

Для успешного усвоения вузовской программы требуется увеличение учебных часов, особенно по практическим и лабораторным занятиям. Поскольку это трудно решаемая задача, то, для начала, нужно введение обязательного пропедевтического курса по физике в объеме 30-40 часов.

## УПРАВЛЕНИЕ В ОБРАЗОВАНИИ

**И.О. Семенова**  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры гуманитарных и  
социально-экономических дисциплин  
филиала Российского государственного  
гуманитарного университета в г.  
Калининграде  
semenowa78@mail.ru

### **Концептуальные основы формирования управленческой культуры будущего учителя в условиях допрофессиональной подготовки**

*Статья посвящена актуальной проблеме управленческой подготовки педагога. Раскрыта сущность управленческой культуры учителя, логика становления педагога как руководителя, рассмотрены подходы к формированию управленческой культуры, представлен комплекс принципов, реализующих данные подходы*

Ключевые слова: управление; самоуправление; управленческая культура учителя; допрофессиональная подготовка; непрерывное педагогическое образование; принципы формирования управленческой культуры; подходы к формированию управленческой культуры

Современные социально-экономические условия существенно изменили профессиональную роль учителя: в настоящее время важнейшей его функцией является не передача готовых знаний, а управление самостоятельной учебно-познавательной деятельностью учащихся, создание условий для самореализации школьников, организация их творческого поиска, то есть актуализируется именно управленческая составляющая педагогической деятельности.

Новые требования к подготовке педагога, связанные с тенденциями гуманизации и демократизации образования, обострили вопрос о владении им управленческой культурой. В связи с этим, управленческая культура педагога все чаще становится предметом исследований. В педагогической науке разработаны концепция формирования данной характеристики в процессе непрерывной профессиональной подготовки (Н. В. Тамарская), технологии её формирования в процессе профессиональной подготовки студента-будущего учителя (М. А. Кононенко) и педагога дошкольного образования (Л. М. Горюнова), в процессе повышения

квалификации педагога (Л.А. Азарова). Однако анализ этих и других исследований в указанном аспекте обнаруживает пробел в технологическом осмыслении непрерывного процесса управленческой подготовки будущего учителя на его допрофессиональной ступени.

Между тем, к этапу допрофессиональной подготовки, как первой ступени непрерывного образования, все чаще обращаются исследователи, изучая различные аспекты формирования профессиональных качеств учителя (Н. М. Борытко, Т. А. Горлова, Е. Г. Лаптева, Г. Н. Попова, З. И. Шаповаленко и др.). Более того, публикации в практико-ориентированной литературе (А.П. Каспржак, В.И. Ревякина, Б.И. Сметанина, С.М. Черниченко) и информация, расположенная в интернете на сайтах педагогических классов лицеев, гимназий, свидетельствуют не только об осмыслении необходимости подготовки школьников-будущих учителей к управленческой деятельности, но и о её возможности.

Управленческая культура педагога (Тамарская Н. В.) как феномен непрерывной профессиональной подготовки представляет собой интегративное динамичное качество личности, развивающееся в логике смены стадий и характеризующее готовность педагога к осуществлению управления на различных уровнях (самоуправление, управление, соуправление). Модель управленческой культуры педагога структурируется компонентами (информационный, операциональный, аксиологический), элементами (здоровьесберегающий, функциональный, психологический, личностно-творческий и коммуникативный) и уровнями управления (самоуправление, управление, соуправление).

Формирование управленческой культуры у школьника-будущего учителя обеспечивается возможностями допрофессиональной подготовки, которые определяются: во-первых, сензитивностью юношеского и подросткового возрастов к развитию самоуправления (управления собой) и лидерских качеств, во-вторых - определённым потенциалом её содержания и организационных форм.

Теоретическое обоснование формирования управленческой культуры школьника-будущего учителя требует установления концептуальной базы данного процесса, которая отбиралась нами на основе анализа имеющихся исследований в области формирования управленческой культуры учителя и допрофессиональной педагогической подготовки и представлена доминантно-позиционным и синергетическим подходами, принципами преемственности, интерактивности, рефлексивности.

Доминантно-позиционный подход (Н.В. Тамарская) концептуально обосновывает стратегию формирования управленческой культуры педагога и определяет развитие у него потребности в овладении знаниями *доминирующего* уровня управления (самоуправления, управления, соуправления) в определенных статусно-ролевых позициях: «школьник-будущий учитель», «студент-будущий учитель», «педагог-учитель», «педагог-руководитель», занимаемых субъектами непрерывной профессио-

нальной подготовки на определенных ее этапах. В соответствии с данным подходом приоритетной целью формирования управленческой культуры в процессе допрофессиональной педагогической подготовки является развитие знаний, умений и ценностных ориентаций, реализуемых в самоуправлении (управлении собой).

