

дит отставание. Медленно обновляется содержание учебников, учебно-методических пособий. Усложненная процедура экспертизы учебно-методической продукции приводит к неминуемому научному отставанию.

Система дополнительного профессионального образования сегодня обеспечивает адаптацию человека к непрерывно меняющимся условиям, повышает его профессиональную конкурентоспособность. Инновационный характер дополнительного профессионального образования обеспечивается за счет: постоянно растущей исследовательской компоненты высшего образования; интеграции ряда образовательных программ с реальным производством, в том числе посредством предоставления образовательных услуг ведущими предприятиями соответствующих отраслей.

Это приведет к увеличению числа программ, требующих профессионального оценивания с целью выхода на рынок труда. В этих условиях особое место на рынке образовательных услуг занимает Институт повышения квалификации и переподготовки работников образования Удмуртской Республики (ИПК и ПРО УР). Сегодня институт является одним из центров научно-методического сопровождения процессов модернизации образования на территории Удмуртии. Обучение на базе высшего образования новым видам деятельности – одно из ведущих направлений в работе института. Пройдя курс переподготовки, можно получить право на профессиональную деятельность в качестве менеджера образования, психолога, специального психолога, логопеда, олигофренопедагога, учителя иностранных языков, биологии, информатики, химии, естествознания, основ безопасности жизнедеятельности, краеведения, педагога профильного обучения и целого ряда других специальностей. В случае, если базовое образование не педагогическое, профессиональная переподготовка по указанным направлениям возможна при условии включения в программу блока общепедагогических дисциплин.

Не менее значимым направлением деятельности института является послевузовское образование, которое предполагает обучение в аспирантуре специалистов, имеющих практический опыт работы и претендующих на ученую степень кандидата наук.

В современных условиях ключевой становится проблема оценки качества образования. Критериями оценки качества в системе непрерывного педагогического образования являются: соответствие знаний выпускника требованиям федерального стандарта, предъявляемого к выпускнику педагогического вуза; овладение педагогами новейшими технологиями и методами, передача этого опыта обучающимся для практического применения; преемственность в содержании и преподавании на всех уровнях образовательного процесса.

В формировании качества образования принимают участие все заинтересованные стороны – научные работники, педагоги, обучающиеся и общественность. Процесс получения образования длителен и непрерывен, следовательно, и вся система качественного образования должна соответствовать требованиям современного общества и при этом сама должна определять развитие общества.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ ДОСТИЖЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

**А. В. Томильцев**  
*Екатеринбург*

Сегодня очевидно, что обучающие организации для выживания на рынке и сохранения конкурентоспособности должны время от времени вносить изменения в свою основную деятельность. Более того, потребность в изменениях стала возникать столь часто, что их влияние на жизненный цикл предприятия уже не рассматривается как исключительное явление. В практике и научных исследованиях все больше внимания уделяется анализу методов и организационным возможностям управления качеством изменений («менеджменту изменений»).

Концепция управления качеством изменений охватывает все запланированные, организуемые и контролируемые переменные в области стратегии, производственных процессов, структуры и культуры любой социально-экономической системы, включая частные и государственные предприятия. «Менеджмент изменений» занимается специфическими вопросами управления предприятием, включая организационные, кадровые, коммуникационные и информационные аспекты.

Организационное развитие определяется как долгосрочный, тщательный, всеобъемлющий процесс изменения и развития организации и работающих в ней людей. Только воздействуя и создавая систему целенаправленной работы с персоналом организации возможно достижение качества образовательных услуг. Совершенно очевидным становится то, что основные принципы работы с персоналом Вуза не должны отличаться от форм работы с персоналом иных видов хозяйственной деятельности, очевидно что прежнее представление об отличии, при переходе к менеджменту качества становится необоснованным.

За долгие годы принудительного управления качеством на основе обязательных стандартов, сложилась практика тройного стандарта при управлении качеством. Специальной задачей руководства является последовательное устранение работы «тройного стандарта» из практики управления и переход к «единому стандарту» управления качеством: **«пишем то, что думаем; выполняем то, что записано».**

Базовый механизм управления качеством включает в себя анализ и оценку несоответствий, на основе которых вырабатываются корректирующие действия. Последние могут быть направлены на изменения мыслей (планов, ожиданий, требований и т. п.), текстов их отражающих и процедур выполнения.

Это возможно только в одном случае – если преподаватель этого захочет, если будет знать, что выявление несоответствия служит началом организованной мыследеятельности по устранению причин появления отклонений, а не для поиска поводов к наказанию. Все сказанное позволяет рассматривать ряд факторов не материального характера, которые оказывают решающее воздействие на обеспечение качества, поскольку достижение качества возможно только при взаимной ответственности руководителя и исполнителя.

