На их основе должны создаваться образцы – технологические описание способов действий и методов решения проблем. Наличие образцов позволяет расширять зону освоения новыми формами организации общественной жизни.

По мере того как преобразователь и то общественное образование которое он формирует становятся все активнее и мощнее, общество тоже начинает реагировать. В какой-то момент различные общественные единицы начинают самоопределяться по отношению к новообразованию. Возникают сначала рефлексивные а потом и действительные игры. На этом этапе начинается высвобождение ранее организованного общественного ресурса и его перераспределение, кроме этого еще рождаются и новые, старыми правилами не регулируемые и никем не контролируемые, ресурсы. Овладение этим ресурсом как правило и является решающим фактором

Проблема дальнейшего разворачивания изменений состоит в том, что к моменту плотного контакта с обществом Новообразование должно быть соразмерно и конкурентоспособно по отношению к обществу в целом. Это означает, что существующие структуры не могут его ни ассимилировать, ни уничтожить, ни игнорировать. Возникающие пределы экспансии и роста новообразования создают в обществе ситуацию относительного равновесия и переходу к формированию новых общественных отношений. Этот процесс участия в становлении нового общественного порядка и есть и является «местом встречи». Закрепление результата осуществляется приданием общественному порядку историко-культурного смысла [14].

С. В. Попов выделяет ряд принципов, регулирующих помышление и осуществление общественных изменений [15].

1. Принцип «встречи в будущем». Образ будущего представляется в виде «траекторий» движения в историческом процессе становления и новой организации, в которой будет участвовать и новое общественное образование. При правильном расчете траекторий в определенный момент должны пересечься «естественное» движение общества и общественное образование выращенное преобразователем. Организация нового общественного порядка и есть место встречи, в котором состоится будущее.
2. Принцип «авторизации». Инициаторы общественных изменений сами становятся носителем нового типа организации, поскольку схемы не передаются. Можно лишь включать в разворачиваемые схемы новый общественный материал, формируя носителей схем. Причем эти схемы организации сами претерпевают изменения, как в результате взаимодействия с существующими обшественными образованиями, так и в результате разворачивания самого «преобразователя» до общественного образования, соразмерного по мощности существующим. В политической области это означает создание политических структур, конкурентоспособных с существующими, в экономической – контроль над сопоставимыми ресурсами, в культурной – наличие конкурентоспособных образцов мышления и деятельности.
3. Принцип «прецедента». Включение нового общественного материала в новый тип организации на первом этапе проходит через создание прецедентов – проблемных ситуаций, которые более эффективно преодолеваются способами заложенными в новый тип организации
4. Принцип «освоения» – отчуждение схем организации и их дальнейшее разворачивание на других носителях, территориальное распространение новых схем организации.
5. Принцип «конкуренции». Расширение сферы влияния нового общественного образования вызывает различные формы борьбы с ним «старых» общественных образований.
6. Принцип «становления» нового общественного порядка. Освоение и конкуренция общественных образований становятся незначимыми в тот момент, когда удается найти схему организации нового уровня, в которой устанавливается более выгодный порядок
7. Принцип «символизации». Новый уровень организации требует своего носителя и символического оформления. Решение этой задачи оформляет произведенное общественное изменение в исторический контекст.

2.4.3 Технология «Территориальное стратегическое планирование» (Б.С. Жихаревич, Л.Э Лимонов, В.С.Ефимов)

Концепция «управления общественными изменениями» задает общую методологическую базу, при этом оказываются возможными различные «технологические решения», привязанные к конкретным культурно-историческим и социально-экономическим ситуациям.

Технологии территориального стратегического планирования относятся к новому поколению социально-гуманитарных технологий управления социальными, экономическими и культурными изменениями. Территориальное стратегическое планирование стало известно и начало применяться в России в середине 90-х годов прошлого века.

Идеи и методы стратегического анализа и стратегического планирования первоначально были выработаны в сфере бизнеса, где показали свою эффективность. С начала 80-ых годов прошлого века эти идеи начали модернизироваться и внедряться в сферу управления социальными системами (территориями) и под маркой «территориального стратегического планирования» стали использоваться, в первую очередь, как новый инструмент городского развития.

Базовая идея стратегического планирования состоит в том, что ответственность за будущее муниципального образования (города или района) лежит на местном сообществе, проживающем на данной территории. Местное сообщество, которое включает в себя представительскую и исполнительную власть, местный бизнес, население, общественные организации и объединения является коллективным стратегическим субъектом.

Предметом планирования является «будущее территории», в котором учитываются интересы и цели большинства субъектов территории. Территориальное стратегическое планирование определяется как самостоятельное определение местным сообществом целей и основных направлений устойчивого социально-экономического развития в динамичной конкурентной среде.

Фактически, идея территориального стратегического планирования несет в себе, во-первых, – передачу ответственности за настоящее и будущее территории самим жителям и выбранным ими органам власти; во-вторых, – распределение деятельности стратегического планирования между различными уровнями органов власти (федеральной, региональной, местной); в-третьих, – поддержку инициативы и повышение самостоятельности местных сообществ в деятельности, направленной на решение социально-экономических проблем и развитие территорий [6].

Стратегическое планирование – это организация деятельности по оформлению и согласования интересов социальных субъектов в отношении будущего города, создание конкретизующих образ будущего программ и проектов и их реализация силами городской власти, бизнеса и городских сообществ.

По содержанию стратегическое планирование – это, прежде всего, выбор целей и ориентиров, прорисовка желаемого будущего территории, определение стратегии и направлений развития, обеспечивающих конкурентоспособность территории

Специфика стратегического планирования как процесса определена тем, что одной из его главных задач является снижение неопределенности будущего. А это достигается, в частности, путем обсуждения, прояснения, согласования действий заинтересованных участников городского развития. Это означает, что стратегический план может быть разработан только в многостороннем и конструктивном диалоге бизнеса, власти и общества (гражданских институтов). Попытка отказаться от этого диалога или имитировать его делает бессмысленным стратегическое планирование.

