

2. Комплексная программа развития профессионально-педагогического образования. Проект. – Екатеринбург, 2002. – 28 с.
3. Новиков А. М. Методология образования. – М., 2002. – 320 с.
4. Новиков П. Н. Болонский процесс и проблемы формирования содержания высшего образования // Образование и наука. – 2004. – № 6. – С. 3–16.
5. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Проект. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – С. 16.
6. Российский вуз в европейском образовательном пространстве / Под ред. А. П. Тряпицыной. – СПб., 2006. – С. 12–14.
7. Смирнов И. П., Поляков В. А., Ткаченко Е. В. Движение к открытой системе профессионального образования / Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции. Вып. 3. – Екатеринбург, 2004. – С. 9–12.

УДК 377
ББК 444.951

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА КАК СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖЕРА

Н. Г. Санникова

Ключевые слова: социальная педагогика, социальный педагог, социальное управление, социальный менеджмент, социальный менеджер, менеджер образования, профессиональная подготовка, функции социального менеджмента.

Резюме: статья посвящена проблемам профессиональной подготовки социальных педагогов как социальных менеджеров. В ней рассматриваются взаимосвязи между социальным управлением и социальной педагогикой, дающие основания для формирования управленческой концепции подготовки специалистов по социальной педагогике, и особенности профессии «социальный педагог», сближающие ее с профессией «социальный менеджер».

Появление профессии «социальный педагог» связано с началом формирования в России социальной педагогики как научной дисциплины. Это начало 1990-х гг. – время активного развития социальной работы, расширения видов деятельности по разрешению проблемных социальных ситуаций российского населения, формирования стандартов подготовки специалистов для социальной сферы, создания первых учебников по социальной педагогике, открытия новых учебных заведений для этих специалистов.

В 1996 г. был открыт и Социальный институт Российского государственного профессионально-педагогического университета в Екатеринбурге, одной из ведущих кафедр которого является кафедра социальной педагогики и психологии, занимающаяся подготовкой социальных педагогов.

Первый Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования специальности 031300 Социальная педагогика был

создан в 1995 г., затем появились стандарты 2000 г., 2005 г. 10-летие развития специальности показало, что профессия социального педагога необходима нашему обществу и не может быть заменена никакими другими профессиями. Однако профессиональная подготовка социальных педагогов сегодня требует значительного совершенствования.

Это совершенствование связано прежде всего с развитием научного знания по социальной педагогике, которая вначале рассматривалась как одно из прикладных направлений общей педагогики, затем как педагогика социальной работы и как педагогика среды. В исследованиях же последних лет она выступает в работах ведущих специалистов по социальной педагогике целостной системой социально-педагогических знаний, развивающейся как научная дисциплина, как область практической деятельности и как образовательный комплекс [2, с. 24–32.].

Среди главных задач социальной педагогики как научной дисциплины выделяются: «формирование собственных методологических, теоретических и научно-методических основ» данной области научного знания, «теоретическое обоснование собственного образовательного комплекса для подготовки кадров социальной сферы» [2, с. 28]. Эти задачи являются сегодня предметом пристального внимания ученых, так как от их решения зависит самостоятельность статуса социальной педагогики, ее место среди других научных дисциплин, а также особенности подготовки специалистов в данной области.

Все научно-методические источники, рассматривающие проблемы развития социальной педагогики, отмечают ее междисциплинарный характер и подчеркивают ее взаимосвязи с такими научными дисциплинами, как социальная философия, социология, социальная психология, социальное право, социальное управление, социальная медицина и др. Эти взаимосвязи находят определенное отражение в социальной педагогике, однако немногие из них в настоящее время являются предметом специальных научных исследований, что в конечном счете затрудняет развитие социально-педагогического знания и влияет на качество подготовки специалистов.

