

- *стратегия поведения*: повышать качество образовательных услуг, чтобы потребители стремились получить их в данном учебном заведении;

- *тактика поведения*: изучить рынок труда и рынок образовательных потребностей; понять, в какой степени учебное заведение способно качественно удовлетворить эти потребности; найти свой сегмент рынка образовательных услуг; удовлетворить образовательные потребности.

При использовании таких регулятивных механизмов поведение всего персонала (не только педагогического коллектива) будет адекватно формировать имидж учебного заведения. Необходимо искусственно раздуть имидж отпадет, появится потребность изучать и корректировать его.

Сфера образования отстает от производственной сферы в использовании маркетинговых подходов и инструментов, но ситуация меняется. Маркетинговые стратегии в сфере образования нужны не только для внешнего, но и для внутреннего маркетинга, обеспечивающего высокую мотивацию персонала и маркетинговые взаимодействия, которые способствуют повышению качества образования и укреплению экономической основы образовательных услуг (создание учебно-методических комплексов образовательных программ, внедрение новых педагогических технологий).

Литература

1. Егоршин А. П. Управление персоналом. Н. Новгород, 1997.
2. Котлер Ф. Маркетинг, менеджмент. СПб., 1998.

Е.Ю. Зимина

ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Практически ни у кого не вызывали сомнений сформулированные в конце 1980-х гг. принципы перестройки отечественной школы:

- гуманизация и гуманитаризация;

- демократизация образовательного процесса;
- развитие творческого потенциала работников образовательных учреждений;
- превращение школы в развивающую и развивающуюся систему.

В конце 1990-х гг. результаты перестройки оказались совсем не такими, как предполагалось. Наряду со сложными социально-экономическими и политическими факторами одной из главных причин существующего положения является несоответствие системы управления новой общественно-экономической формации. К сожалению, руководители образовательных учреждений (ОУ) не всегда понимают, что адекватной экономической основой менеджмента является рыночная экономика.

Рынок вызвал необходимость существенных перемен в образовательной системе. Принципиально новые условия изменили требования к качествам, которыми должны обладать специалисты. В конце 1980-х – начале 90-х гг. грамотные специалисты должны были иметь обширные знания, которые необходимо было использовать в стабильной, слабо подверженной изменениям системе планового управления как экономикой в целом, так и отдельными предприятиями. Рынок потребовал изменения в системе управления на всех уровнях.

В новых условиях менеджмент должен быть нацелен на создание будущего *вопреки* прошлому и настоящему. Залогом успеха любой профессиональной деятельности становятся *интуиция* и *творчество* (это не отрицает значения логического анализа и построенных на основе логики выводов). Новая философия управления как *маркетинговая модель* управления делает ставку на самореализующегося человека, организация рассматривается как живой организм, состоящий из людей, объединяемых совместными ценностями, а самой организации должно быть присуще постоянное обновление, нацеленное на приспособление к внешней среде (политической, экономической, социальной, технологической).

Новая система управления основана на системном, ситуационном подходе, что означает, что все внутренние построения системы управления есть ответ на воздействие внешней среды. Воплощением нового подхода стало стратегическое управление, ко-

торое предполагает дополнение планирования ресурсов организации планированием ее стратегии на основе прогнозов состояния внешней среды. Изменение ситуации предполагает смену стратегии. Новая концепция управления требует иных установок персоналу, новой управленческой культуры, важными чертами которой являются стремление к переменам, освоение новых возможностей, готовность к риску.

Сказанное выше привело к пересмотру качеств, которыми должны обладать выпускники ОУ, что соответственно потребовало изменения как содержания, так и методов обучения. Хочется обратить внимание на последнее.

«Сложившаяся к настоящему времени парадигма обучения (назовем ее *старой парадигмой*) как изменение воспринятой реальности в основном связывалась с изменением знаний и представлений человека о реальном мире... В процессе обучения мир как бы открывал человеку ранее скрытые от него грани. При этом обучение могло вестись как экспериментальным путем, так и путем усвоения ранее полученных другими знаниями о реальности. *Новая парадигма* обучения исходит из того, что обучение как изменение воспринятой реальности представляет собой *изменение места* обучающегося в реальном мире» [1, с.22]. Результатом новой парадигмы обучения является изменение позиции обучающегося, установление новых связей и контактов, развитие его умений.

До начала перестройки системы образования в России наиболее важными человеческими качествами считались дисциплина, следование указам и соблюдение субординации. В настоящее время ставка делается на знания, умения, прилагаемые усилия, инициативу. Это означает, что главной задачей ОУ становится подготовка конкурентоспособного специалиста, а само ОУ также должно быть конкурентоспособным на рынке образовательных услуг, поскольку рыночная экономика успешно работает только при динамичной системе образования, способной готовить специалистов высокого уровня.

Постоянно возрастающие требования рынка труда к качеству подготовки рабочей силы чрезвычайно повышают значение профессиональной подготовки. Организация профессионального обучения – это система управленческих действий, направленных

на решение задач обучения граждан в соответствии с государственными стандартами образования, а также на повышение мобильности и конкурентоспособности будущих специалистов.