Стратегическое планирование позволяет местному сообществу:

1. очертить современное состояние и возможное будущее территории, посредством организованного процесса обсуждений задать ориентиры для власти и сообщества в целом;
2. стимулировать открытый диалог и сотрудничество муниципальных властей с представителями предпринимательства и всеми общественными силами территории в деле инициирования и реализации долгосрочных масштабных проектов экономического развития;
3. укрепить имидж территории и репутацию муниципальной власти как открытых для диалога и сотрудничества [6].

Ведущим аналитическим центром России – МЦСЭИ «Леонтьевский центр» была разработана специальная технология организации стратегического планирования для российских регионов и городов. Эта технология получила название КРЭП- технологии (Координация. Разработка. Экспертиза. Продвижение).

Технология КРЭП описывает организационную структуру\план деятельности для создания системы стратегического планирования, разработки и реализации Стратегического плана. В технологии выделяется четыре направления деятельности, каждое из которых имеет свое назначение и субъектов разворачивающих эту деятельность (Координация - субъект координационный центр, Разработка - стейкхолдеры, Экспертиза – экспертные группы, Продвижение – группа PR).

Координационный центр является тем субъектом, который берет на себя деятельность по координации. Основной целью является организация взаимодействия субъектов, и обеспечение этого взаимодействия (правовое, финансовое, организационное и т.д.), соорганизация деятельности всех участников. Центр является оргуправленческим ядром разворачивания деятельности по созданию системы стратегического планирования, разработки и реализации Стратегического плана.

Одной их ключевых задач координационного центра является выделение стейкхолдеров, организация их партнерского взаимодействия и деятельности по разработке стратегического плана. Это означает что стейкхолдеры должны согласовать собственные цели и принять управленческие решения в виде программ и проектов направленных на реализацию этого плана.

Деятельность экспертных сообществ направлена на внешнюю оценку и комментарии стратегического плана. Привлечение экспертов к деятельности по стратегическому планированию направлено на включение их в процессы, разворачиваемые на территории и ощущение сопричастности этим процессам.

Основная цель группы PR сопровождения заключается в продвижении стратегического планирования в публичном пространстве, формирование общественного мнения и ее информационном сопровождении\обеспечении.

2.5 Выводы

В мыследеятельностном подходе категорией задающей возможность существования управленческой деятельности выделяют категорию порядка и как следствие понимание управленческой деятельности как деятельности направленной на упорядочивание мира и тем самым снижение неопределенности будущего.

Ключевыми для понимания управленческой деятельности являются выделение и различение модальностей существования управленческой деятельности: «Организация», «Руководство» и «Управление».

Организация - это деятельность по конструированию и созданию в ткани социальной системы объекта, который бы допускал управление, ее результатом является появление другой деятельности и организации (как некой организованности, структуры), которая бы обеспечивала осуществление этой деятельности.

Руководство – деятельность, осуществляемая в рамках организации (как организованности) и задается как администартивно-иерархические отношения.

Управление – это деятельность над деятельностями, которая направлена на изменение траектории самодвижения объекта.

Механизмом запуска и регулирования управленческих проектов является политическая деятельность, которая направлена на прорисовывание контуров будущего и определение границ управленческой деятельности.

Наиболее современным направлением в управленческой деятельности выделяют управление социальными изменениями. Эта деятельность направлена на изменение общественного порядка и ее особенностью является специфическая форма представленности образа будущего. Будущее представлено не в виде определенного проекта общественных отношений и не в виде закономерного развития процессов, а как форма соорганизации нескольких разнородных движений, как «место встречи в будущем».

Технология Территориального Стратегического Планирования является одной из технологий управления социальными изменениями. Предметом планирования является «будущее территории», в котором учитываются интересы и цели большинства субъектов территории, что позволяет снизить неопределенность будущего. Одной из главных задач в данной технологии выступает организация взаимодействия субъектов территории, которая может осуществляться по КРЭП-технологии. Данная технология выделяет четыре линии деятельности (Координация, Разработка, Экспертиза, Продвижение), разворачивание которых направлено на создание Системы стратегического планирования, разработки и реализации стратегического плана.

# Проект образовательного модуля «Топ менеджеры будущего: современное управление»

В данной главе обсуждается технологическое устройство образовательного модуля «Топ менеджеры будущего: современное управление», приводится описание концепции, логики, организационного проекта и основных технологических единиц.

3.1 Концепция и логика годовой образовательной программы «Поколение XXI: Топ менеджеры будущего»

Проект интенсивных образовательных модулей, ориентированных на подготовку молодежных лидеров, начал разворачиваться в 2000 году под названием «Школа Актива» при поддержки администрации города Красноярска.

С началом разработки Программы развития системы дополнительного образования Красноярского края «Поколение ХХI: Развитие Человеческого потенциала» данный проект был существенно модернизирован в образовательный проект «Топ менеджеры будущего».

Школа «Топ менеджеры» будущего разворачивается в рамках парадигмы «нового регионально-территориального развитии». В данной парадигме человек мыслится как активный участник культурных, социальных, экономических процессов, протекающих на территории, как носитель сложившихся традиций и источник развития. Самореализация человека мыслится по сопричастности к разворачивающейся и развивающейся культурной, социальной и экономической действительности территории, региона, страны.

Проект направлен на инициацию и культурное оформление социальной активности и предприимчивости школьников, на формирование основ проектной, предпринимательской культуры и управленческого мышления среди социально активных подростков и молодежи, в рамках специально организованных образовательных модулей.

Образовательный проект «Поколение-xxi: Топ менеджеры будущего» выстроен как система – годовой комплекс образовательных модулей, каждый из которых решает определенную педагогическую задачу и несет в себе определенное содержание и материал. Полный образовательный цикл Школы «Топ менеджеры будущего» включает в себя четыре образовательных модуля:

* Социальное проектирование

В рамках модуля организуется оформление понятия «предпринимательства» и введение в практику конструирования предпринимательских схем; формирование основ экономического мышления. В рамках антропотехнической плоскости разворачивается представление о личных ресурсах и способов, методов, технологий их капитализации.

