

Мировоззренческая составляющая подготовки будущих руководителей учебных заведений к инновационному управлению

¹ Сас Наталия Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент, Полтавский национальный педагогический университет имени В.Г. Короленка, г. Полтава, Украина

Аннотация: Автор раскрывает внешние и внутренние факторы инновационного развития учебных заведений, определяющих необходимость формирования инновационного мировоззрения будущих руководителей учебных заведений. Важнейшими мировоззренческими тенденциями в подготовке будущих руководителей учебных заведений, по мнению автора, являются опережающее управление сложными системами, непрерывная образовательная рефлексия, необходимость устойчивых ценностей гуманистического развития. Опережающее управление учебными заведениями основано на повышении качества созидания будущего; активности субъекта управления; широком использовании принципа опережения на всех уровнях управления; выявлении вызовов будущего, применении заранее соответствующих управленческих действий. Системно-синергетическая методология управления учебными заведениями состоит в том, чтобы найти соразмерное сочетание позитивных и негативных обратных связей для обеспечения стабильности и творческой, инновационной самоорганизации, учитывая альтернативность будущего развития и особенности нелинейного поведения социума, которые ограничивают управленческие воздействия. Парадигма «открытой инновации» позволяет привлекать уникальные внутренне-организационные знания и опыт и сочетать их с внешней информацией для предпочтений каждого отдельного учебного заведения, поскольку это уменьшит время для реализации большого количества инноваций. Тенденции непрерывной образовательной рефлексии представлены теориями «общества знания», «обучающейся организации», «рефлексивного модерна». Автор обосновывает необходимость устойчивых ценностей гуманистического развития в мировоззрении будущего руководителя учебного заведения. Будущего руководителя учебного заведения необходимо научить работать с процессами развития – человека, социума, образования, собственной личности и деятельности.

Ключевые слова: подготовка будущих руководителей учебных заведений; мировоззренческая составляющая; инновационное управление; тенденции опережающего управления сложными системами; тенденции непрерывной образовательной рефлексии; необходимость устойчивых ценностей гуманистического развития

Сложность, многоаспектность и взаимозависимость управленческих проблем в период развития системы образования требует новых идей и подходов, развития перспективы поиска оптимальных инноваций управленческой деятельности. Это, в свою очередь, обуславливает одну из главных задач подготовки будущих руководителей учебных заведений к инновационному управлению – формирование мировоззрения.

Внешние (глобализация, интеграция, стремление к опережающему, инновационному развитию) и внутренние (интеллектуальная работа, специальные знания, коммуникации и новые технологии) факторы развития инновационного роста и повышения конкурентоспособности любого производства, организации, учреждения предъявляют высокие требования к профессиональной компетентности руководителей всех

уровней и направлений и требуют формирования новых, научно обоснованных подходов, стратегического «видения», определения долгосрочных перспектив их подготовки. Все эти процессы ставят новые проблемы перед функционирующей в мире образовательной системой, которая должна соответствовать императивам «общества, основанного на знаниях». Об этом свидетельствует довольно широкий спектр проведенных зарубежных и отечественных исследований по данной проблематике.

Различные аспекты инновационного менеджмента исследованы в работах Л. Даниленко, О. Исайкиной, Н. Заворотинской, Л. Карамушки, И. Найдынова, Г. Кот. Стратегию развития школы как философию видения будущего, новые модели и подходы к управлению образованием рассматривали О. Антонюк, В. Викторов, Г. Сиротенко, Н. Тягай.

Необходимость повышения управленческой компетентности руководящих и педагогических кадров, подготовки руководителей общеобразовательных учебных заведений к управлению качеством образования, инновационными проектами в условиях модернизации отечественной системы образования обосновывают в своих работах М. Гринёва, П. Ворона, О. Заец, Л. Луговой, В. Петков, Г. Тимошко, О. Чернышов.

