

2. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход как методологическая позиция обновления профессионального образования // Вестн. Учеб.-метод. об-ния по проф.-пед. образованию. 2005. № 1 (37).

3. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высш. образование сегодня. 2005. № 11.

С.Г. Марфин

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ КОЛЛЕКТИВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В настоящее время во всем деловом мире происходит переход от авторитарных методов управления к демократическим, человекоцентристским, т.е. к менеджменту. Особенно актуален этот переход для такого специфического объекта управления, как образовательное учреждение.

Менеджмент кратко можно определить как процесс, посредством которого группа сотрудничающих людей направляет свои действия к общим целям. Ни в коем случае не претендуя на полноту и логическую безупречность, это определение, на наш взгляд, отражает главную (хотя и далеко не единственную) особенность менеджмента как прогрессивной теории и практики управления, как управления завтрашнего дня.

Можно выделить две главные черты менеджмента: во-первых, менеджмент – это профессиональное управление, управление как профессия; во-вторых, человекоцентристский, лично ориентированный подход к управлению. Применительно к школе это не управление учебно-воспитательным процессом или образовательным учреждением в целом, а управление педагогическим коллективом. Именно так: не коллективом вообще, а педагогами, причем не как функционерами, а как личностями. Разумеется, менеджмент можно рассматривать и по отношению к учебно-воспитательному процессу и к образовательному учреждению в целом, но опять-таки через посредство педагогического коллектива, личности педагога, его индивидуальные особенности, потребностей, интересов, мотивов в учеб-

но-воспитательном процессе. Непосредственным объектом менеджмента как управленческой деятельности является человек.

Многолетний опыт работы управленческой команды Губернского колледжа Сызрани позволяет все многообразие задач менеджмента свести к следующим задачам:

- сделать людей способными к совместной деятельности;
- придать усилиям людей эффективность и сгладить присущие им слабости;
- сплотить людей вокруг общих целей;
- развивать в каждом члене команды (коллектива) потребности и создавать условия для их удовлетворения;
- осуществлять непрерывную профессиональную подготовку и развитие людей;
- не судить о предприятии только исходя из объема и качества выпускаемой продукции.

Последняя задача особенно характерна для управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения.

Одной из характерных черт управления является его «вторичность». Управленческая деятельность вообще может рассматриваться лишь как средство и никогда – как цель. Конечные цели управления достигаются другими людьми, но не самим управляющим. Так, конечные цели управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения достигаются учителями, цели управленческой деятельности учителей – учащимися.

В связи с этим возникает проблема оценки управленческой деятельности. Разумеется, результаты работы образовательного учреждения (соответствие выпускников требованиям государственных образовательных стандартов, модели выпускника и т.п.) могут характеризовать эффективность управленческой деятельности, но лишь отчасти. Высоких результатов образовательное учреждение может достичь благодаря эффективной системе управленческой деятельности, наряду с ней или даже вопреки таковой.

Помимо результатов деятельности образовательного учреждения управление им можно и нужно оценивать еще как минимум по двум критериям: во-первых, по тому, какой ценой (путем затраты каких средств, усилий и пр.) эти результаты достигнуты; во-вторых, насколько комфортно чувствуют себя при этом учителя и учащиеся.

Главная фигура менеджмента – менеджер – профессиональный управляющий. Применительно к образовательному учреждению менеджер должен иметь двойную профессиональную подготовку: педагогическую и собственно управленческую, причем и ту и другую на профессиональном уровне.

Требования, предъявляемые к менеджеру образования, можно вкратце обозначить следующим образом:

1. Менеджер образования должен знать:
 - сущность и основные задачи управленческой деятельности;
 - основы системного анализа и принципы построения образовательных систем;
 - основные принципы построения системы управления образовательным учреждением;
 - методы анализа и оценки внешней среды;
 - основы прогнозирования и учета позитивных и негативных тенденций в развитии социальных систем и соответствующие системы планирования их развития;
 - принципы структурирования и правила оформления функциональной структуры управления;
 - базовые варианты организационной структуры образовательных учреждений;
 - принципы эффективного распределения полномочий и ответственности;
 - современные принципы и требования менеджмента, человекоцентристского подхода к управлению;
 - методы создания и поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
 - эффективные методы контроля;
 - сущность основных демографических процессов в обществе;
 - методы привлечения дополнительных внебюджетных средств;
 - критерии оценки качества планов, а также принципы и правила их разработки;
 - основы российского административного права, порядок разрешения гражданских и трудовых споров;
 - законодательство в части, касающейся образования, и нормативные отраслевые акты;

- основы общей и семейной педагогики;
- порядок организации опеки, попечительства, усыновления, лишения родительских прав, направления в специальные учебно-воспитательные учреждения;
- информационные технологии, применяемые в управлении образовательным учреждением.

2. Менеджер образования должен уметь:

- строить полное (системное) описание образовательного учреждения;
- анализировать внутренние возможности образовательного учреждения, выявлять скрытые проблемы и находить эффективные пути их решения;
- прогнозировать и оценивать изменения внешних условий деятельности образовательного учреждения;
- адекватно оценивать качество планов образовательных учреждений и определять направления совершенствования планирования;
- эффективно ставить цели и планировать мероприятия по их достижению;
- прогнозировать и оценивать последствия своих решений;
- анализировать и оценивать инновационную обстановку в образовательных учреждениях;
- ставить перспективные цели и разрабатывать стратегию развития, организовывать успешное освоение новаций;
- прогнозировать и оценивать последствия решений по развитию образовательного учреждения;
- оценивать качество организации управления учреждением и определять направления организационного совершенствования;
- давать психологическую характеристику личности;
- формировать собственную управленческую концепцию;
- определять направления совершенствования контроля в образовательном учреждении;
- составлять нормативные документы, относящиеся к профессиональной деятельности, организовывать делопроизводство;
- обеспечивать посредничество, с одной стороны, между личностью и семьей, а с другой – между различными общественными и государственными структурами.

3. Менеджер образования должен владеть:

- методами системного анализа показателей, характеризующих деятельность организации;
- методами самооценки, самоанализа и совершенствования своих управленческих качеств и способностей;
- знаниями о средствах, видах, закономерностях общения;
- средствами предупреждения и разрешения конфликтов в коллективе;
- основами социологического анализа и прогнозирования, методами социологических исследований;
- методами маркетинговых исследований в социальной сфере;
- методами составления сметы доходов и расходов образовательного учреждения;
- информационными технологиями, навыками применения их в управлении образовательным учреждением.

При реализации менеджмента, в отличие от командно-административных методов управления, кроме всего прочего, возрастает умение руководителя оценивать свои качества и способности, личные ограничения, а также качества и способности подчиненных. Только на этой основе можно стать не только формальным руководителем, но и лидером коллектива.

Н.Г. Власова

МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СПОСОБ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Освоение рыночных отношений участниками образовательного процесса в условиях социальной нестабильности вызывает необходимость изменения структуры управления образованием и выстраивания связей, соответствующих складывающейся системе.

Появление многоукладности в экономике, которое влечет за собой изменчивость спроса на специалистов, вынуждает учебные заведения вести мониторинг – отслеживание рынка профессий и специальностей,