Развитие образования не может происходить в рамках устаревших технологий и моделей управления. Особенно остро это ощущается в ОУ, переходящих к работе в режиме развития, эксперимента. Появляется осознание потребностей перехода к целостной системе управленческого обеспечения развития образования. Это предполагает понимание современной системы взглядов на менеджмент.

1. *Применение системного подхода к управлению*, при котором любая организация представляется как сложнейшая система, характеризующаяся взаимозависимостью всех ее составляющих.

2. *Применение ситуационного подхода в управлении*. Организация и методы управления строятся в соответствии с ситуацией, в которой находится в данный момент ОУ. Меняется ситуация – меняются организация и методы. Таким образом, «*в менеджмент встроено постоянное обновление с ориентацией на конкретную ситуацию*» [2, с.22].

3. *Инновации, интеграция*. Эффективным является не то ОУ, которое хорошо работает сегодня, а то, которое постоянно обновляется. Коллективный характер педагогической деятельности и ее интегративный результат предполагают объединение сотрудников совместными ценностями, когда все работают вместе, а не рядом.

Исходя из требований рынка можно выстроить следующую схему: *конкурентоспособное ОУ ⇒ конкурентоспособные специалисты*.

В нашей стране в предшествующий период ее развития существовали определенные целевые установки, которые игнорировали человека. Мы меняем направление нашей деятельности: в центр системы образования ставим человека; перестаем подменять цель средством (программами, учебниками и др.). Программа должна быть сформулирована таким образом, чтобы человек мог комфортно двигаться по пути своего развития, образования. Это заставляет педагога критически переосмысливать свою деятельность. Следовательно, необходим анализ изменения ситуации в учебном заведении. А это возможно лишь в том случае, ес-

ли педагог осознает себя субъектом рыночных отношений. Работа в системе образования предъявляет к педагогу качественно иные требования: знать реальные потребности рынка труда, постоянно изучать и внедрять новые технологии обучения, использовать современную компьютерную мультимедийную технику, создавать на занятиях атмосферу самомотивации и самообразования.

Цель деятельности такого педагога – не содержание, а результат, которым является овладение учащимися (студентами, слушателями) современными (универсальными) способами и средствами освоения рассматриваемого содержания.

Сегодня как никогда оказывается востребованной способность учиться самому, и прежде всего тому, что позволяет *адаптироваться* к реалиям рынка. Такими знаниями являются знания менеджмента.

Управление становится необходимым условием успешной деятельности любого педагога, так как в содержании управления возрастает роль психолого-педагогических проблем, а в деятельности педагога повышается значение управленческих действий. На практике это выражается в *новой позиции преподавателя*. Сегодня ему приходится все чаще выполнять функции диагноста, эксперта, заниматься проектированием своей деятельности (проектировать курс, содержание образования, конкретное занятие и т.д.). Педагог все чаще занимает позицию лидера, возглавляя творческий микроколлектив преподавателей. Можно говорить о педагоге-менеджере. Сегодня реализация программы развития образовательного учреждения невозможна без формирования инновационных команд среди преподавателей, поддерживающих и развивающих новую управленческую культуру. Новые управленческие отношения преподаватель переносит на студенческую среду. Его роль – побудить обучающихся к развитию собственных возможностей, способности планировать свой успех, а в дальнейшем – карьере.

Чтобы преподаватель мог реализовать новую позицию, необходимы постоянные управленческие действия по его поддержке. В условиях демократизации образования педагог получает право на самостоятельность, и важно знать, как сочетается его

профессиональная свобода с требуемыми условиями, нормами и правилами, без которых невозможно встраиваться в единый целенаправленный образовательный процесс. Управленческая поддержка преподавателей заключается в реализации на практике самых разнообразных видов поддержки: информационной, психологической, социально-экономической, общекультурной.

Роль администрации в информационном обеспечении заключается в том, чтобы проанализировать формы, методы, содержание и организацию движения информационных потоков.

Помимо научно-методической педагог должен своевременно получать организационно-правовую информацию. Речь идет о локальных актах и распорядительной информации.

Важной задачей администрации становится организация научно-исследовательской работы как наиболее продуктивной формы повышения квалификации педагогов. Возрастает роль администрации и в создании привлекательной, творческой, основанной на уважении, раскрепощенной обстановки для работы педагогов и учащихся.

Одним из методов управления такими процессами является управление проектами (организация исследовательских лабораторий, творческих кафедр, временных творческих коллективов).

Значительная часть современных руководителей образовательных учреждений исповедует безличностный способ управления, когда отношение к преподавателю приравнивается к отношению к технике. Хорошо работает преподаватель, и это самое главное. Важнейшее правило управления состоит в том, что задача всякого руководителя заключается прежде всего в создании наилучших условий для реализации *собственных способностей* каждого члена коллектива и осуществлении социально-экономической поддержки сотрудников.