Считаем важным, раскрыть философско-методологические тенденции подготовки будущих руководителей учебных заведений к инновационному управлению. Автор статьи пытается определить перспективы подготовки будущих руководителей учебных заведений в контексте современных теоретико-философских размышлений.

Методология (от гр. *methodos* – «путь к чему-то, способ познания, исследования» и *logos* – «учение») – научное знание о пути, способах, методах научного познания, исследования. Важнейшими мировоззренческими тенденциями в подготовке будущих руководителей учебных заведений, на наш взгляд, являются опережающее управление сложными системами (закон опережающего развития, системно-синергетическая методология, теория самоорганизации сложных систем), непрерывная образовательная рефлексия («общество знания», «обучающаяся организация», «рефлексивный модерн»), необходимость устойчивых ценностей гуманистического развития. Методология подготовки к инновационному управлению – это совокупность таких мировоззренческих тенденций будущих руководителей учебных заведений, которые, превратившись во внутренний детерминант жизнедеятельности руководителя, обеспечат перевод образовательной системы, ее содержания и объект-

субъектного потенциала на более высокий качественный уровень, развитие и обновление, соответствие уровня образования требованиям современности.

Закон опережающего развития обосновывает необходимость привести все виды человеческой деятельности в соответствие с возможностями биосферы и жизненными потребностями будущих поколений. Подобные преобразования должны произойти на основе планетарно-управляемого социоприродного развития, принятия упреждающих мер в области взаимодействия общества и природы, на базе баланса потребностей составляющих этого взаимодействия и их соразвития. Важная роль в этом развитии отводится подготовке будущих руководителей учебных заведений, формирование их приоритетов, ценностей, моральных и правовых норм – духовно-интеллектуальной основы реализации опережающего развития в контексте императива выживания человечества.

Глобальный кризис проявляется через конфликт взаимодействия человека с природой и кризис истории в форме нарастающего катастрофизма, приводит к поиску императива выживания человечества. Альтернативой конфликтного взаимодействия человечества с природой и, как возможного следствия – гибели человечества, В. Вернадский, А. Субетто и другие исследователи называют переход современной формы совместного существования биосферы и антропосферы в ноосферу, при которой разум человека, в космопланетарном измерении, становится «умом биосферы», ориентированном на ее прогрессивную эволюцию.

Важным, на наш взгляд, является попытка А. Субетто [8] обосновать социальную составляющую кризиса существования человечества и зависимость императива выживания от образовательного, мировоззренческого уровня (человечества вообще и руководителей частности). Реализация социальной составляющей императива выживания означает критическое отношение ко всему человеческому опыту, ко всей культуре. Причем такое критическое отношение к прошлому, которое «не исключает», а «берет» с собой все то в культуре, что способствует выходу человечества в состояние, которое, с позиций гарантии выживания можно, было бы назвать действительно разумным. Социальная составляющая «императива выживания» переходит в императив опережающего воспроизводства качества человека, системы образования и общественного интеллекта.

Философско-методологическая, мировоззренческая составляющая закона опережающего развития играет существенную роль не только в

научном обосновании нового типа дальнейшего поступательного движения, но и в практической реализации обсуждаемых идей. В частности, социальная и образовательная политика концепции устойчивого развития впервые была провозглашена в 1992 г. на Конференции ООН по проблемам окружающей среды и развития в Рио-де-Жанейро (Бразилия), а затем развита на Всемирном саммите ООН по проблемам устойчивого развития в Йоханнесбурге в сентябре 2002 года. В результате, в декабре 2002 года Генеральной Ассамблеей принята Резолюция «Про Декаду ООН по образованию для устойчивого развития, начиная с 1 января 2005 года» (2005-2014), которая была поддержана большинством стран мира, в том числе и Украиной [6].