Возьмем, к примеру, социальное управление. Его теория начала складываться в России немногим раньше, чем теория социальной педагогики. Возможно, поэтому взаимосвязи между этими двумя науками пока недостаточно изучены. А между тем в Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования специальности 031300 Социальная педагогика (2005 г.) дано определение социального педагога как социального менеджера. По сути оно отражает новый взгляд на подготовку специалистов по социальной педагогике, которая сегодня должна осуществляться с учетом ее взаимосвязей с управленческими науками. Это обязывает нас к выявлению и тщательному анализу этих взаимосвязей с позиций социального управления для дальнейшего совершенствования профессиональной подготовки студентов. Тем более что сегодня для такого анализа имеется достаточная теоретическая база.

Начало эволюции управленческой мысли связывается в теории с первой работой Ф. Тейлора «Основы научного менеджмента» (1911 г.). С тех пор разработано множество различных моделей менеджмента, анализ которых подтверждает наличие многочисленных связей между социальной педагогикой

и социальным управлением. Они отчетливо проявляются прежде всего на методологическом уровне.

На общефилософском (гносеологическом и мировоззренческом) уровне методологии социальная педагогика и социальное управление объединены прежде всего областью «социального». Это не просто знаковое слово в понятиях, а своеобразный общий знаменатель двух наук, связанный с философскими учениями об обществе, закономерностях общественного развития и о человеке как главной цели этого развития, как о субъекте и объекте общественных отношений.

Эти науки взаимосвязаны не только социальной направленностью. Анализ показывает, что на дисциплинарном уровне методологии именно социальное управление является той основой, которая определяет проблемное поле социальной педагогики: ее объект и предмет, целевые установки, предметное содержание, основные направления его развития в теории и на практике, принципы и методы реализации. Можно сказать, что теория социального управления составляет сегодня ту базу социально-педагогического знания, опираясь на которую, можно сконструировать управленческую концепцию профессии социального педагога.

Главная особенность социального управления состоит в том, что субъектом и объектом этой науки является человек. «Социальное управление как воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития» имеет своей целью улучшение жизни человека в этом обществе, создание условий для его социального благополучия [11, с. 704].

Центром социально-педагогического знания также является человек с его поведением, отношением к миру, к его социальным и культурным ценностям. «Объектом социально-педагогической теории и практики является человек как член социума в единстве его индивидуальных и общественных характеристик, предметом – педагогические аспекты его социального становления и развития, приобретения социального статуса, социального функционирования, а также поддержание достигнутых и восстановление утраченных социальных характеристик» [4, с. 52]. При этом конечная цель социально-педагогической, как и управленческой деятельности, направлена прежде всего на социальное благополучие личности. Причем разница в методах достижения целей невелика, у социального управления и социальной педагогики и здесь много общего [6, с. 52].

Особо показательным является тот факт, что многие методы социально-педагогической деятельности определяются классическими принципами управления. Чтобы продемонстрировать это, обратимся к конкретным историческим примерам, в частности – к теории и практике А. С. Макаренко, одного из выдающихся основоположников российской социальной педагогики.

В психолого-педагогическом наследии А. С. Макаренко предстает перед нами прежде всего как педагог-руководитель. Его педагогические произведения являются учебниками педагогического и управленческого мастерства, раскрывающими такие технологии и методы управления развитием личности, коллектива, воспитательного учреждения, которые стали настоящей сокровищницей мировой педагогики. Они связаны у Макаренко с организацией

детского труда, с четким разделением полномочий, с развитием у детей и педагогов ответственности, дисциплинированности, инициативы, целеустремленности и единства, стремления к порядку, справедливости, коллективизма, умения подчинять личные интересы общественным. Много внимания в работах Макаренко уделено принципам и технологиям централизации, единоначалия, стабильности педагогического коллектива.

Знаменательно, что осмысление педагогом всех педагогических принципов и технологий идет в русле классического менеджмента. Возьмем для сравнения 14 знаменитых принципов менеджмента Анри Файоля, представителя классического менеджмента: «разделение труда; полномочия и ответственность; дисциплина; единоначалие; единство направления; подчиненность личных интересов общим; вознаграждение персонала; централизация; скалярная цепь (иерархия); порядок; справедливость; стабильность рабочего места для персонала; инициатива; корпоративный дух» [3, с. 68]. Общность управленческих принципов А. Файоля и А. С. Макаренко говорит о близости взглядов великого педагога идеям классического менеджмента. И для нас исключительно важным здесь является то, что основоположник социальной педагогики осмысливал свою методику работы с детьми и педагогами именно с управленческих позиций.