* Основы бизнеса и предпринимательства

В рамках модуля организуется оформление понятия «предпринимательства» и введение в практику конструирования предпринимательских схем; формирование основ экономического мышления. В рамках антропотехнической плоскости разворачивается представление о личных ресурсах и способов, методов, технологий их капитализации.

* Территориальные исследования и аналитика

В рамках модуля организуется оформление понятия «регион» и введение в исследовательскую деятельность, освоение методов и техник исследования.

* Современное управление

В рамках модуля организуется работа с методологическим концептом «управления» с выделением понятий «организация», «управление» и «руководство»; знакомство с современными технологиями управления социальными изменениями; освоение техник организационной работы; разработка пилотных управленческих проектов.

## Логика, принципы и схемы организации образовательного модуля «Топ менеджеры будущего: современное управление»

Базовой схемой-конфигуратором модуля является трехплоскостная схема. При проектировании и реализации модуля мы выделяем три фокуса, задающие структуру и организацию образовательного пространства: деятельностный (предметно-содержательный), антропотехнический и социотехнический.



Рис. 6 «трехплоскостная схема»

В деятельностной плоскости разворачиваются базовые образовательные процессы и педагогические ситуации, приводящие к «разрыву в деятельности» и требующие освоения предметного содержания. В антропотехнической плоскости происходящее в деятельностной плоскости оформляется как ситуация «личностного сдвига» участников (они становятся предметом рефлексии, оформления и присвоения нового способа действования). В социотехническом слое (плоскости) исходным материалом являются ситуации групповой работы, коммуникации, рефлексия которых позволяет оформить, позиционирование участников группы.

Схема рефлексивного выхода

Разворачивание образовательных ситуаций в рамках модуля проектируется на основании схемы «рефлексивного выхода», предложенной Г.П.Щедровицким [21]. Это позволяет осуществлять образовательный процесс как «образовательные такты» – завершенные педагогические действия, имеющее результат.

Схема описывает ситуацию, когда действие, производимое индивидом в соответствии с его целями или задачами, средствами и знаниями по каким то причинам не удается осуществить. Сама невозможность для осуществления действия, обнаружение отсутствия средств для этого представляет собой «разрыв в деятельности».



Рис.7

После непосредственной остановки деятельности, должен быть поставлен вопрос о причинах, затрудняющих действие и средствах, необходимых для их преодоления. Таким образом из позиции деятеля осуществляется переход в новую, рефлексивную позицию внешнюю по отношению к прежней и будущей, проектируемой (рис. 7).

Для ответа на вопросы «почему не получилось действие?» и «что нужно сделать чтобы оно получилось?» необходимо обратиться к исходным действиям и проанализировать их. Ответ на эти вопросы создается в виде проекта или плана предстоящей деятельности. Построенный план-проект является оформленным новым способом действия (рис. 8).



Рис. 8

Переход от аналитической позиции к проектной осуществляется в плоскости идеальных объектов (анализ реализуется путем выделения и создания внутри предметов особых абстрактных или идеальных объектов). Выражение идеальных объектов происходит в специальных знаковых формах – моделях, онтологических схемах (рис. 9).



Рис.9

Посредством схем обсуждается понятие разрыва, а сами разрывы объективируются в слое деятельности в новый способ действия.

Схема «антропологического сдвига - расширения горизонта»

Для нас важным рабочим понятием является понятие «горизонта» или «рамки». «Горизонт» представляет собой спектр культурных, социальных и образовательных ситуаций в которых человек замкнут. Деятельность субъекта во многом обусловлена его представлениями о мире, которое задает для него «поле возможного». Возможность нового действия, перехода к новой деятельности возникает когда горизонт, задающий границу представлений о мире изменяется. «Расширение горизонта» может происходить в ситуации, когда задается новое поле смыслов, переопределяющих и перезадающих картину мира.



Рис. 10

При этом горизонт как бы «отодвигается» и появляется новое поле смыслов, возникает ситуация самоопределения и нового формата самореализации с целью переопределения индивида в новом горизонте (рис. 10).

Схема «антропологического сдвига – расширения горизонта» является для нас в рамках модуля схемой организации антропотехнической рефлексии, которая обеспечивает попадание человека в «мир новых возможностей» понимания, мышления, действия. Конкретным результатом является переход от «ролевого поведения», от вписанности во внешним образом заданные ситуации, к «позиционному действию», субъектному поведению, организованному целями и содержанием деятельности [2].

## Проект образовательного модуля «Топ менеджеры будущего: современное управление»

Образовательный модуль «Топ менеджеры будущего: современное управление» проектируется как четвертый, итоговый модуль, назначение которого ориентация и понимание управленческой деятельности, совершение пробных управленческих действий и самоопределение школьников в отношении оргуправленческой деятельности.

В рамках модуля ведется работа с методологическими концептами управленческой деятельности с выделением понятий «Организация», «Руководство» и «Управление», освоение техник организационной работы; обсуждение идеологии управления социальными изменениями; разработка пилотных управленческих проектов.

В модуле специально проектируется образовательные ситуации, где базовые понятия управленческой деятельности фокусируется на социальной действительности, и становится предметом обсуждения и моделирования.

Сложность содержания управленческой деятельности и его оторванность от повседневной жизни участников, требует создание таких условий, в которых оно могло бы быть выделено и опробовано «здесь и сейчас», и имело бы непосредственное отношение к действительности школы.

Содержание управленческой деятельности переводится в антропотехнический фокус, где объектом управления становится сам человека, обсуждаются технологии управление своим собственными ресурсом, «управление собой».

## Организационный проект образовательного модуля «Топ менеджеры будущего: современное управление»

Образовательный модуль представляет собой интенсивный интеллектуальный цикл проводимый в течение 8 дней.