Закон опережающего развития, в его наиболее полном смысле, означает императив повышения качества созидания будущего. В основе деятельности опережающего характера – активность субъекта деятельности, выходящая за пределы нормы и имеющая более высокий уровень. По определению, активность – поведение социальных субъектов (личности, группы, общности), которое воспроизводит или изменяет условия их жизнедеятельности. В ситуации непредсказуемости, постоянной изменчивости, надежду нужно связывать с усилением творческих возможностей интеллекта.

Речь идет об активном включении фактора будущего и его влиянии на управленческие действия по формированию новых тенденций развития науки, техники, образования. Это предполагает широкое использование принципа опережения на всех уровнях управления, выявление вызовов будущего, применение заранее соответствующих управленческих действий против возможных угроз и предполагаемых катастроф.

А. Гонга, В. Диев, М. Делягин, С. Домбровская и другие авторы обращают внимание на то, что сегодня вокруг образования, особенно высшего, группируется много ключевых вопросов, связанных с вызовами глобализации: транснациональное образование, обеспечение международного качества, предпринимательские подходы к функционированию образования, региональное и межрегиональное сотрудничество; информационная и коммуникационная технологии, виртуальные учебные заведения; появление новых образовательных посредников-провайдеров образования, проблемы равенства и доступности образования и т.д. При этом необходимо отметить, что система высшего образования может влиять на глобализацию, формируя линию будущей политики государства и региона. Поэтому в контексте взаимовлияния процессов глобализации и системы высшего образова-

ния необходимо рассматривать новые модели управления, реформирования, реструктуризации и обустройство, как системы высшего образования, так и всей системы образования.

Новые концептуальные возможности открывает системно-синергетическая методология. О. Князева, С. Курдюмов, В. Степина, Ж. Тощенко, Т. Цыбиков в рамках социальной синергетики исследуют нелинейные изменения и процессы самоорганизации, возникающие в неустойчивом обществе. Авторы акцентируют внимание на аспектах социальной реальности, которые в классических теориях рассматриваются, как второстепенные и случайные, а в момент бифуркации, могут сыграть решающую роль. Согласно синергетическим принципам, социальная система, оказавшись в режиме бифуркации, может быть выведена из него на основе новых базисных структур, ценностей и норм поведения.

В условиях устойчивого развития, социальная система справляется с проблемами, возникающими, поскольку обладает адаптивными возможностями, которые реализуются управленческим механизмом. В условиях кризиса, неустойчивого состояния системы, традиционные модели управления вызывают эффект бумеранга, открываются альтернативы решения кризиса. В бифуркационный период этот процесс представляет собой неустойчивую конфигурацию конкурирующих альтернатив. Выбор конкретной альтернативы часто зависит от харизматичного лидера и иррациональности масс.

В условиях кризисного социума меняется концепция социального управления вообще и управления учебным заведением частности. Если в установившемся обществе доминируют процессы, которые репродуцируют социальный порядок, в основном, за счет отрицательной обратной связи, то в состоянии неравновесия важную роль играет положительная обратная связь, которая способна вызывать резонансные эффекты. Положительную обратную связь стимулируют флуктуации, которые требуют новых подходов к социальному управлению, управлению учебным заведением, в том числе и синергетического. Мастерство синергетического управления состоит в том, чтобы найти соразмерное сочетание позитивных и негативных обратных связей. Тогда социум способен обеспечить стабильность и творческую, инновационную самоорганизацию. Таким образом, социальное управление с точки зрения синергетики не должно быть жестким, потому что сильные управленческие воздействия подавляют творческие новации, которые могут открыть обществу возможность продуктивного развития.

Кроме того, в момент бифуркации необходимо учитывать альтернативность будущего развития и особенности нелинейного поведения социума, которые ограничивают управленческие воздействия. Для того чтобы управленческий механизм в бифуркационные моменты развития был эффективным, следует применять технологии, адекватные процессу социальной самоорганизации. Синергетическое управление предстает как поиск динамических социальных топосов, где желаемые инновации генерируются благодаря максимальному социальному резонансу. В этом случае величина социального результата определяется не силой воздействия, а топологической согласованностью со свойствами социума. Социоэнергетика позволяет по-новому посмотреть на трансформационные риски и управление кризисным социумом, которое должно быть адекватным нелинейной природе социоструктурных процессов и соответствовать критерию предупреждения потенциальных угроз.

