

в организации, организационное консультирование, бизнес-психология" 22-24 мая 2000 года. Сборник тезисов. ИМАТОН-М, СПб., 2000.

9. Соломин И.Л. Выявление скрытой мотивации с помощью методики цветowych метафор. Методическое пособие для специалистов-психологов ГУИН. СПб.: 2002, 40 с.
10. Франселла Ф., Баннистер Д. "Новый метод исследования личности. Руководство по репертуарным личностным методикам". М., "Прогресс", 1987
11. Шмелев А. Г. "Введение в экспериментальную психосемантику. Теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности". М., МГУ, 1983
12. Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. Екатеринбург, 2002

Казачихина М.В.

Менеджмент в образовании

Актуальность темы состоит в том, что сегодня на первый план в российском образовании вышли проблемы управления и экономики, которые могут решить только менеджеры образования, обладающие современным управленческим мышлением.

Модернизация российского образования поставила принципиально новые задачи, главные из которых связаны с развитием учебных заведений в условиях формирующегося образовательного рынка. Это и определило образовательный менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленный на достижение учебным заведением своих целей в условиях рынка за счет использования всех ресурсов и достижения лучшего соотношения «цена – качество» образовательной услуги.

Образовательный менеджмент в условиях рынка означает: ориентацию учебного заведения на потребности рынка, запросы конкретных потребителей, работодателей; корректировку целей и программ развития; постоянное повышение качества образования.

Для образовательного менеджера важно обозначить цели развития учебного заведения, уметь составить программу развития с использованием имеющихся ресурсов, определить, чем отличаются «сегодня» и «завтра» учебного заведения с помощью количественных и качественных показателей. Определение цели – конкретный уровень принятия решений, требующий выработки стратегических задач.

Задача менеджера – формировать продуктивную внутреннюю среду, производящую не новые, каждодневные конфликты, а конструктивный стиль взаимодействия.

Целью моей работы стала разработка профессиограммы по специальности «Менеджер профессионального образования». Объектом - специальность «менеджер профессионального образования» (профессия понимается как трудовая деятельность в определенной области, ограниченной в соответствии с существующим в обществе разделением труда и требующая специальной подготовки).

Задачи:

1. Проанализировать теоретические аспекты проблемы менеджмента в образовании вообще и в профессиональном образовании в частности;
2. Изучить общую характеристику специальности «менеджер профессионального образования» и совокупность требований к работнику, которые должны быть в дальнейшем достигнуты обучающимися в ходе профессионального образования;
3. Составить профессиограмму специальности «Менеджер профессионального образования».

4. По результатам работы разработать практические рекомендации по использованию данной профессиограммы при решении задач профотбора и профконсультации, профобучения, рационализации рабочего места, реконструкции и проектирования профессий.

Научная новизна исследования состоит в том, что российские экономические реалии остро ставят специфические проблемы, связанные с процессом перехода системы образования к рыночной экономике. Во многом происходящий процесс трансформации объективно обусловлен сменой индустриальной цивилизации постиндустриальной, т.е. по существу социально-ориентированной рыночной экономикой. В программном исследовании «Россия-2015: оптимистический сценарий» Института экономики РАН, подготовленном под руководством академика Л. Абалкина, в качестве основной рассматривается следующая цель – создание информационно-индустриальной, многосекторной, социально-ориентированной рыночной экономики, которая сделает возможным переход к высоким стандартам качества жизни и среды обитания, обеспечивающим внутреннюю устойчивость российскому обществу. Не смотря на острую актуальность данного вопроса и безусловный интерес к нему, не хватает научных литературных источников именно по теме менеджмента в профессиональном образовании.

Практическая значимость исследования связана с возможностью использования полученных результатов на практике для оптимизации учебно-воспитательного процесса.

Выделяя образовательную среду как основополагающее условие индивидуального выбора руководителем ценностей профессиональной деятельности, считаем, что активная роль образовательной среды заключается в том, чтобы способствовать самораскрытию человека, «вытягивать» его потенциальные возможности на уровень актуализированных способностей,

которые являются основой активного профессионального и личностного саморазвития.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы: задача менеджера – формировать продуктивную внутреннюю среду, производящую не новые, каждодневные конфликты, а конструктивный стиль взаимодействия;

- уделяется большое внимание сплочению педагогического коллектива, формированию общих целей, формулировке командных задач и возможностей для развития каждого;

- рассмотрение организационной структуры учебного заведения, оптимальности, гибкости, устойчивости структуры управления, оперативности;

- для развития учебного заведения важно научиться работать в режиме бизнес-планирования, связывая цель и организационный план с расходами и доходами.

Для развития педагогического менеджмента, на мой взгляд, необходимы новые формы организации среды профессионального развития менеджеров образования. Муниципальная методическая служба, помимо курсовой подготовки, организуемой совместно с институтами повышения квалификации, может располагать такими формами организации профессионального развития, как

- педагогические мастерские, как формы вхождения в исследовательскую деятельность;

- организация семинаров (на базе инновационных школ): семинары-погружения, семинары-проблематизации, семинар-рефлексия, проектный семинар, методологический семинар, экспертный семинар, консультационный семинар и др.;

- конференция руководителей по обсуждению проблем образования в муниципалитете;

- управленческие стажировки молодых руководителей в рамках управленческого события;

- «консультационный пункт» в муниципальной методической службе (РМК);

- «маркетинговый зал» в муниципальном «здании» образования;

- диссеминационный форум (обобщение и распространение интересного управленческого опыта или находки);

- открытый профессиональный клуб и др.

Предлагаемые формы организации методической работы с менеджерами образования расширяют и дополняют используемые традиционно.

Казачихина М.В., Коротенкова О.И.

О необходимости введения курса полового воспитания в систему начального профессионального образования

В настоящее время система образования начинает реализовывать лично-ориентированный подход в обучении. Личностно-ориентированное образование основывается на методологическом признании в качестве системообразующего фактора - личность обучаемого (его потребности, мотивы, цели и т.д.). Главной целью образования является личное и профессиональное развитие обучаемого, что предполагает его субъектную активность.

На сегодняшний момент возрастает интерес педагогов и психологов к проблеме полового воспитания в подростковой среде; но проблема остается по-прежнему неразработанной, поскольку большинство авторов ограничиваются только теоретическими вопросами (содержанием, материалом программы), а не методами, формами, средствами воплощения этого материала (Колосов Д.В., Колыбецкая В., Ячевский А., Каган В.Е. и др.). Оста-