День I. Тема дня: «Управление в современном мире»

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание деятельности |
| 09:30-12:00 | Заезд участников. Размещение |
| 12:00-13:00 | Открытие школы, Представление команды, представление районных команд, обсуждение оргпроекта школы. |
| 13:00-14:00 | Обед |
| 14:00-15:00 | Установочный доклад «Управление – современная деятельность XXI века» |
| 15.00-16.00 | Запуск работы групп над креативным заданием «Придумайте и опишите развивающийся Мир, в котором все имеет мышление и цели» |
| 16:00-16:30 | Полдник |
| 16:30-17:30 | Продолжение работы в группах |
| 17:30-19:00 | Доклады групп |
| 19:00-19:30 | Ужин |
| 19:30-20:30 | Театр спонтанности |
| 20:30-22:00 | Вечер знакомств в отрядах |
| 22:00-23:00 | Вечерний туалет. Отбой. |

В 1 день можно выделит 3 ключевых момента:

1 – заезд в школу и все, что связано с первичной организацией жизни, обсуждение оргпроекта и тех культурных норм, которые есть в школе, например такой немаловажный момент, как запрет на распитие алкогольных напитков.

2 – это содержательный запуск школы – решение креативной задачи, одной из немаловажных целей данной технологии является инициация творческого мышления и вхождение в школу на высокоэнергетичной интеллектуальной волне.

3 – это вечерние мероприятия, которые направлены на знакомство участников школы и складывание доброжелательной «семейной» атмосферы.

День II. Тема дня: «Организация. Руководство, Управление»

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание деятельности |
| 08:00-09:00 | Завтрак |
| 09:00-09:30 | Рефлексия вчерашнего дня. Организационное планирование |
| 09:30-10:30 | Доклад «Организация, Руководство и Управление» |
| 10:30-11:00 | Установочный доклад: «Имитационно-деятельностная игра Регион: цели, задачи и ресурсы» |
| 11:30-13:00 | ИДИ «Регион» (внутренняя организация) |
| 13:00-14:00 | Обед |
| 14:00-16:00 | ИДИ «Регион» (внутренняя организация, взаимодействие) |
| 16:00-16:30 | Полдник |
| 16.30-18.00 | ИДИ «Регион» (подведение итогов 1го игрового дня) |
| 18:00-19:00 | Спорт |
| 19:00-19:30 | Ужин |
| 19:30-21:00 | Тренинг «Командую и подчиняюсь» |
| 21:00-22:00 | Огоньки |
| 22:00-23:00 | Вечерний туалет. Отбой. |

Первый день игры «Регион» направлен на различение модусов управленческой деятельности: Организация, Руководство и Управление. Игровые команды должны построить из себя максимально эффективную организацию. При этом участники, наверняка, столкнутся с рядом затруднений, т.к. достаточно сложно организовать слаженную и эффективную работу в команде. Именно поэтому вечером запускается тренинг «Командую и подчиняюсь», направленный на овладение организационными техниками.

День III. Тема дня: «Стратегии и тактики»

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание деятельности |
| 08:00-09:00 | Завтрак |
| 09:00-09:30 | Рефлексия вчерашнего дня. Организационное планирование |
| 09:30-10:30 | Установочный доклад «ИДИ «Регион»: стратегии и тактики» |
| 10:30-14:00 | ИДИ Регион (взаимодействие субъектов) |
| 13:00-14:00 | Обед |
| 14:00-16:00 | ИДИ Регион (продолжение) |
| 16:00-16:30 | Полдник |
| 16:30-18:00 | ИДИ Регион (подведение итогов, рефлексия) |
| 18:00-19:00 | Спорт |
| 19.00-19.30 | Ужин |
| 19:30-21:00 | Практикум «Что будет со мной само по себе?» |
| 21:00-22:00 | Огоньки |
| 22:00-23:00 | Вечерний туалет. Отбой. |

Во второй день игры организации выходят во внешнее пространство, между ними начинает разворачиваться взаимодействие и конкуренция. Осуществляется выход на стратегическое планирование развития организации, пробные управленческие действия. Вечером запускается практикум, который направлен на понимание себя как субъекта собственного развития, необходимость стратегического и проектного отношения к собственной жизнедеятельности.

День IV. Тема дня: «Принятие решений»

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание деятельности |
| 08:00-09:00 | Завтрак |
| 09:00-09:30 | Рефлексия вчерашнего дня. Организационное планирование. |
| 09:30-10:30 | Доклад «масштабы объектов управления и управленческие решения» |
| 10:30-13:00 | Case study |
| 13:00-14:00 | Обед |
| 14:00-15:00 | Обсуждение решений Case study |
| 15:00-16:00 | Установочный доклад «Принятие управленческих решений» |
| 16:00-16:30 | Полдник |
| 16:30-18:00 | Практикум «Принятие решений» |
| 18:00-19:00 | Спорт |
| 19:00-19:30 | Ужин |
| 19:30-21:00 | Дискотека, концерт, клубы |
| 21:00-22:00 | Огоньки |
| 22:00-23:00 | Вечерний туалет. Отбой |

В кейсах предлагаются задачи, в основании которых лежат объекты управления различного масштаба, через это осуществляется выход на обсуждение управления общественными изменениями. Решение управленческих кейсов – это аналитическая работа участники должны предоставить решение предложенных задач и обосновать его. Особенность управленческой деятельности (и кейсов в том числе) заключается в том, что в результате должно быть принято решение. Как правило, решения принимаются в ситуации дефицита (времени, информации и т.д.). Практикум «Принятие решений» направлен на выделение, понимание и обсуждение, способов и техник, которые позволяют оценивать возможные риски и принимать решение.

V Тема дня: «Политика и управление»

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание деятельности |
| 08:00-09:00 | Завтрак |
| 09:00-09:30 | Рефлексия вчерашнего дня. Организационное планирование |
| 09:30-10:30 | Доклад «Политическая деятельность - управление перспективами» |
| 10:30-11:00 | Установочный доклад «Политические технологии» |
| 11:00-13:00 | ИДИ Выборы |
| 13:00-14:00 | Обед |
| 14:00-16:00 | ИДИ Выборы |
| 16:00-16:30 | Полдник |
| 16:30-17:30 | ИДИ Выборы (Голосование, подведение итогов) |
| 17:30-19:00 | ИДИ Выборы (Рефлексия) |
| 19:00-19:30 | Ужин |
| 19:30-21:00 | Практикум «В какие социальные организованности я включен?» |
| 21:00-22:00 | Огоньки |
| 22:00-23:00 | Вечерний туалет. Отбой. |

Одной из базовых деятельностей по запуску и регулированию управленческих проектов является политическая деятельность. ИДИ «Политические выборы» направлена на понимание политической деятельности и действительности, а также пробное действие в этой области.