Напомним, что термин «синергетика» был образован Германом Бакеном от греческого «сотрудничество, согласованное действие, соучастие». Сегодня ключевым к пониманию сущности синергетики является понятие самоорганизации. Синергетический подход - это междисциплинарное научное и обобщенно-теоретическое изучение тех закономерностей, которые составляют универсальную основу процессов самоорганизации и эволюции сложных систем.

То есть, учебное заведение мы представляем как систему, открытую для потока энергии или иного достаточно интенсивного воздействия извне. Поэтому процессы в системе строятся как массовые кооперированные процессы. Меняется сама парадигма управления учебными заведениями, переход к государственно-общественной форме управления.

В разделах Государственной национальной программы «Образование» («Украина XXI века») (1993 г.) среди стратегических задач реформирования управления образованием представлены: переход от государственного к государственно-общественному управлению образованием, то есть от централизованного к децентрализованному управлению образованием; указано на четкое разграничение функций между центральными, региональными и местными органами управления, обеспечение самоуправления и автономности деятельности общеобразовательных учебных заведений (школа), определение полномочий центральных и местных органов, органов общественного самоуправления в системе управления образованием и утверждение в сфере образования сочетания прав личности, общества и государства [2]. Дальнейшего рас-

крытия, разъяснения и утверждения эти положения приобрели в Национальной доктрине развития образования Украины в XXI веке (2002 г.), где указывается, что неотложной задачей является поиск новых, открытых и демократических моделей управления развитием отрасли, в которых органично сочетаются средства государственного воздействия с общественным управлением [4].

Программой экономических реформ предусматривается содействие усилению автономности учебных заведений, расширению прав школ, ПТУ самостоятельно распоряжаться материальными, финансовыми и кадровыми ресурсами, ужесточит требования к самоорганизации и самоуправлению учебного заведения [7].

Учебное заведение понимается нами как сложная система, т.е. как такая, что содержит очень большое количество элементов. Под термином «сложная система» подразумевается многоэлементная структура большого порядка с нелинейной обратной связью. Все социальные системы относятся к этому классу. «Обратная связь» – термин, обозначающий ситуацию в системе для любого момента принятия решения. Решение определяет последовательность действий, которые изменяют состояние системы и вызывают новый поток информации, на которой базируется новое решение. Такая цепная структура характерна для всех видов решений, общественных или индивидуальных, сознательных или подсознательных. Сложная система имеет ряд особенностей: целостность, разноплановость, связность, устойчивость, управление через моменты влияния, изменчивость и т. д. Наибольшие достижения в развитии организаций, учреждений, учебных заведений сегодня связывают не с технологическими, а скорее – с организационными, управленческими инновациями, о чем свидетельствуют такие новые парадигмы, как «открытые инновации» и «глобальный поиск источников» (сорсинг).

Парадигма «открытой инновации» позволяет привлекать уникальные внутренне-организационные знания и опыт и сочетать их с внешней информацией для предпочтений каждого отдельного учебного заведения, поскольку это уменьшит время для реализации большого количества инноваций.

По нашему мнению, вопрос самоорганизации сложной системы становится важным в зависимости от сложности применения моделирования для определения перспективы развития системы. В условиях опережающего развития необходимо учитывать возможные механизмы прямого и косвенного влияния на ход процессов развития учебного заведения, что обусловило появление

теорий «общества знания», «обучающейся организации», «рефлексивного модерна».

Термин «общество знания», введен в оборот американским политологом Р. Лейном для характеристики влияния научного знания на сферу публичной политики и управления [11]. Теории «общества знания», «информационного общества», «постиндустриального общества» связывают качественные преобразования, трансформации в современном мире с новой ролью информации и знания.