Исходя из этого возрастает роль коммерческой деятельности образовательного учреждения. Нужно изучать потребности в дополнительных образовательных услугах, разрабатывать новые программы. Необходим также поиск социальных партнеров. Без этой деятельности образовательному учреждению невозможно изыскивать дополнительные финансовые ресурсы и средства, без которых в современных условиях очень трудно организовывать

учебно-воспитательный процесс и повышать благосостояние преподавателей.

Следует еще раз отметить, что конкурентоспособность ОУ подтверждается наличием собственной стратегии решения проблем образовательного процесса.

Под миссией любой организации понимается смысл ее существования, ее социальная ответственность в глазах общества. Миссию надо формулировать так, чтобы она была понятна, убедительна и привлекательна. Миссию важно определить, так как она выполняет объединительную функцию в организации, лежит в основе организационной культуры, определяющей поведение работников. Управлять надо, прежде всего управляя поведением людей. А оно должно регулироваться как внутренними, так и внешними побуждениями и находиться в определенных организационных рамках, т.е. иметь фиксированные полномочия и обязанности.

Под миссией ОУ подразумевается система идеологических ценностей, определяющих принципы и стратегические цели его деятельности по реализации образовательных программ.

Работа по поиску системообразующей идеи зависит от многих факторов:

- уровня развития психолого-педагогической науки;
 - достижений педагогической практики;
- характера образовательных потребностей самих обучающихся;
- требований к качеству подготовки будущих специалистов;
 - готовности самих преподавателей;
 - ориентации управленческого аппарата.

В качестве примера хочется привести формулировку миссии преподавателей училища № 56 Сургута на занятиях по предмету «Менеджмент профессионального образования»: «Формировать отношения с учащимися на основе принципов демократизации, гуманизации, развивая их способности к общению и адаптации к реальным условиям жизни».

Проведение опроса мнений среди учащихся и их родителей выявило, что учащиеся с трудом находят общий язык с преподавателями, а иногда и с родителями. Для них существуют опреде-

ленные барьеры в умении общаться, что обуславливается объективными обстоятельствами:

- неумением четко излагать свои мысли;
- отсутствием знаний по проблеме стрессоустойчивости личности;
- неумением управлять собой, а следовательно, и своими действиями;
- отсутствием знаний в области основ экономической теории.

Не требуется веских доказательств тому, что такие учащиеся не могут стать конкурентоспособными специалистами. Именно эта проблема и легла в основу формулирования миссии данного образовательного учреждения. Найденная системообразующая идея дает также ответ на вопрос, какие качества личности учащегося должны быть сформированы, развиты и воспитаны.

В.М. Лизинский в своей работе «Идеи к проектам и практика управления школой», употребляет термин «социализационная модель ученика» [3]. Такая модель даст возможность подготовить конкурентоспособного специалиста, потому что она подразумевает становление необходимых качеств личности, а именно:

- способности ставить перед собой цели, планировать карьеру;
- способности к поиску нового, нестандартного решения, адаптации к новым условиям;
- креативности;
- коммуникабельности;
- функциональной грамотности;
- эмоциональной развитости.

Необходимость вовлекать преподавателей в формирование и формулирование миссии объясняется тем, что никакая идея не может быть навязана извне. Вовлечение педагогов в этот творческий поиск дает возможность найти оригинальное решение и сформировать у коллектива готовность участвовать в работе, нести за нее ответственность.

Определенный цикл работы ОУ позволяет сформулировать долгосрочные стратегические цели, являющиеся эффективным средством реализации миссии образовательного учреждения.

Стратегические цели на каждом этапе деятельности ОУ конкретизируются в годовых планах педколлектива.

Миссия ОУ реализуется через содержание образования. Ее конкретизация осуществляется путем разработки учебного плана, в котором должен быть определен компонент ОУ. Именно компонент ОУ является ключевым моментом реализации миссии, так как именно он определяет, какие дополнительные знания и умения в системе традиционных знаний и умений должны быть приобретены учащимися (студентами, слушателями).

Так, сформулировав миссию, преподаватели училища № 56 Сургута предложили внести определенные изменения в учебный план, в частности ввести специальные курсы, способствующие совершенствованию подготовки учащихся, а также курсы прагматического направления, способствующие социальной адаптации, такие как «История искусств», «Самоменеджмент», «Практическая психология», «Основы прикладной экономики».

Литература

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент». М., 1998.
2. Казанцев А.К., Подлесных В.И., Серова Л.С. Практический менеджмент. М., 1998.
3. Лизинский В.М. Идеи к проектам и практика управления школой. М., 1999.

Н.Е. Эрганова

МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ К ВНЕДРЕНИЮ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Возрождение инженерно-педагогического образования активизировало поиски путей совершенствования профессиональной подготовки студентов инженерно-педагогических вузов, факультетов и кафедр. Внимание ученых акцентировано на проблемах взаимосвязи инженерной и педагогической составляющих