Для этого необходимо в каждом учебном заведении иметь программу работы с кадрами, абсолютно увязанную со стратегическими целями развития. Обязанность администрации является в том, чтобы эти стратегические цели и задачи каждый преподаватель рассматривал как свои личные, т. е. не оказывал сопротивления, а наоборот, хотел их реализовать. Особенностью перехода к менеджменту качества является рассмотрение персонала не как основного источника расходов, а как основного и главного ресурса, необходимо отказаться от навязываемой государственными чиновниками точки зрения, что главным является наличие здания и иного материального актива.

Отношение к преподавательскому составу должно меняться и в связи подходом к образованию как к услуге, удовлетворенность потребителя – становится главным критерием деятельности вуза. В условиях грядущего уравнивания государственных и иных вузов в экономических правах и условиях деятельности именно клиентоориентированный подход и будет главным условием выживания в конкурентной борьбе. Поэтому персонал становится не только главным ресурсом, а становится главным капиталом.

Для осуществления практически всех вышестоящих целей необходимы сотрудники с высоким уровнем профессионализма, творчески и заинтересованно подходящие к выполнению своих обязанностей. Необходимо создать в образовательном учреждении:

Ясную и принимаемую всеми систему мотивации, трансформирующую творческие усилия и добросовестное исполнение служебных обязанностей в материальное вознаграждение и другие виды поощрения.

Систематическое повышение квалификации сотрудников необходимо для поддержания определенного профессионального уровня и дальнейшего роста.

Адаптация сотрудника на новом рабочем месте позволит быстрее включиться в рабочий процесс с большей эффективностью. Данные усилия необходимо реализовывать системно с помощью внутренних и внешних курсов и тренингов.

Для реализации цели необходима корпоративная идеология в области кадров, включающая в себя политики найма трудовых ресурсов, их развития, удержания и увольнения.

Ориентация на рынок, на клиента, требует и отказа от традиционной административно-бюрократической культуры, перехода к новой, разделяемой большинством *Предпринимательской инновационной корпоративной культуре*, исповедующей гибкость и стабильность, командную работу.

В рамках этой новой парадигмы становится ясно, что фиксированная зарплата не является стимулом к труду.

Не менее значимым является и отказ от таких моделей управления как внутренняя конкуренция и подозрительность противопоставление интересов одного подразделения другому – т. е. различные формы, воспроизводящие «соцсоревнование». Как и много лет назад она показывает свою неэффективность, поскольку мешает координации усилий всех работников на достижение единой цели, получения результата – качества подготовки специалиста, создает никому не нужные барьеры между подразделениями.

Для управления качеством мировой опыт выработал не конкуренто-ориентированную среду, а командную форму организации коллективов. Форма играет важную роль во всех аспектах деятельности. Она влияет и на эффективность работы, и на качество продукции и услуг, и на психологический климат в коллективах (в командах). С одной стороны, команда – это единый организм, в котором успех каждого не возможен без успеха команды. С этой точки зрения внутри такого коллектива не должно быть жестких перегородок.

В каждый момент времени, каждый член команды делает то, что команда считает наиболее важным. То есть, это коллектив со слабо выраженной мягкой иерархией. Отсюда следует, что трудно говорить в команде об индивидуальной карьере в традиционном смысле этого слова. Она заменяется интересной, разнообразной, творческой работой, открывающей необъятные просторы для творческого роста и совершенствования (в том числе и для самосовершенствования). Совершенно новую роль начинает играть обучение и самообучение в команде. Обучение опирается на принцип «трех китов»: теория, отраслевой опыт и собственный опыт. Причем, собственный опыт, его накопление и анализ, занимают львиную долю времени.

Переход к менеджменту качества в вузах – сложный и многоплановый процесс, который не может быть осуществлен в короткий период. Только организация систематической работы с персоналом может привести к достижению качества высшего образования.

## **ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ**

**В. С. Третьякова**

*Екатеринбург*

Профессиональная компетентность педагога включает в себя, с одной стороны, выполнение профессиональных педагогических функций – обучение и воспитание, а с другой стороны, – личностные социально (педагогически) значимые качества. Обе эти составляющие профессиограммы педагога неразрывно связаны между собой, так как зиждутся на нормах педагогической морали. Они определяются нравственными, морально-этическими и культурно-речевыми нормами. При этом культурно-речевые нормы в отличие от других, например нравственных, выступают как видимая часть айсберга, поскольку они наблюдаемы и находят свое выражение в речи (в слове, в предложении, в речевом поступке). Недаром говорят, что речь – это паспорт человека: по ней судят о его образованности, общей культуре, эрудиции, убеждениях, взглядах, ценностях – всем том, что составляет внутренний мир человека, его нравственный и морально-этический модус.