Специалистов в области работы со знанием, когнитивных работников, специалистов «сферы знаний» (knowledge worker) можно разделить на две категории. Первая категория - это высококвалифицированные специалисты технического профиля, которые работают или в области информационных технологий, или в области научных исследований. Вторая категория – специалисты, занятые в области управления и консультирования, чья деятельность связана со сферой личных коммуникаций, связей с общественностью, анализом рынка, убеждением клиентов и т. д. Все эти специалисты большую часть своей трудовой жизни проводят, работая с языком символов и абстракциями, то есть с тем, что Р. Райх называет «анализом символов». Кроме технических навыков в своей области, от них требуется высокий уровень компетентности в работе с информацией, умение концептуально и системно мыслить, планировать, общаться, а также владение лидерскими качествами [12].

С другой стороны, глобализация и интенсивная экономическая конкуренция вызвали волну экономической реструктуризации, что повысило уровень требований, предъявляемых к работникам всех уровней (в области компьютерной и общей грамотности, математических способностей, природоохранных действий). Как следствие и условие - обучаемости и способности переучиваться.

Новые требования предъявляются и к управленцам всех уровней. Так, Х. Барнс и Ж. Гурвич [10] отмечают, что управление комплексными социальными системами даже в наиболее развитых странах близко к границе своей эффективности, а политики и администраторы психологически не готовы иметь дело с теми взаимосвязями и кумулятивными эффектами, которые в таких системах начинают все больше играть. По мнению Дж.К. Гэлбрейта [1], решающим условием планирования и принятия решений, обеспечивающих функционирование и производства, и социума, становится взаимодействие квалифицированных специалистов.

Таким образом, управленцы (в контексте нашего исследования – руководители образова-

тельных учреждений) должны быть способны не только к овладению принципиально новыми знаниями (например, в сфере информационных коммуникаций), но и к овладению принципиально новыми методами, способами и приемами управления квалифицированными специалистами, «их взаимосвязями и кумулятивными эффектами» совместной деятельности. Актуальными для руководителя, по мнению К. Нордстрема и И. Риддестрале является лидерство и умение управлять людьми (как вы привлекаете, удерживаете, мотивируете ваших сотрудников, строите отношения с партнерами, направляете действия людей – ключ к конкурентным преимуществам). Руководители же образовательных учреждений, по нашему мнению, должны превышать своих коллег (руководителей всех других видов производств) в способности к реагированию на изменения образовательных потребностей, своевременно обеспечивать необходимые образовательные услуги соответствующего количества и качества [5].

Право и необходимость совершенствования и обучения на протяжении всей жизни обосновывают теории «общества знания» и «обучающейся организации». В работах по проблемам обучения говорится, что образование не ограничивается образовательными учреждениями, оно осуществляется и в школе, и на рабочем месте, и дома, и в обществе в целом – всю жизнь. В теории общества знания, неформальное обучение так же важно, как и формальное, и границы между ними, не существует. Перспективным, на наш взгляд, является появление многоуровневых образовательных учреждений, где могли бы быть представлены образовательные услуги формального, неформального и информального типов.

По мнению представителей Штарнбергской группы (Г. Беме, П. Вайнгартен, В. ван ден Деле, В. Крон), в условиях социальных трансформаций наука начинает выполнять ряд новых функций. Сущность разработанной ими концепции состоит в том, что цели научного исследования во всё возрастающей степени определяются не внутри научными, а заданными извне, социальными и политическими задачами. Участники Штарнбергской группы обратили внимание на возникновение «гибридных сообществ» – организационных структур, в которых ученые, политики, администраторы, представители промышленности и других групп интересов объединяются для определения конкретной проблемы, исследовательской стратегии и поиска решения. Это включает в себя процесс перевода политических, природоохранных, социальных целей в технологические цели и исследовательские стра-

тегии, объединяющие разные дискурсы университета [9].

