

***Peculiarities of social and psychological system of integral individuality of a teacher in the period of crisis***

*There is shown that teachers in the period of crisis are more oriented at mutual understanding, trust, establishment of emotionally close relations. In relations between teachers there is noted the negative tone with the leading role of asthenic and fading feelings. To prevent the negative consequences of the crisis it is necessary to develop the psychological steadiness of a teacher's personality.*

Key words: *crisis, integral individuality, interpersonal relations, situational reactions.*

(Статья поступила в редакцию 7.08.2015)

**Н.М. БОРЫТКО**  
(Волгоград)  
**М.Х. МИЗОВА**  
(Нальчик)

**СОСТАВЛЯЮЩИЕ ГУМАНИТАРНОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ ШКОЛЫ**

*Раскрываются составляющие гуманитарной стратегии управления образовательной системой школы в виде соответствующих им управленческих процессов: аналитического, определения миссии и целей, выбора стратегии управления, выполнения стратегии и контроля; обосновывается необходимость логической связи управленческих процессов для формулирования и реализации гуманитарной стратегии управления образовательной организацией.*

Ключевые слова: *гуманитарная стратегия управления, образовательная система, управленческий процесс, функция, составляющая, сущностная характеристика.*

В условиях реформирования системы образования Российской Федерации назрела необходимость обучения руководителей образовательных организаций к гуманитарной стратегии управления. Однако до настоящего време-

ни многие руководители не осознают значения данной стратегии как стратегического ресурса развития образовательной организации. Для более глубокого понимания проблем инновационного развития последней и эффективности ее деятельности необходимо определить составляющие гуманитарной стратегии управления и степень их влияния на образовательную организацию.

Гуманитарную стратегию управления можно рассматривать как динамическую совокупность сущностных характеристик, функций, вытекающих из них, и основных составляющих в виде соответствующих им процессов. Функции позволяют определиться с составляющими гуманитарной стратегии управления. Каждая сущностная характеристика обеспечивает реализацию каждой из функций; каждой функции соответствуют процессы как составляющие гуманитарной стратегии управления: *аналитический, процесс определения миссии и целей, выбор стратегии управления, осуществление стратегии и контроля.*

Рассмотреть основные составляющие гуманитарной стратегии управления образовательной системой школы поможет перечисление тех управленческих задач, которые сегодня приходится решать каждому руководителю, вне зависимости от того, где находится его школа – в маленьком селе или в большом городе. В каждой образовательной организации в ходе деятельности приходится осмысливать целый ряд вопросов, ответы на которые задают вектор ее развития. Постановка таких вопросов сопряжена с теми управленческими процессами, которые происходят в образовательных организациях. Чем наша школа отличается от других? С какими проблемами школа сталкивается на этом пути? (*аналитический процесс*). В чем ее особенность, предназначение в социуме? (*процесс определения миссии и целей*). К достижению каких целей стремится школа? Какими ресурсами для этого она располагает? (*выбор стратегии управления*). Как добьется реализации стратегических целей? Как организовать педагогический коллектив для реализации намеченного? (*выполнение стратегии и контроль*) [7].

Рассматривая представленные процессы отдельно, можно согласиться с выводами О.С. Виханского, что управленческие процессы логически вытекают друг из друга, они взаимосвязаны и взаимозависимы. Существует устойчивая обратная связь, обратное влияние

каждого процесса на остальные и на всю совокупность [2].

Следуя представленной схеме, можно утверждать, что выполнение функции управления сопровождается связью с процессом, порождающим желаемое состояние жизнедеятельности образовательной организации. Такой алгоритм составляет основное содержание понятия «процесс управления». Процесс управления понимается как определенная совокупность управленческих действий, которые логично связываются друг с другом.

Гуманитарная стратегия управления является одним из видов конкурентных стратегий управления образовательной организации, а ее разработка является одной из важнейших функций стратегического менеджмента образовательной организации.

Составляющие гуманитарной стратегии управления представлены в таблице ниже.

Логическая связь управленческих действий позволяет обеспечить достижение генеральной цели образовательной организации путем постепенного перехода из одного управленческого процесса в другой. Отсюда процесс управления заключается в реализации функций, имеет прямую связь с ними и вытекает из них [5]. То есть управление образовательной организацией – это совокупность взаимосвязанных процессов: *аналитического, определения миссии и целей, выбора стратегии управления, выполнения стратегии и контроля*. Такая совокупность является необходимостью для выработки и реализации гума-

нитарной стратегии управления, коллегиально принимаемой всеми участниками образовательного процесса в школе.