Конкретные управленческие воздействия на общество осуществляются через *социальный менеджмент*. В переводе с английского это слово означает «управление». В последнее время понятие «менеджмент» стало обычным в нашей управленческой литературе и прочно вошло в российский управленческий обиход. Нередко эти два термина «управление» и «менеджмент» употребляются как синонимы. Однако они имеют существенные смысловые различия. *Менеджмент является частью социального управления* (например, кадровый менеджмент, стратегический менеджмент). При этом он определяется и как конкретный «*вид управленческой деятельности*» (планирование, организация и т. д.) и как *категория людей*, участвующих в управлении организациями, и как «*особая профессия, которая развивается по мере обособления различных элементов процесса труда*» [3, с. 23].

Особенности социально-педагогической деятельности, связывающие ее с социальным менеджментом, находят свое выражение прежде всего в социальной роли педагога, которая реализуется в работе с различными категориями населения, и в его разных должностных полномочиях. Полем деятельности социального педагога являются самые разные области социальной сферы. Это образовательные учреждения разных типов, социальные службы и организации, где он может быть педагогом-руководителем (менеджером) любого уровня: воспитателем, методическим работником, психологом, руководителем творческого объединения, организатором досуга, администратором и т. д. Каждая из этих должностей является самостоятельной областью деятельности в общем педагогическом процессе и требует не только педагогических, но и управленческих знаний и умений, без которых невозможно организовать коллективную и индивидуальную деятельность, руководить людьми и строить межличностные отношения.

«Менеджмент ставит своей целью сформулировать и применить на практике всеобщие принципы управления, пригодные для любой человеческой организации и сферы деятельности. К ним относятся следующие: определение

целей и задач управления; разработка конкретных мероприятий по их достижению; разделение задач на отдельные виды операций, распределение работ; координация взаимодействия различных подразделений внутри организации; совершенствование формальной иерархической структуры, оптимизация процессов принятия решений и коммуникаций; поиск адекватной мотивации деятельности и др.» [8, с. 76]. Все эти действия присущи и деятельности социального педагога, особенно если он занимает руководящие позиции в организации или учреждении. Они объединяются в функции управления, которые в теории рассматриваются как этапы или «относительно самостоятельные виды управленческой деятельности» [10, с. 4]. Эти функции выполняются конкретными лицами, являющимися специалистами в деле управления. Потому не случайно в менеджменте всегда подразумевается фигура «менеджера» – субъекта управления.

Менеджер – это, как правило, «специалист, профессиональный управляющий, он представитель особой профессии, а не просто инженер или экономист, занимающийся управлением» [3, с. 6].

Эта профессия сегодня находит свое место во многих областях социальной сферы. Однако в области образования она официально не обозначена, и должности менеджера нет в штатных расписаниях образовательных учреждений. Но предпосылки ее формирования на уровне этих учреждений появились еще в 1970-е гг. с выделением управленческих функций в работе руководителей школ. В 1975 г. Ю. А. Конаржевский обозначил функции внутришкольного управления следующим образом: педагогический анализ, планирование, организация, внутришкольный контроль и регулирование [1, с. 25–39].

В 1990-е гг., когда начинает активно разрабатываться теория внутришкольного менеджмента, в педагогической литературе появляется термин «менеджер образования». Но поскольку образование является частью социальной сферы, по сути своей это «социальный менеджер». В 1995 г. вышел в свет «Справочник менеджера образования», в котором выделены три группы (уровня) менеджеров образования [9, с. 3]:

1. Высший уровень – административный персонал образовательного учреждения (ОУ) и органов управления образованием.

2. Средний – руководители методических, юридических, финансово-экономических и иных служб системы образования, которые не наделены властными полномочиями, но для успеха деятельности должны обладать большой профессиональной компетентностью.