Вариантом «гибридной структуры» являются кластеры. Термин «кластер» используется для обозначения отраслевой и географической концентрации субъектов предпринимательства, которые производят и реализуют ряд подобных или взаимодополняющих продуктов и, таким образом, объединенные общими проблемами и возможностями. Широкое распространение получила практика участия в кластерах образовательных и научных учреждений.

Одним из эффективных на сегодняшний день инновационных методов общественного, коллективного проектирования будущего является технология Форсайта. Цель Форсайта – определение возможного будущего, создание желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения. В процесс Форсайта вовлекают всех стейкхолдеров: общественные организации, промышленные предприятия, исследовательские центры, неправительственные фонды и т.д. Работа может быть организована на нескольких уровнях: международном, национальном, региональном и на уровне отдельного учреждения. Открытая дискуссия между участниками ведется на площадках разного типа, например, в форме экспертной панели. Форсайт исходит из того, что приход «желаемого» варианта будущего во многом зависит от действий, которые применяют сегодня, поэтому выбор вариантов сопровождается разработкой мер, обеспечивающих оптимальную траекторию инновационного развития. Технология Форсайта позволяет учитывать долгосрочные последствия и возможности в принятии решений.

Кроме появления новых институциональных структур, штарнбергцы указали на процесс диффузии дискурсов науки, политики и общества, которую Д. Ефременко интерпретирует как «сциентификацию общества» и «политизацию науки», мы же обращаем внимание на растущую востребованность научных знаний, возможность образовательных учреждений (через участие в общих делах) влиять на социум.

Когнитивная динамика общества повышает важность образовательной составляющей любой профессиональной деятельности, предопределяет появление «организации, которая учится». Работники предприятий, организаций, учреждений типа «обучающихся организаций», готовы к постоянным изменениям. Им часто приходится приобретать новые профессиональные навыки различных уровней сложности, они должны уметь работать в командах, где взаимодействие знаний и навыков всей команды важнее индивидуальных. «обучающиеся организации» не толь-

ко требуют, чтобы каждый сотрудник находился в постоянном процессе обучения, а также видят свою главную функцию в создании и поддержании интеллекта организации или коллектива.

Появление моделей самообучения (индивидуального, организационного или общественного) совпадает с развитием инноваций. К. Нордстрем и Й. Риддестрале рассматривают инновационность как образ мыслей, который касается каждого в организации, всего и везде. Он (образ мыслей) превращает организацию в фабрику идей и грез, которая конкурирует на основе воображения, вдохновения, неповторимости и инициативности. «Инновационность касается любого аспекта деятельности организации: администрирования, маркетинга, финансов, дизайна, руководства кадровым составом, предоставления услуг. Стремясь обеспечить инновационность, необходимо пересмотреть все аспекты деятельности предприятия, организации, учреждения, а именно: стратегию, скорость внедрения накопленного опыта и пути более рациональной организации работы, внимания к клиентам. Всё сказанное полностью относится к учебным заведениям.

Особое место в мировоззрении будущего руководителя учебного заведения занимают ценности (общечеловеческие, национальные, профессиональные, личностные). Будущего руководителя учебного заведения необходимо научить работать с процессами развития – человека, социума, образования, собственной личности и деятельности. Тогда он будет способен: создавать образовательную среду, в которой его будущий ученик, коллега, подчинённый сможет свободно проявить себя как субъект духовной жизни, нравственных отношений; разрабатывать и применять современные технологии, основанные на информационно-коммуникационном, диалогическом, проектном подходах; создавать условия и осуществлять психолого-педагогическую поддержку личностного развития, процессов социализации, способностей, нравственных качеств.

Ценностные ориентации определяют соответствующий руководителю ценностный континуум, а интериоризированное отношение его к миру, к окружающим раскрывают его личные склонности, способствуют самореализации, становлению как личности, как субъекта созидательной деятельности.