Практикум «В какие социальные организованности я включен?», направлен на понимание того, в какие организованности включен человек, какие перспективы это задает и как эти организованности определяют его жизнедеятельность.

VI Тема дня: «Молодежный Институт Развития Красноярского Края (МИРКК): концепция, идея, содержание»

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание деятельности |
| 08:00-09:00 | Завтрак |
| 09:00-09:30 | Рефлексия вчерашнего дня. Организационное планирование |
| 09:30-10:30 | Доклад: «Красноярский край: проблемы и перспективы социального, культурного и экономического развития» |
| 10:30-11:00 | Доклад: «Концепция Молодежного института развития Красноярского края» |
| 11:00-12:00 | Дискуссия по докладам |
| 12:00-13:00 | Работа в группах по теме ««Молодежный институт развития Красноярского края: идея, содержание, организационные форматы» |
| 13:00-14:00 | Обед |
| 14:00-15:00 | Продолжение работы в группах по теме ««Молодежный институт развития Красноярского края: идея, содержание, организационные форматы» |
| 15:00-16:00 | Доклады групп |
| 16:00-16:30 | Полдник |
| 16:30-17:00 | Спорт |
| 17:30-19:00 | Тренинг переговоров |
| 19:00-19:30 | Ужин |
| 19:30-20:30 | Клубы |
| 21:00-22:00 | Огоньки |
| 20:00-23:00 | Вечерний туалет. Отбой. |

МИРКК – это проект, направленный на создание новой формы профессионально-общественного обсуждения и разработки стратегий развития Красноярского края с широким привлечением молодежи, экспертного сообщества и органов региональной власти. Участники школы включаются в разработку управленческого проекта, краевого масштаба.

VII Тема дня: «Территориальное агентство развития (ТАР)»

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание деятельности |
| 08:00-09:00 | Завтрак |
| 09:00-09:30 | Рефлексия вчерашнего дня. Организационное планирование |
| 09:30-10:30 | Доклад «Территориальное агентство развития (ТАР)» |
| 10:30-11:00 | Установочный доклад «КРЭП-технология» |
| 11:00-13:00 | Рабата в группах по территориям над оргпроектом «ТАР» |
| 13:00-14:00 | Обед |
| 14:00-16:00 | Продолжение работы в группах |
| 16:00-16:30 | Полдник |
| 16:30-18:00 | Публичная Защита проектов |
| 18:00-19:00 | Подготовка к звездному шоу |
| 19:00-19:30 | Ужин |
| 19:30-21:00 | Подготовка к Звездному шоу |
| 21:00-22:00 | Звездное шоу |

Участники школы разрабатывают оргпроект «Территориального агентства развития». Проект, который будет разворачиваться на территории их проживания.

День VIII. Тема дня: «Разметка будущего»

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание деятельности |
| 08:00-09:00 | Завтрак |
| 09:00-11:00 | Разметка будущего, рефлексия школы, закрытие школы |
| 11:30 | Отъезд из школы |

Закрытие школы и прорисовывание дальнейших перспектив и возможностей для совместной деятельности

## Базовые технологические единицы

Возможность искусственным образом развернуть ту или иную человеческую практику внутри образовательного модуля состоит в том, чтобы развернуть все пространство этой практики. Разворачивание организационно-управленческой практики предполагает освоение и присвоение проектно-управленческой позиции старшеклассниками путем:

* расширения «горизонта» – включение в рамку мировоззрения старшеклассников такого социо-культурного объекта как регион (страна, город и т.д.);
* самоопределения в отношении социо-культурного объекта и оргуправленческой действительности – по мере того, как отдельные фрагменты пространства самоопределения начинают обсуждаться и становится более ясным позиционное самоопределение начинает доминировать по отношению к индивидуально-личностным стилевым моментам;
* рефлексии-оформления и присвоения нового способа мышления и деятельности;

Центральное место в учебно-образовательном пространстве модуля занимают работы, выполняемые в имитационном режиме, в ходе которых можно пробовать, ошибаться, анализировать ошибки и накапливать опыт делания.

В рамках модуля сложное становящееся содержание управленческой деятельности переводится в формат, позволяющий выстраивать образовательный курс. Специально проектируется образовательные ситуации, где базовые понятия управленческой деятельности фокусируется на социальной действительности, и становится предметом обсуждения и моделирования.

Базовые образовательные технологии разворачиваемые в модуле:

* Креативная задача: «Придумайте и опишите развивающийся Мир, в котором все имеет мышление и цели»;
* Организационно-деятельностный практикум;
* ИДИ Регион;
* ИДИ «Политические выборы»;
* Прожект «Молодежный институт развития Красноярского края» (МИРКК);
* Прожект «Территориальное Агентство Развития» (ТАР);
* Практикумы: «В какие организованности я включен?», «Что будет со мной само по себе?», «Принятие решений»;
* Тренинги: «командую и подчиняюсь», «Техники переговоров»;
* Case study;
* Доклады.

Креативная задача: «Придумайте и опишите развивающийся Мир, в котором все имеет мышление и цели».

Креативная задача является этапом «запуска» образовательного модуля, во время которого происходит настройка участников на интенсивную интеллектуальную работу, инициируются партнерские отношения между участниками и педагогической командой. Для этого используются «ноогеновские задачи», особенность которых – многомерность и многоплановость «ответов-решений» – переводит школьников из установки «делать по заданным канонам», в установку на поиск решения в коммуникативном, понимательном и рефлексивном образовательном пространстве.

