

находятся российские организации; ощущается недостаток отечественных исследований менеджмента и конкретных управленческих практик и т. п.

Исходя из этих соображений, должен быть, осуществлен постепенный переход на гибкую многоуровневую подготовку менеджеров, на формирование и реализацию гибких образовательных программ и научных проектов с учетом опыта накапливаемого в области менеджмент-образования.

## **К ПРОБЛЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ЗАКАЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

**И. Г. Шендрик**  
*Екатеринбург*

Вектор изменений в профессиональном образовании, необходимость которых назрела давно, направлен на достижение максимальной адекватности продукта деятельности профессиональных образовательных учреждений социальному заказу на профессионала. Основные трудности в этом связаны, на наш взгляд, со сложностями экспликации и конкретизации социального заказа на подготовку специалиста. Мы хотим обратить внимание на два аспекта.

Первый связан с поиском носителя (субъекта) социального заказа на подготовку профессионала. Он (поиск), часто, сводится к следующей логике: «Надо определить того, кому сегодня нужен работник и спросить его о том, как его подготовить». Другими словами, носителем социального заказа на подготовку профессионала является работодатель, а потому он определяет чему учить будущего профессионала. В условиях традиционной экономики это не вызывает возражений поскольку цикл подготовки специалистов в том или ином виде деятельности по длительности на много короче цикла социально-экономического обновления. В условиях инновационного развития ситуация серьезным образом меняется: длительность упомянутых циклов сближается. В некоторых случаях, в «прорывных» сферах экономики, образовательный цикл подготовки специалистов оказывается значительно длиннее цикла обновления производства. В этих случаях традиционный подход к проектированию образовательного процесса становится несостоятельным.

Во втором аспекте отражаются особенности переживаемого нами периода, связанные с явлениями глобализации. В этой ситуации имеется тенденция расширения сферы приложимости социального заказа на работника, в его традиционном понимании, не к конкретной стране, а к миру в целом. К проявлениям этого аспекта можно отнести нарастающую во всем мире миграцию рабочей силы. Работодателю проще пригласить специалиста из другой страны или региона, чем тратить на его подготовку и думать о ее специфике. Призывы к патриотическим чувствам работодателей мало чем могут помочь в этой ситуации, вспомним о мотивах их деятельности, которые доказательно и полно описал еще К. Маркс. В связи с этим необходимо определиться с тем, кто же может являться реальным носителем социального заказа на профессиональное образование в настоящее время.

Анализ различных тенденций имеющих место в профессиональном образовании от компетентностного подхода до Болонского соглашения приводит к мысли о том, что заказчиком на образование должен стать сам образуемый. В существу-

ющем в настоящее время формате отечественного профессионального образования реальных возможностей для этого нет. Попытки внедрения образовательных стандартов 3-го поколения, реализующих, по мнению их разработчиков, компетентностный подход не привели к сколько-нибудь серьезным изменениям в реальной практике профессионального образования. Реальные предпосылки занятия образуемым позиции заказчика на свое образование можно обнаружить, на наш взгляд, в Болонском соглашении, однако, несмотря на законодательную и административную поддержку со стороны государства, существует явно выраженное сопротивление вузовских работников его внедрению. Причины этому могут быть разные. Мы не будем углубляться в этот вопрос, а только констатируем факт заключающийся в том, что субъектная позиция образуемого в современном профессиональном образовании России не предполагается и если и существует, то скорее как девиация.

Попытка управления развитием, претендующая на стратегичность должна базироваться на реально существующих закономерностях, а не на мифах и предубеждениях. На наш взгляд (и не только наш), основной тренд развития человеческого потенциала связан с обретением каждым человеком субъектности, предполагающей, с одной стороны, способность к выбору целей и средств деятельности, а с другой, ответственность за этот выбор. В том случае, если мы полагаем, что отечественное профессиональное образование должно встраиваться в этот тренд, то в его рамках образуемый должен иметь возможность стать в позицию заказчика на свое образование. Это базовая предпосылка становления профессионального образования инновационного типа.

## **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА ОСНОВЕ МОТИВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

О. А. Ширинкина

*Реферат*

Последние годы в системе российского образования происходят инновационные изменения, требующие инновационной готовности на уровне образовательных учреждений, мобильностью и включенностью в них педагогов. Обеспечить данные условия в ОУ стало профессиональной задачей руководителей, что становится возможным через использование мотивационных технологий.

Особенность состояния системы образования заключается в том, что ее реформирование происходит на фоне высокой динамики изменений в обществе, неоднородности и ограниченности ресурсов образовательных учреждений. В этих условиях число новых проблем и порожденных ими новых задач, работать над решением которых приходится образовательным учреждениям, неуклонно возрастает. Многие из них принципиально новы и не могут быть решены на основе сложившегося опыта, что усложняет управленческую деятельность. Проблема изучения мотивационных технологий выступает как одна из актуальных в системе педагогического и управленческого знания. Анализ теории и практики управления образованием (С. Г. Вершловский, В. Ю. Кричевский, В. С. Лазарев, А. М. Моисеев, Н. В. Немова, М. М. Поташник, П. И. Третьяков, К. М. Ушаков, Л. И. Фишман, Р. Х. Шакур, Т. И. Шамова