Общество же, в свою очередь, заинтересовано в гражданах, успешно самореализующихся, обладающих высоким уровнем социальной компетентности, предприимчивостью, мобильностью, креативностью, умеющих работать в нестандартных ситуациях, брать ответственность на себя, быть субъектом социальных перемен.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гэлбрейт Дж.К. Новое индустриальное общество. / Дж.К. Гэлбрейт. – М.: АСТ, 2004.– 537 с.
2. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») // Постанова Кабінету міністрів України від 3 листопада 1993 р. N 896. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/>
3. Князев Н.Е., Курдюмова С.П. Синергетика как новое мировидение: диалог с И. Пригожиным / Н.Е. Князев, С.П. Курдюмова // Вопросы философии. – 1992.– №2. – С. 3-20.
4. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті (2002 р.). Указ президента України № 347/2002. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/151.html>
5. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк навсегда. Капитализм в удовольствие. [Пер. с англ. Вагнера К.] / К. Нордстрем, Й. Риддерстрале – СПб.: Изд-во: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2011.– 328 с.
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження «Комплексної програми реалізації на національному рівні рішень, прийнятих на Всесвітньому саміті зі сталого розвитку на 2003-2015 роки» (від 26 квітня 2003 р., №634) Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/>
7. Реформа системи освіти // Програма економічних реформ на 2010 – 2014 роки. «Дзеркало тижня» №20, 29 травня 2010.
8. Субетто А.И. Системология образования и образованиеведение // Субетто А.И. Сочинения. Ноосферизм: В 13 томах. Том седьмой. / Под ред. Л.А. Зеленова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова.– 2007. – С. 22-36.
9. Федотова В.Г. Штарнбергская группа (ФРГ) о закономерностях развития науки / В.Г. Федотова // Вопросы философии. – № 3, 1984.– С. 125-133
10. Barnes H.E. Historical sociology: Its origin and development. NY: Philosophical Library, 1948. P. 143-168; Gurvitch G. La technocracie est-elle un effet inevitable de l'industrialisation? // Gurvitch G. (éd.) Industrialisation et technocracie. Paris: Armand Colin, 1949.
11. Lane R. The decline of politics and ideology in a knowledgeable society // American sociological rev. N.Y., 1966. Vol. 31. N 5. P. 650.
12. Reich R. The work of nations. Preparing ourselves for 21st century capitalism. – NY: Simon & Schuster, 1991.

Sas N.N. Vision component of training future leaders of educational institutions in innovative management

Abstract. The author reveals external and internal factors of the innovative development of educational institutions which determine the necessity of shaping the future leaders` innovative world view. The most important world view tendencies in future leaders` training are priority management of complex systems, constant educational reflection, necessity for stable values of the humanistic development. Priority management of educational establishments is based on increasing the quality of making the future; the activity of the subject of management; the wide use of the priority management principle. The “open innovation” paradigm leads to the unique internal organizational knowledge as well as experience and makes it possible to combine them with the external information depending on the preferences of this or that educational institution so that it will shorten the time required for realizing lots of innovations. The tendencies of constant educational reflection are connected with the theory of “knowledge society”, “learning organization” and “reflective art nouveau”. The author grounds the necessity of stable values of humanistic development in the future leader`s world view. The future leader of the educational institution should be taught to work with the development processes of a man, society, education, personality and activity. It is the way that makes him able to create the educational environment in which his students, colleagues and employees can freely show their worth in spiritual life, moral relations; work out and develop modern technologies, based on informational, communicative, dialogic, and project approaches; create conditions and provide psychological and pedagogical support of personal development, socialization processes, abilities and moral values.

Keywords: future leaders` training, a vision component, innovative management, tendencies towards complex system advanced management, tendencies to continuing the educational reflection, the necessity for the stable values of the humanistic development.