3. Нижний – учитель как организатор управления учебно-познавательной деятельностью учащихся; классный руководитель как организатор управления формированием и развитием личности.

На основе общих функций менеджмента П. И. Третьяковым выделены следующие функции менеджера образования: информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, плано-прогностическая, организационно-исполнительская, контрольно-диагностическая, регулятивно-коррекционная [10, с. 5].

Чтобы показать близость должностных обязанностей социального педагога, представленных в его тарифно-квалификационной характеристике, управленческим функциям менеджера образования [7, с. 285], рассмотрим их содержание в сравнении (см. таблицу).

Соотношение управленческих функций менеджера образования и должностных обязанностей социального педагога

Содержание управленческих функций менеджера образования	Должностные обязанности социального педагога
1	2
<i>Информационно-аналитическая функция:</i> самоанализ собственной управленческой деятельности; анализ информации о состоянии и развитии учебно-воспитательного процесса, уровне воспитанности учащихся, сведениях о них	Изучение психолого-медико-педагогических особенностей личности обучающихся (воспитанников, детей). Выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем, конфликтных ситуаций, отклонений в поведении детей. Изучение особенностей окружающей микросреды, условий жизни.
<i>Мотивационно-целевая:</i> выбор цели; определение стратегических и тактических задач; мотивация педагогов и учащихся на достижение цели; превращение мотивов в мотивы-цели	Определение задач деятельности педагогов и учащихся по достижению целей. Организация различных видов социально ценной деятельности детей и взрослых, мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив.
<i>Планово-прогностическая:</i> разработка программ достижения цели, комплексно-целевое планирование	Участие в разработке и утверждении проектов и программ. Определение форм, методов социально-педагогической работы, способов решения личных и социальных проблем воспитанников.
<i>Организационно-исполнительская:</i> деятельность по формированию и регулированию определенной структуры организованных взаимодействий посредством совокупности способов и средств, необходимых для эффективного достижения цели	Организация реализации проектов и программ. Осуществление комплекса мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите детей в учреждениях и по месту жительства. Осуществление мер по социальной защите и помощи, реализации прав и свобод личности воспитанников. Работа по трудоустройству, патронажу. Взаимодействие с учителями, родителями (лицами, их заменяющими), специалистами социальных служб, семейных и молодежных служб занятости, с благотворительными организациями в плане организации помощи детям, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.

Окончание таблицы

1	2
<i>Контрольно-диагностическая</i> (установление соответствия функционирования и развития системы учебно-воспитательной работы на диагностической основе общегосударственным требованиям, нормативам)	Забота об охране жизни и здоровья воспитанников (контроль за созданием условий жизнеобеспечения) Работа по обеспечению жильем, пособиями, пенсиями, оформлению сберегательных вкладов, использованию ценных бумаг воспитанников из числа сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (контроль за соблюдением прав ребенка).
<i>Регулятивно-коррекционная</i> (внесение корректив с помощью оперативных способов, средств и воздействий в процессе управления педагогической системой для поддержания ее на запрограммированном уровне, поддержание того или иного уровня организации системы в данной ситуации)	Посредничество между личностью подопечных и учреждением, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов. Помощь в установлении гуманных, нравственно здоровых отношений в социальной среде. Содействие созданию обстановки психологического комфорта и безопасности воспитанников. Своевременное оказание детям социально-педагогической помощи и поддержки.

В таблице обозначены функции менеджера высшего уровня, то есть руководителя, и тем не менее их близость к обязанностям социального педагога очевидна. Социальному педагогу по роду своих обязанностей приходится руководить взаимоотношениями участников педагогического процесса, контролировать и регулировать состояние этого процесса, проводить большую организационную работу с детьми и педагогами.

«В фундаментальном Оксфордском словаре английского языка менеджмент определяется как способ, манера обращения с людьми, власть и искусство управления, особого рода умения и административные навыки» [5, с. 10]. Все эти характеристики должны быть присущи и социальному педагогу. Не случайно по многим предметным специализациям специальности Социальная педагогика он проходит как менеджер: «менеджер досуговой сферы», «менеджер физкультурно-оздоровительной работы» [7, с. 288].