В зависимости от содержания модуля задача формулируется так, чтобы при ее решении участники выходили на обсуждение базовых смыслов и категорий.

В данном модуле задача звучит следующим образом: «Придумайте и опишите развивающийся Мир, в котором все имеет мышление и цели». Предполагается, что при решении данной задачи участники выйдут на первичное понимание управленческой деятельности и затронут проблематику управления социальными изменениями.

Краткое описание: участники школы разбиваются на группы по 10-12 человек и совместно с тьютором создают решение задачи (именно создают, поскольку задачи такого типа не имеют «правильного» и уже известного решения). Особенно хотелось бы отметить то, что для тьютора эта задача неизвестна. Поиск возможных вариантов ведется совместно с детьми и здесь важно, чтобы тьютор оставался в педагогической позиции т.е. выстраивал коммуникацию, организовывал и направлял совместную деятельность, координировал работу группы, а не «сваливался» в решение интересной задачки. Один из способов удержания позиции заключается в том, что тьюторы заранее «набрасывают» возможные направления в решении задачи, отмечают понятия, категории и смыслы, которые в ней «упакованы». Также именно тьютор помогает дооформлять и переводить все наработанное в схемы.

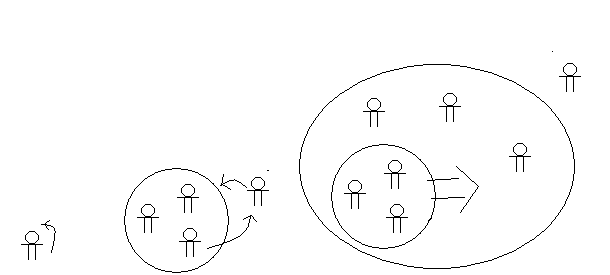
После групповой работы каждая команда должна представить публичный доклад – свое решение задачи. На этом этапе педагогической задачей ведущего и пед.команды в целом становится «докручивание» содержания докладов до культурной формы, т.е. нахождение в культуре человечества таких примеров, которые бы это иллюстрировали.

Организационно-деятельностный практикум

Сложность содержания управленческой деятельности и ее оторванность от повседневной жизни участников, требует создание таких условий, в которых оно могло бы быть выделено и опробовано «здесь и сейчас», и имело бы непосредственное отношение к действительности в Школе.

Идея практикума заключается в том, что сама действительность жизни Школы становится тем близким, актуальным образовательным материалом, на котором содержание управленческой деятельности может быть выделено, освоено и опробовано участниками. Практикум является сквозной линией модуля и его задача состоит в том, что действительность Школы начинает рассматриваться с оргуправленческой точки зрения.

При этом мы выделяем три масштаба объектов действительности относительно и вокруг которых может разворачиваться практикум.



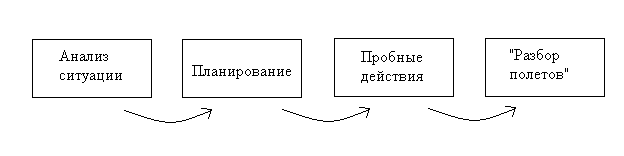
1. Организация себя
2. Организация группы
3. Организация школы

1. Организация себя – это прежде всего самоорганизация и понимание происходящих процессов и самоопределение относительно них (например: можно пытаться разобраться в содержании Школы, выделяя главным образовательный процесс или спать в комнате, выделяя наиболее значимым какой-то другой процесс).

2. Организация группы: в Школе достаточно часто возникают ситуации, которые требуют организации эффективной, слаженной коллективной деятельности, это может быть и организация команды для спортивных игр, дежурства по столовой, подготовки концерта, комната как некая организация или инициативная группа, предлагающая идею для реализации прямо в Школе. Как показывает практика, эта деятельность носит случайно-стихийный характер и не обсуждается. На наш взгляд именно здесь можно выделять и различать деятельности Организации, Руководства и Управления, а также осуществлять пробные действия на «живом» материале.

3. Организация Школы: выход на понимание того, как устроена Школа, какие процессы разворачиваются, кто является стейкхолдерами и т.д. является попыткой «попробовать» управление социальными изменениями на объекте, который может быть мысленно схвачен и удержан.

Мы выделяем четыре последовательных этапа разворачивания деятельности по организации



Анализ ситуации предполагает прорисовку поля деятельности, выделение ключевых субъектов действующих на этом поле, выделение и понимание происходящих процессов и возможные оргуправленческие решения.

Планирование – построение плана действий, направленных на достижение результата.

Пробное действие – практические действия осуществляемые «здесь и сейчас».

Разбор полетов направлен на оформление происходящего в схемы и модели. Выстраивание понимания и рефлексии.

Сложность организационного практикума заключается в том, что он требует удержания действительности школьной жизни как образовательного содержания. Выстраивание его как сквозной и постоянной практики (действительность школьной жизни рассматривается, обсуждается и проживается в оргуправленческом подходе).

Одним из ожидаемых результатов практикума является то, что такое организационное отношение к школьной действительности в последствии может быть перенесено в реальную жизнь, на реальной территории и может стать сильным личностным ресурсом и техникой организации, которая позволит переорганизовать собственную жизнь.

ИДИ Регион

Новая версия Игры «Регион» разработана как модель педагогической ситуации направленной на различение типов управленческой деятельности: Организация, Руководство, Управление и совершение пробных управленческих действий.

Краткое описание: в игровом режиме моделируется регион со всеми субъектами общественной, политической и экономической жизни: органы власти, структуры бизнеса, общественные организации и СМИ. Игра проводится в течение двух дней. Каждый день характеризуется своими целями и спецификой организации. Игровая цель: заработать как можно больше денег для организации и для себя. По итогам игры будут выделены самые влиятельные субъекты региона и самые богатые люди.

Игровая деятельность начинается с представления всех субъектов региона, после чего участники Школы должны распределиться по желанию по этим субъектам.

Первый день. Игровая цель дня: выстроить максимально эффективную организацию и заработать деньги.