*Мотивационная функция* позволяет раскрыть в содержании гуманитарной стратегии управления аналитический процесс. Аналитический процесс в управлении образовательной организацией вытекает из мотивационной функции, которая направлена на разработку и использование различного рода стимулов для эффективного взаимодействия участников образовательного процесса в совместной деятельности. Результатом реализации мотивационной функции является грамотно выстроенная мотивационная модель управления, способствующая готовности участников образовательных отношений следовать общим целям образовательной организации и выступающая фактором реализации гуманитарной стратегии управления.

Аналитический процесс в управлении образовательной организацией рассматривается как *система совместной деятельности участников образовательных отношений*, включающая интересы и проблемы всех участников. В анализ образовательной системы включаются директор школы, заместители, руководители методических объединений, структурных подразделений, участвующих в реализации управленческих функций; обучающиеся и их родители (законные представители), при необходимости и по возможности – партнеры, представители общественности. Анализ образовательной системы шко-

**Составляющие гуманитарной стратегии управления образовательной системой**

Характеристика	Функция	Процесс
Гуманитарная стратегия управления обеспечивает реализацию стратегий всех уровней, на ее основе координируются и интегрируются усилия всех подразделений образовательной организации; она охватывает все основные направления развития деятельности и отношений образовательной организации	Мотивационная функция	Аналитический процесс
Процесс разработки гуманитарной стратегии управления определяет необходимость формирования специфических целей долгосрочного развития образовательной организации	Инновационная	Процесс определения миссии и целей
В гуманитарной стратегии управления учитываются условия внешней среды, меняющиеся в процессе развития образовательной организации, и предполагается адекватная реакция на эти изменения	Партнерская	Выбор стратегии управления
Процесс разработки гуманитарной стратегии управления предопределяет выбор наиболее эффективных направлений достижения поставленных целей	Маркетинговая	Выполнение стратегии и контроль

лы, осуществляемый только директором и его заместителями, считается не лучшим вариантом. Важным аспектом успешности аналитического процесса в управлении образовательной организацией являются уточнение состава и ролей всех участников и выработка требований к их совместной деятельности. Адекватно проводимый аналитический процесс должен служить вектором осознанного выбора гуманитарной стратегии управления и дальнейшей траектории развития образовательной организации.

Таким образом, аналитический процесс в образовательной организации будет продуктивным и содействовать гуманитарной стратегии управления, если:

- есть ясно сформулированная цель для всех в коллективе;
- весь коллектив принимает участие в определении генеральной цели образовательной организации;
- участники образовательного процесса осознают значимость всестороннего анализа работы организации;
- состав участников качественный, они обладают аналитической компетентностью и готовы к взаимодействию и сотрудничеству.

Аналитический процесс является исходным и основополагающим в управлении образовательной организацией. Он предоставляет информацию для определения цели образовательной организации, выработки стратегии развития, позволяющей организации осуществить свою миссию и достичь своих целей [2].

Аналитический процесс в управлении образовательной организацией характеризуется изучением ее состояния путем выявления и сопоставления свойств и характеристик объектов исследования по установленным критериям и показателям. Изучение, как правило, проводится для определения состояния этих объектов, их особенностей и тенденций изменения [8].

Под основными результатами анализа А.М. Моисеев понимает реальные выводы и заключения, позволяющие подготовить и принять обоснованные решения об оценке действующей образовательной системы и при определенных целевых установках — о перспективах проектирования новой образовательной системы. В качестве опосредованных и отсроченных результатов анализа могут рассматриваться реальное качественное изменение системы управления школой и изменение положения дел в школе в целом. К результатам анализа можно отнести и изменения в лично-

стях участников анализа, их аналитической и общей профессиональной компетентности [6].