Однако чтобы стать таковым на профессиональном уровне, необходимо пройти серьезную специальную подготовку, так как профессионализм формируется прежде всего на основе специальных знаний. Во всех высокоразвитых странах менеджеров (в том числе, и менеджеров образования) готовят специальные средние и высшие учебные заведения, государственные и частные школы, лицеи и колледжи.

В книге М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури на этот счет приводятся интересные данные по ряду стран [3, с. 7–9]. Так, в Америке, по данным 1995 г., действовало свыше 1300 различных школ бизнеса и менеджмента, бо-

более 10 тыс. официально зарегистрированных консультативных фирм по менеджменту, не считая десятков тысяч независимых консультантов, оказывающих услуги по различным аспектам управленческой деятельности. Более 70 периодических изданий и свыше десятка издательств специализируются на литературе по управлению и бизнесу.

В ведущей европейской ассоциации *EFMD* (Европейский фонд развития менеджмента) зарегистрировано около 300 центров обучения менеджменту.

Сегодня в России, к сожалению, еще нет устоявшейся системы подготовки менеджеров для социальной сферы, она находится в стадии формирования. Что же касается менеджеров образования как профессионалов, то проблемы, связанные с организацией их работы в сфере образования в целом и в конкретных образовательных учреждениях в частности, пока недостаточно исследованы и разработаны. Все источники, рассматривающие менеджмент в образовании, статусом менеджера наделяют в основном руководителя образовательного учреждения или руководителя какого-либо управленческого органа. Но и руководители как менеджеры готовятся у нас пока не столь основательно. Знания о менеджменте они получают не в специальных учебных заведениях, а в основном на краткосрочных курсах повышения квалификации или путем самообразования.

Подготовку педагога-менеджера необходимо начинать при обучении студента в вузе, где он сможет освоить особенности менеджмента на разных уровнях образования и в связи с разными должностными обязанностями в образовательных учреждениях различных типов и видов.

Большие возможности в этом плане, на наш взгляд, существуют именно при подготовке социальных педагогов, которая нацеливает не на преподавание учебной дисциплины, а на работу в широкой социальной сфере.

В Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования специальности 031300 Социальная педагогика 2005 г. появилась дисциплина «Управление социальными системами». Это свидетельство понимания необходимости управленческой подготовки специалистов по социальной педагогике. Однако данная дисциплина предусматривает лишь знакомство студентов с основными управленческими понятиями. Но этого явно недостаточно. Обращение к профессии социального менеджера в рамках социальной педагогики требует специальных знаний, необходимых для менеджера образования любого уровня.

Эта необходимость привела нас к разработке специализации «Социальный менеджмент в системе образования» по специальности Социальная педагогика. В основу разработки заложен компетентностный подход, требующий четкого определения компетенций социального педагога как менеджера. Эти компетенции предусмотрены нами в управленческих знаниях и умениях, которые должны получить студенты как социальные менеджеры. Это прежде всего знания о социальном управлении и социальном менеджменте, о менеджменте в сфере образования, специфике профессии «менеджер», психологических особенностях управления и управленческом общении, о системном подходе к управлению, управлению формированием и развитием личности.

В специализацию «Социальный менеджмент в системе образования» мы включили такие дисциплины: «Основы социального менеджмента», «Управление

ние педагогическими системами и педагогическим персоналом», «Особенности менеджмента в системе образования», «Психология управления», «Управленческое общение», «Управление формированием и развитием личности».

Данные дисциплины призваны расширить представления студентов о профессии социального педагога с управленческих позиций; познакомить их с функциями, принципами и технологиями деятельности социального педагога как социального менеджера; дать знания об образовательном менеджменте как важной части социального менеджмента, о его особенностях; знания об организационной культуре и инновационных процессах в образовательном менеджменте; о системном подходе к управлению социально-педагогическими явлениями и процессами, о социально-педагогических системах как важном компоненте научного знания социальной педагогики; об особенностях управления социально-педагогическими системами и процессом развития личности.