Образовательная цель: различение деятельности по Организации, Руководству и Управлению, пробные действия.

Участники школы должны выстроить субъекта региона как организацию: структура организации, система управления, функционал, должности, распределение фонда заработной платы и т.д. далее разворачиваются игровые действия по выстраиванию взаимодействия между субъектами с целью зарабатывания денег.

Во время игры делаются остановки, расчерчивающие и фиксирующие ситуацию. Предметом рефлексии и общего обсуждения становится оргуправленческие действия в рамках внутренней организации субъекта.

Второй день. Игровая цель: заработать деньги

Образовательная цель: стратегическое управление субъектом, пробные управленческие действия.

На этом шаге субъекты должны стратегически помыслить деятельность субъекта: стратегические цели, миссия, анализ внешней среды (партнеры, конкуренты), потенциал организации, позиционирование организации.

Предельной задачей второго дня является выход на управление социальными изменениями.

Игра заканчивается подведением итогов: выявление самых влиятельных субъектов и жителей региона.

Далее происходит разбор, понимание и рефлексия игры.

Во время игры позиция тьютора является достаточно сложной: он должен одновременно и удерживать ситуацию (поддерживать энергетику, выстраивать понимание и рефлексию), но при этом не мешать разворачиванию ситуации. Своеобразная позиция «внешнего наблюдателя», который невидимыми действиями направляет ситуацию в конструктивное и продуктивное русло. Поскольку игра проходит интересно и захватывающе, случается, что тьюторы (особенно те, кто первый раз сталкивается с этой игрой) сами начинают играть и закрывать собой места для возможных действий школьников, бывает и другой случай, когда тьютор играет для того, чтобы «расшевелить» группу и включить их через собственную активность в поле игры.

ИДИ «Политические выборы»

Игра «Политические выборы» разработана как модель педагогической ситуации направленной на понимание специфики политической деятельности, знакомство с PR технологиями, ориентация в политическом пространстве, оргуправленческие действия в «свободном» пространстве становление гражданской позиции.

Краткое описание: в игровом режиме моделируются политические выборы со всеми субъектами: действующие политические партии, центральная избирательная комиссия, СМИ.

Игра начинается представления игровых субъектов после чего участники распределяются по субъектам. Начинается деятельность по организации субъекта и запуску его деятельности. Разработка предвыборной кампании (программа партии, PR сопровождение). По ходу игры проводятся политические дебаты, круглые столы и т.д. (некоторые из которых «заложены» в сценарии, некоторые возникают прямо во время игры). Задачей Центральной избирательной комиссии является организация и проведение выборов, с соблюдением всех требований.

Игра заканчивается процедурой выборов и объявлением победившей партии. После чего организуется понимание и рефлексия.

Особенностью игры является то, что моделируется реальная ситуация (моделируется деятельность действующих партий, кроме того, возможны и желательны варианты, когда в Школу приезжают политики и включаются в игру). Пространство игры допускает достаточно свободные действия, правила формируются по ходу. В ИДИ «Политические выборы» успешность действия во многом зависит от того, на сколько эффективно будет организована деятельность субъекта. Высокий темп игры требует соорагнизованности и самоорганизованности как школьников так и педагогической команды.

Case study

Решение управленческих кейсов – это аналитическая работа. В кейсах предлагаются задачи, в основании которых лежат объекты управления различного масштаба. Одной из главных целей данной технологии является выход на обсуждение управления общественными изменениями.

Краткое описание: Участники разбиваются на команды по 6-8 человек, каждая группа получает одинаковые комплекты из 3 задач. По каждой задаче создается группа экспертов из членов пед.команды. эксперты должны сформулировать критерии для оценивания решения. В течении 2,5 часов группа должна проанализировать предложенные задачи и предложить свое управленческое решение и защитить его перед экспертами.

Далее эксперты подводят итоги и выявляют команду победителя. После чего каждая экспертная комиссия делает аналитический разбор принятых решений с комментариями.

Практикумы

Практикумы направлены на проблематизацию\провакацию участников, через обсуждение их жизнедеятельности в оргуправленческом залоге и терминологии. Работа ведется в группах по 6-8 человек.

В рамках модуля организуются следующие практикумы:

* «В какие организованности я включен?»

Практикум направлен на понимание того, в какие организованности включен человек, какую это задает перспективу, ограничения, риски, ресурсы, возможности.

* «Что будет со мной само по себе?»

Данный практикум направлен на понимание себя как субъекта собственной жизнедеятельности, как того кто несет ответственность не только за деятельность, но и за бездеятельность.

* Практикум «Принятие решений»

Целью является понимание того на основе каких установок сам школьник принимает решения, что является определяющими и регулирующими факторами. Какие возможности и риски это задает, насколько стратегичными являются принимаемые решения.

Тренинги

Тренинг является одной из технологий разворачивающихся в антропотехническом фокусе. Целью тренингов является овладение и присвоение участниками новых техник и способов действия, которые позволяли бы действовать в дальнейшем на более высоком уровне.

Одним из важных условий является то, что темы и содержания тренингов должны соотноситься с основным содержанием дня и всей школы в целом и являться актуальными для освоения. Тренинги направлены на то, чтобы у старшеклассников появились те средства и способы деятельности, которые позволяли бы преодолеть «разрывы» возникающие в предметно-деятельностном слое.

В рамках модуля организуются следующие тренинги:

* + Командую – подчиняюсь.

Тренинг направлен на овладение техниками организационной работы.

* + Тренинг переговоров.

Тренинг имитирует переговоры Власти, Бизнеса и Общественных организаций направлен на овладение техниками ведения переговоров и усиления собственной позиции.

Доклады

В рамках модуля доклады являются вспомогательной формой задания новых социокультурных смыслов (путем «расширения горизонта»).

Главной целью этого педагогического действия является возникновение у школьников вариативного представления о будущем и различных путях его достижения, способности оценить свои возможности и внешние ограничения в отношении каждого из вариантов

При этом педагогическое действие осуществляется путем задания уровней самоопределения и возможной жизнедеятельности человека. На основании этой схемы интерпретируются различные феномены настоящей социальной, культурной и образовательной действительности.