В процессе аналитической деятельности мотивационная функция реализует:

- понимание руководителем роли мотивационной функции в управлении образовательной организацией;
- осознание участниками образовательных отношений серьезности аналитического процесса для получения объективной информации о деятельности образовательной организации;
- осознание значимости совместных действий и обязательного участия всех субъектов, заинтересованных в предстоящих позитивных изменениях в развитии образовательной системы школы;
- участие в аналитическом процессе большего количества субъектов образовательных отношений, создающее возможности для раскрытия потенциала каждого педагога, для лучшего их взаимопонимания, создания настоящего коллектива, сплоченной команды;
- четкое осмысление руководителем теоретических подходов к аналитическому процессу в образовательной организации;
- гуманитарную направленность управленческой деятельности, где заинтересованные и подготовленные участники аналитического процесса предлагают объективное, разностороннее видение состояния, достижений и проблем исследуемой системы.

Применение руководителем образовательной организации мотивационной функции стратегии в аналитическом процессе направлено на обеспечение организованности, мотивированности педагогических работников и ресурсное обеспечение всего образовательного процесса. При таком подходе применение мотивационной функции в аналитическом процессе обеспечивает реализацию гуманитарной стратегии управления, которая позволит охватить все основные направления развития деятельности и отношений образовательной организации, скоординировать и интегрировать усилия всех подразделений образовательной организации.

Процесс определения миссии и целей связан с инновационной функцией. Разработку гуманитарной стратегии управления образовательным учреждением нужно начинать с разработки миссии, определения целей и путей их достижения. Миссия, по сути, является инновацией в образовательной организации. Поэтому применение инновационной функции в

процессе определения миссии является естественным процессом. Инновационная функция, являясь гуманитарной, создает условия для внедрения управленческих новаций, обеспечивает формирование миссии и специфических целей долгосрочного развития образовательной организации, реализацию инициатив работников, направленных на улучшение работы образовательного учреждения и повышение качества образования, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

По утверждению Л.Е. Асадчих, в современных условиях особую актуальность приобретают определение философии, миссии, инновационной стратегии развития общеобразовательного учреждения, поиск механизмов, обеспечивающих устойчивое поступательное развитие образовательных систем. Это требует системных изменений во внутришкольном управлении [1].

Г.Б. Корнетов отмечает, что в основе организационной культуры любого учреждения лежат ценности, всеми или большинством участников образовательного процесса разделяемые, принципы, традиции, привычные способы решения той или иной проблемы, «милые сердцу привычки», в общем, все то, что придает каждой школе «лица не общее выраженье» [4].

Важными для нашего исследования являются взгляды П. Карстанье, который описывает миссию как совокупность целей и связанных с ними убеждений, отношений и направлений деятельности, характерных для конкретной школы. Миссия должна быть поддержана всеми участниками образовательных отношений: директором, его заместителями, учителями, родителями и представителями общественности. Перечисленные участники становятся общей командой для решения жизненно важных вопросов и участвуют в деятельности школы. Общие цели в определении миссии связаны с убеждениями участников образовательных отношений, убеждения же, в свою очередь, зависят от системы ценностей людей, их подходов к делу, взглядов на то, как надо взаимодействовать друг с другом.

Считается очень важным, чтобы миссия была сформулирована так, чтобы управленческая команда и педагоги могли основываться на ней при обсуждении и принятии решений относительно стратегии образования. Руководство и педагогический коллектив образовательной организации должны быть в состоянии определить, соответствует ли реализуемая стратегия

миссии школы, которая в идеале должна выработываться коллегиально [3].

Отсюда следует, что миссия образовательной организации как социально ответственной системы будет более или менее полной, если она определяется с учетом интересов всех участников образовательных отношений: обучающихся, педагогов, руководства, заказчиков образовательной услуги в лице родителей и государства, партнеров, общественности и др. В то же время в миссии любой образовательной организации можно выделить общие элементы, присущие назначению любой образовательной организации; специфические, характерные для данного типа или вида образовательной организации; уникальные, отличающие данную организацию от всех других [3].

В процессе выработки миссии и целей образовательной организации инновационная функция способствует:

- разработке гуманитарной стратегии управления;
- созданию условий для внедрения в образовательной организации управленческих новаций, обеспечивающих формирование миссии и специфических целей долгосрочного развития образовательной организации;
- инициированию и запуску руководителем образовательной организации процесса выработки миссии;
- созданию системы коммуникации, посредством которой все участники образовательных отношений будут получать информацию о ходе разработки миссии образовательной организации;
- реализации инициатив работников, направленных на улучшение работы образовательного учреждения, повышение качества образования, поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Применение инновационной функции в процессе определения миссии и целей позволит руководителю реализовать гуманитарную стратегию управления, найти то оптимальное соотношение между требованиями государства, общественности и родителей и социальной отдачей самой образовательной организации. В процессе определения миссии и целей образовательной организации инновационная функция позволяет достигать осознанного выполнения требований ФГОС как инновации в системе образования Российской Федерации; соответствия содержания образовательной программы запросам государства и партнеров

(родителей и общественности) в зависимости от имеющихся условий; формирования набора дополнительных образовательных услуг благодаря инновационной практике.