На основе полученных знаний по дисциплинам специализации «Социальный менеджмент в системе образования» у студентов формируется умение соотносить практический опыт с теорией социального менеджмента, оценивать свои практические действия с позиций тех требований, которые предъявляются в менеджменте к менеджеру организации, и осуществлять функции менеджера. Это поможет молодым специалистам в адаптации к условиям рыночной экономики, в которых существует современная система образования.

Безусловно, введение управленческой специализации является серьезным шагом в совершенствовании профессиональной подготовки социальных педагогов. Однако хотелось бы, чтобы управленческая специфика специальности Социальная педагогика нашла более основательное отражение в государственных образовательных стандартах третьего поколения по этой специальности, потому что это проблема не одного, а всех социальных вузов.

Литература

1. Конаржевский Ю. А. О путях совершенствования управления школой: Метод. указания по совершенствованию управления школой / МГПИ. – Магнитогорск, 1975. – 56 с.
2. Липский И. А. Социальная педагогика: практика, научная дисциплина, образовательный комплекс // Педагогика, 2001, № 1. С. 24–32.
3. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 1995. – 704 с.
4. Мустаева Ф. А. Социальная педагогика: Учебник для вузов. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 528 с.
5. Основы менеджмента: Учеб. пособие для вузов. О. А. Зайцева, А. А. Радугин, К. А. Радугин, Н. И. Рогачева. – М.: Центр, 1998. – 432 с.
6. Санникова Н. Г. Формы и методы деятельности социального педагога в условиях детского дома. В кн. Модели социально-педагогической деятельности: Учеб. пособие / Под общ. ред. Н. Г. Санниковой. – Екатеринбург: РГППУ, 2005. С. 43–53.
7. Словарь по социальной педагогике / Авт.-сост. Л. В. Мардахаев. – М.: Академия, 2002. – 368 с.

8. Социальный менеджмент: Учеб. пособие / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев, Н. С. Данакин и др.; Под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высш. шк., 2002. – 271 с.

9. Справочник менеджера образования: В 2 т. Т. 1. / Сост. В. С. Гиршович. – М.: Высш. шк., 1995. – 400 с.

10. Третьяков П. И. Практика управления современной школой. – М.: МГПИ, 1995. – 200 с.

11. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичев и др. – М.: Сов. энцикл. 1983. – 840 с.

УДК 378.1
ББК 74.58

ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖЕРА

А. С. Каменев

Ключевые слова: информационная компетенция; инновационные процессы в рамках компетентного подхода; бизнес-ситуация.

Резюме: в статье в рамках компетентного подхода рассмотрены инновационные направления подготовки будущих менеджеров. Предлагаемые методы обучения осуществляются с помощью компьютерных технологий и способствуют решению комплекса противоречий, среди которых одним из основных является противоречие между системой подготовки специалиста и потребностями различных сфер экономики в специалистах, обладающих информационной компетенцией.

Преодоление экономических и финансовых трудностей в нашей стране непосредственно связано с тем, насколько эффективно и грамотно смогут функционировать менеджеры всех уровней. Необходимость реорганизации системы обучения будущих руководителей обусловлена объективными обстоятельствами: усилением конкуренции на формирующемся рынке; резким повышением риска во всех сферах экономики; противоречием между системой профессиональной подготовки будущего менеджера и потребностями рынка труда в специалистах с высоким уровнем владения информационными технологиями управления.

Менеджер должен быть не только профессионалом, но и личностью, способной оперативно реагировать на изменение и развитие ситуации. Мы предлагаем к рассмотрению разработки, способствующие повышению эффективности реализации управленческих решений, основанные на методах формирования информационной компетенции менеджера в рамках компетентного подхода. Компетентный подход к подготовке менеджеров предполагает осознание всеми субъектами образовательного процесса, что конечной целью их деятельности является подготовка специалиста, владеющего ключе-