3.6 Ожидаемые эффекты и результаты

В результате реализации модуля Топ-менеджеры будущего: современное управление» предполагаются следующие индивидуальные результаты и социальные эффекты.

Индивидуальные результаты

* самоопределение участников в социально-культурном пространстве, задающее уровень «продуктивных претензий» и «возможный масштаб личности;
* освоение базовых концептов управленческой деятельности: Организация, Руководство, Управление.
* самоопределение в отношении оргуправленческой деятельности.
* освоение, методов и техник организационно-управленческой деятельности;
* знакомство с идеологией управления социальными изменениями, технологиями Территориального стратегического планирования и КРЭП-технологией;
* «примерка» оргуправленческого отношения к собственной жизнедеятельности и ее переорганизация.

Социальные эффекты

* формирование в территориях края авангардных молодежных групп, владеющие проектной культурой, технологиями социального партнерства и методами организационно-управленческой деятельности;
* появление прецедентов социального проектирования и социального партнерства между молодежью, властью, бизнесом и взрослым сообществом.

Формы оценки индивидуальных достижений в рамках курса строятся на том основании, что участники должны быть включены в образовательные процесс как активно действующие субъекты, оформляющие свои образовательные цели и организующие их достижение.

Для оценки результатов обучения в рамках курса будут использоваться:

* контроль знаний (контрольные работы);
* разработка и реализация авторских проектов;
* результаты аналитических и исследовательских задания (аналитические записки, доклады)
* рефлексивные эссе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения выпускной работы были получены следующие основные результаты:

1. Проведен анализ современной социально-культурной ситуации России, который показал необходимость формирования людей «нового типа», несущих на себе современные типы деятельности и способных активно включится в процессы развития города, региона, страны.

2. Обзор ситуации в области образования показал что, сфера дополнительного образования должна стать тем «полигоном», на котором будут разворачиваться инновационные образовательные программы, направленные на опережающее овладение молодыми людьми современных и перспективных типов деятельности.

3. В работе оформлены базовые понятия и концепты управленческой деятельности в рамках СМД подхода – Организация, Руководство, Управление. Описана идеология и методология управления социальными изменениями, в рамках которой выделена Технология Территориального Стратегического Планирования.

4. Разработан проект образовательного модуля «Топ менеджеры будущего: современное управление» (концепция, оргпроект, логика), в котором содержание управленческой деятельности становится образовательным содержанием.

5. Разработан и описан «Организационно-деятельностный практикум».

6. Описаны базовые технологические единицы, разворачиваемые в образовательном модуле: ИДИ «Политические выборы», ИДИ «Регион», креативная задача, тренинги, практикумы, case study.

7. Перспективой развития данного проекта является его апробация, которая состоится в июле 2005г, дальнейшая доработка проекта и его методическое оформление.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дикевич В., Фетисов А., Тупицын А. В поисках содержания. Архипелаг 1999 г.
2. Брагина Н.В. Проект образовательного модуля для старшеклассников «поколение XXI: Топ-менеджеры будущего» (дипломная работа) КрасГУ, 2003 г.
3. Генисаретский О.И. Культурно-антропологическая перспектива. Хрестоматия нового российского самосознания, 1995 (www.russ.ru/antolog/inoe/genis.htm).
4. Гусев Ю.В., Лемеш И.В. Стратегический менеджмент// Учебно-методический косплекс по специальностям «Менеджмент организации» и «Экономика труда», Новосибирск НГАЭиУ, 2003 г.
5. Ефимов В.С., Лаптева А.В., Ермаков С.В., Барцев С.И., Кучерова В.В., Миркес М.М.. Возможные миры. Инициация творческого мышления: Учеб. Пособие / КрасГУ. Красноярск, 1993 г.
6. Жихаревич Б.С., Лимонов Л.Э., Ефимов В.С. Концептуальные основы территорильного стратегического планирования// сборник.... 22
7. конецформыначалоформыЗакс Л.А. Пробирка со множеством дырок
8. Зинченко А.П., Реус А.Г. Путеводитель по основным понятиям и схемам методологии Организации, Руководства и Управления: Хрестоматия по работам Г.П. Щедровицкого. М.: Дело, 2004 г.
9. Княгинин В., Щедровицкий П.Г. Формула развития (http://www.csi.com.ua/).
10. Копылов Г. Образование, придающее силы: история, тенденции, попытки реализации Культуротехнический альманах «Архэ» выпуск 5 – 2004 г.
11. Неклесса А.. Постиндустриальниы передел России // Культуротехнический альманах «Архэ» выпуск 5 – 2004г.
12. Попов А.А., Проскуровская И.Д. Открытая модель дополнительного образования региона / Красноярск, 2004г.
13. Попов А.А., Проскуровская И.Д. Практика расширения возможностей в институционально-антропологической перспективе// Культуротехнический альманах «Архэ» выпуск 4 – 2003г.
14. Попов С.В. Методологически организованная экспертиза как способ инициации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии: от утопии к организации. М.: УРСС, 2002г.
15. Попов С.В. Методология организации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии: от утопии к организации. М.: УРСС, 2002г.
16. Тоффлер Э. Третья волна. М.: ACT, 1999г.
17. Щедровицкий П.Г. Русский мир и транснацианальнорусское 2 марта 2000г.
18. Щедровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методолгия, технология. Курс лекций/ из архива Г.П. Щедровицкого т.4. М. 2000г.
19. Щедровицкий П.Г. Инновационный сценарий для России "Ведомости", 27 мая 2002г.
20. Щедровицкий П.Г. Курс лекций по философии управления в ВШЭ 2000г.
21. Щедровицкий П.Г. Организационное проектирование в системе управленческой деятельности сборнике "Проблемы управления", Концепт, Москва, 1998, с. 21-38.
22. Щедровицкий П.Г. Педагогика свободы Кентавр 1 -1993г.
23. Щедровицкий П.Г. Ситуация в области образования, 2000г.