Процесс выбора стратегии управления образовательной организации вытекает из *партнерской функции*. Выбор стратегии управления является таким управленческим процессом, когда образовательная организация может продемонстрировать свою эффективность и поддержать свой имидж и индивидуальность. Партнерская функция в процессе выбора гуманитарной стратегии управления способствует созданию более заинтересованного и устойчивого общества, когда партнеры на договорной основе готовы внести свой вклад в виде конкретных возможностей для достижения стратегических целей организации. В процессе выбора гуманитарной стратегии управления всем участникам образовательных отношений необходимо определить, что именно планируется в качестве достижений и каковы стратегические цели.

Для того чтобы определять стратегические цели образовательной организации, всем участникам образовательного процесса необходимо осознать, в чем важность постановки стратегической цели, грамотно подходить к ее формулированию и согласованию с партнерами. Процесс выработки гуманитарной стратегии является основным моментом управления образовательной организацией. Выработка стратегии – это принятие решений по поводу того, как образовательная организация будет развиваться дальше и в каком направлении.

В процессе выбора гуманитарной стратегии управления руководителю и всем членам команды важно правильно соотнести общие представления о желаемом будущем и очень конкретные образы желаемого результата, возникающие в ситуации «здесь и теперь». Выбор осуществляется на основе анализа внутренней среды и ключевых характеристик состояния организации, с учетом результатов анализа внешней среды, а также сущности стратегий управления, реализуемых в настоящем. Образовательная организация при выборе гуманитарной стратегии управления должна предусмотреть все ключевые факторы: состояние дел в образовательной организации и ее положение в образовательной системе муниципального района или региона в целом могут играть решающую роль.

Цели определяют специфику гуманитарной стратегии управления каждой образова-

тельной организацией. В них заложена траектория развития образовательной организации. Если цели определены ясно, с учетом пожеланий работников, руководства, партнеров, и предполагают обновление, то можно говорить о гуманитарной стратегии управления, предполагающей развитие образовательной организации.

Интересы и отношения работников и руководства играют существенную роль в выборе гуманитарной стратегии управления образовательной организацией. От стиля управления руководителя во многом зависит, в каком направлении она будет развиваться. Понимание руководителем необходимости развития образовательной организации и желание его изменить ситуацию к лучшему могут быть решающими в выборе гуманитарной стратегии управления.

Уровень квалификации педагогических работников, т.е. их уровень подготовки к пониманию сути гуманитаризации образовательного процесса, является необходимым фактором при выборе гуманитарной стратегии управления. Руководителю необходимо владеть достаточно полной информацией об уровне и потенциале педагогических работников, родителей и представителей общественности, которые будут принимать участие в процессе выбора.

Внешняя среда образовательной организации также влияет на выбор гуманитарной стратегии управления. Составляющие внешней среды (политические, экономические, социальные и технологические) играют ведущую роль в выборе данной стратегии. Современный мир и современная Россия характеризуются общими тенденциями гуманитаризации общества и образования, мировоззренческими и ценностными сдвигами, которые являются хорошей предпосылкой для выбора гуманитарной стратегии управления в образовательной организации.

Процедура оценки выбранной стратегии является необходимым процессом, т.к. образовательной организации нужно получить ответ на вопрос: *приведет ли выбранная гуманитарная стратегия управления к достижению образовательной организацией своих целей?* Если гуманитарная стратегия управления соответствует целям образовательной организации, то оценку ее необходимо провести по следующим направлениям:

1) соответствие требованиям ближнего окружения школы (местного сообщества и работодателей);

2) соответствие потенциалу и возможностям образовательной организации.

Таким образом, выбор гуманитарной стратегии управления является одним из важнейших процессов управления, который связан с реализацией партнерской функции. В основу стратегии в качестве основных достижений закладываются позитивная культура общения и взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса, высокие ожидания от процесса обучения и воспитания, общее видение стратегической цели и наличие вытекающих из нее конкретных целей совместной работы, согласованные методы обучения и воспитания, ясно определенные права и обязанности обучающихся, сотрудничество школы со стейкхолдерами. Осуществленный выбор гуманитарной стратегии управления в образовательной организации позволяет перейти к формулированию ожидаемых результатов и тех позитивных изменений, которые планируются в ходе выполнения стратегических задач школы.

Процесс выполнения стратегии и контроля в образовательной организации вытекает из *маркетинговой функции*, которая предполагает поиск возможностей саморазвития образовательной организации в рамках модернизации системы общего образования Российской Федерации. В процессе поиска необходимо следовать определенным правилам стратегического менеджмента. Первое правило заключается в том, что цели, стратегии и планы должны быть доведены до всех педагогических работников, даже тех, кто не принимал участия в выработке гуманитарной стратегии управления, чтобы добиться понимания ее сути и вовлечения их в процесс выполнения. Такой подход позволяет выработать у педагогических работников обязательства перед образовательной организацией по реализации гуманитарной стратегии управления. Второе правило заключается в обеспечении руководителем образовательной организации условий для выполнения гуманитарной стратегии управления и привлечения необходимых ресурсов для выполнения плана реализации стратегии.

Выполнение гуманитарной стратегии управления как управленческий процесс направлено на позитивные изменения, которые должны произойти в образовательной организации. В первую очередь необходимо переосмыслить стиль проведения изменений в образовательной организации и руководства. Наиболее успешным стилем руководства для про-

ведения позитивных изменений в образовательной организации является партисипативный, при котором к решению вопросов проведения изменений привлекаются многие члены организации [2]. Во вторую очередь требуется переосмыслить цели и задачи для того, чтобы они соответствовали гуманитарной стратегии управления. В качестве основных должны быть учтены такие задачи, как создание условий для реализации гуманитарной стратегии управления, привлечение необходимых ресурсов, модернизация внутриорганизационных процессов и отношений в образовательной организации и т.д. Кроме того, изменения должны произойти во внутриорганизационных процессах, чтобы структура образовательной организации, система мотивации, миссия, ценности, уровень подготовки и квалификации педагогических работников и самого руководителя соответствовали содержанию гуманитарной стратегии управления. Такие изменения являются кульминационной точкой реализации данной стратегии, и именно они способствуют созданию условий, необходимых для ее осуществления.

Изменения, происходящие в образовательной организации в связи с реализацией гуманитарной стратегии управления, вытекают из маркетинговой функции и связаны с проведением преобразований в маркетинговой деятельности образовательной организации. Маркетинговая деятельность позволяет определить рыночные возможности образовательной организации (конкурентоспособность, спрос, заказ и потенциал), поддержать интерес к ней. В этом плане изменения, происходящие во время выполнения гуманитарной стратегии управления, носят системный характер и затрагивают все стороны деятельности образовательной организации.

Оценка и контроль выполнения гуманитарной стратегии управления являются логически завершающим процессом. Процесс контроля позволяет взглянуть на все указанные выше процессы, обеспечивая обратную связь между *аналитическим процессом, процессом определения миссии и целей, процессом выбора гуманитарной стратегии управления и процессом выполнения стратегии*. При этом процесс контроля отвечает на вопросы: «Что проверять и по каким показателям это сделать?»; «Как проводить оценку состояния образовательной организации – в соответствии с утвержденными ФГОС или другими нормативами?»; «Как объяснить несоответствие име-

ющихся результатов тому, что планировалось?»; «Нужно ли проводить корректировку на данном этапе?»).

Ответы на поставленные вопросы позволят определить, в какой степени гуманитарная стратегия управления приводит к достижению целей образовательной организации. Контроль выполнения гуманитарной стратегии управления отличается от управленческого контроля тем, что направлен на выяснение вопроса, приведет ли ее реализация к достижению поставленных целей, а не на подсчет статистических данных по успеваемости, качеству, уровню воспитанности, оснащенности образовательного процесса и т.д.

Таким образом, процесс выполнения гуманитарной стратегии управления и его контроль являются важным процессом в управлении образовательной организацией и связаны со способностью ее руководителя направить участников образовательных отношений на осуществление тех действий и процессов, которые являются значимыми именно в их образовательной организации.

*Гуманитарно-управленческая функция* управления, как определяющая и специфичная, реализуется благодаря целостности исследованных выше процессов. Гуманитарно-управленческая функция определяется нами как основа деятельности современного руководителя, как его способность следовать принципам единоначалия и коллегиальности, отдавать приоритет мнениям и интересам участников образовательных отношений. Данная функция позволяет определять гуманитарную стратегию управления, цели и задачи развития образовательной организации, принимать решения о своевременности и целесообразности программного и программно-целевого планирования ее работы. Подход, основанный на гуманитарно-управленческой функции, открывает возможность участия образовательной организации в проектной и грантовой деятельности, обеспечивает соблюдение требований к результатам, структуре и условиям образовательного процесса в школе.

Таким образом, реализация гуманитарно-управленческой функции способствует реализации мотивационной, инновационной, партнерской и маркетинговой функций, определенных нами как общие, являющиеся неотъемлемой частью содержания любой стратегии управления. В содержание гуманитарной стратегии управления мы включили процессы: *аналитический, процесс определения миссии и*

*целей, выбор стратегии управления, выполнение стратегии и контроля.* Данные управленческие процессы взаимосвязаны, вытекают друг из друга и представляются нам как система управления образовательной организацией. Гуманитарная стратегия управления обеспечивает их неразрывную связь и единство. Выстроенная таким образом система управления может стать моделью подготовки руководителя образовательной организации к реализации гуманитарной стратегии управления.

### Список литературы

1. Асадчих Л.Е. Подготовка руководителя к проектированию организационной культуры образовательного учреждения // Управление непрерывным образованием: структура, содержание, качество: сб. науч. ст. VI Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург: ГОУ ВПО «УрГПУ», 2008. С. 266–267.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Гардарики, 1998.
3. Карстанье П. Миссия школы: концепция, функции, разработка // Директор школы. 1995. № 2. С. 35–41.
4. Корнетов Г.Б. История педагогики. Введение в курс «История образования и педагогической мысли». М., 2002.
5. Мизова М.Х. Функции гуманитарной стратегии управления в совершенствовании качества образования // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2015. № 2. С. 107–115.
6. Моисеев А.М., Моисеева О.М. Анализ образовательных систем: концептуальные основы и методы: монография СПб.: Питер, 2007.
7. Стратегический менеджмент в образовании: учеб.-метод. комплект материалов для подготовки тьюторов. М.: АПК и ППРО, 2007.
8. Управление организацией: учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломана. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2000.

\* \* \*

1. Asadchih L.E. Podgotovka rukovoditelja k proektirovaniju organizacionnoj kul'tury obrazovatel'nogo uchrezhdenija // Upravlenie nepreryvnym obrazovaniem: struktura, sodержanie, kachestvo: sb. nauch. st. VI Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Ekaterinburg: GOU VPO «UrGPU», 2008. S. 266–267.
2. Vihanskij O.S. Strategicheskoe upravlenie: uchebnik. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Gardariki, 1998.
3. Karstan'e P. Missija shkoly: koncepcija, funkcii, razrabotka // Direktor shkoly. 1995. № 2. S. 35–41.

4. Kornetov G.B. Istorija pedagogiki. Vvedenie v kurs «Istorija obrazovanija i pedagogičeskoj mysli». M., 2002.

5. Mizova M.H. Funkcii gumanitarnoj strategii upravlenija v sovershenstvovanii kachestva obrazovanija // European Social Science Journal (Evropejskij zhurnal social'nyh nauk). 2015. № 2. S. 107–115.

6. Moiseev A.M., Moiseeva O.M. Analiz obrazovatel'nyh sistem: konceptual'nye osnovy i metody: monografija SPb.: Piter, 2007.

7. Strategičeskij menedzhment v obrazovanii: ucheb.-metod. komplekt materialov dlja podgotovki t'jutorov. M.: APK i PPRO, 2007.

8. Upravlenie organizacij: uchebnik / pod red. A.G. Porshneva, Z.P. Rumjancevoj, N.A. Salomagana. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Infra-M, 2000.

***Components of the classical strategy of school educational system management***

*There are revealed the components of the classical strategy of school educational system management as appropriate management processes: analytical, mission and goal determination, choice of the management strategy, strategy and control implementation. There is substantiated the necessity of the logical connection of management processes to formulate and implement the classical strategy of educational organization management.*

**Key words:** *classical strategy of management, educational system, management process, function, component, essential characteristic.*

(Статья поступила в редакцию 10.08.2015)