Выделение самоуправления (управления собой) как уровня, требующего особого внимания на этапе допрофессиональной педагогической подготовки, объективирует необходимость применения синергетического подхода (Н. М. Таланчук), реализация которого позволяет малым резонансным воздействием обеспечить самоуправляемое и самоподдерживающееся развитие управленческой культуры будущего учителя. Суть применения синергетического подхода к формированию управленческой культуры школьника-будущего учителя состоит в запуске механизма самостоятельного развития собственной управленческой культуры и определяется синергетизмом его личности, проявляющимся во внутренней психологической готовности к действию (в форме установки на развитие и саморазвитие управленческой культуры); способностью к действию (совокупным опытом в виде управленческих знаний, умений и ценностных ориентаций); контактностью (готовностью к взаимодействию с педагогом).

Учитывая закономерности формирования управленческой культуры педагога в процессе непрерывной профессиональной подготовки (Н.В. Тамарская), можно установить принципы, на которые необходимо опереться при разработке модели и технологии формирования управленческой культуры старшеклассника-будущего педагога.

Принцип *преемственности* позволяет решить задачу обеспечения связей между компонентами процесса формирования управленческой культуры педагога на всех его этапах. Целостная педагогическая система преемственности формирования управленческой культуры педагога включает преемственность целей, содержания, форм, методов и результатов на этапах допрофессиональной, профессиональной подготовки и повышения квалификации. Указанный принцип дает возможность организовать формирование управленческой культуры школьника-будущего учителя с опорой на прошлый опыт обучающихся (стихийно сформированную управленческую культуру, житейские знания об управлении) и обеспечивает преемственность последующих этапов через формирование знаний об управлении классом и соуправлении учебным заведением.

Принцип *интерактивности* решает задачу обеспечения активного овладения управленческой культурой за счет субъект-субъектного взаимодействия и максимального использования интерактивного обучения. Реализация принципа интерактивности предполагает изменение роли обучающего (вместо роли информатора – роль менеджера), роли обучающегося (вместо объекта воздействия – субъект взаимодействия), роли информации (информация не цель, а средство освоения управленческой деятельности).

Указанный принцип детерминирует включение старшеклассника-будущего педагога в реальную управленческую деятельность, мотивацию к развитию рефлексивных умений за счет применения интерактивных форм обучения, сближающихся с функциональным составом управления и способствующих спонтанному их освоению субъектами обучения.

Принцип *рефлексивности* призван обеспечить решение задачи автономизации каждого из этапов формирования управленческой культуры педагога в процессе непрерывной профессиональной подготовки. Индивидуальная рефлексия позволяет первоначально осмыслить, а затем осознать результат каждого уровня управления. В соответствии с принципом рефлексивности на стадии допрофессиональной подготовки в качестве осознанного результата самоуправления выступают представления о профессиональной «Я-концепции», управления - представления о концепции собственной педагогической деятельности, соуправления – представления о педагогической карьере.

Таким образом, принципы формирования управленческой культуры будущего учителя, позволяют решить задачу обеспечения связей между компонентами процесса формирования управленческой культуры педагога на всех его этапах (принцип преемственности), активного овладения управленческой культурой за счет субъект-субъектного взаимодействия и максимального использования интерактивного обучения (принцип интерактивности), автоматизации каждого из этапов формирования управленческой культуры педагога в процессе непрерывной профессиональной подготовки (принцип рефлексивности).

В целом, указанные подходы и принципы являются отличительными для процесса формирования управленческой культуры школьника-будущего педагога и определяют приоритеты в процессе формирования управленческой культуры старшеклассника-будущего учителя.

Резюмируя все вышесказанное, отметим, что целенаправленное формирование управленческой культуры школьника-будущего учителя в процессе допрофессионального педагогического образования обеспечивает непрерывность управленческой подготовки педагога. При этом управленческую культуру школьника-будущего учителя необходимо рассматривать как начальную стадию становления педагога-руководителя, осуществляющегося в логике стадий (управленческая культура школьника-будущего учителя, управленческая культура студента – будущего учителя, управленческая культура педагога – руководителя). Использование доминантно-позиционного и синергетического подходов и принципов их реализации позволяют сделать процесс становления педагога как руководителя осознанным и научно-обоснованным.

## Литература

1. Азарова Л. А. Формирование управленческой культуры педагога в процессе научно-методической работы: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Калининград, 2003. -21

с.

2. Кононенко М.А. Формирование управленческой культуры учителя в процессе профессиональной подготовки: Дис. ... канд. пед. наук. - Калининград, 2002. - 196 с.

3. Тамарская Н.В. Формирование управленческой культуры педагога в процессе непрерывной профессиональной подготовки: Монография. – Калининград: Изд-во КГУ, 2003. – 160 с.

**Д.В. Юрченко**  
**преподаватель кафедры**  
**гуманитарных и социально-**  
**экономических дисциплин,**  
**соискатель филиала**  
**Российского государственного**  
**гуманитарного университета**  
**в г. Калининграде**  
**da-ri@rambler.ru**

### **Проблема конкурентоспособности в системе управления качеством образования**

*Статья посвящена актуальной проблеме конкурентоспособности в системе управления качеством образования. Рассмотрено понятие «качество образования», проанализированы подходы к системе качества управления вузом*

Ключевые слова: конкурентоспособность; качество образования; система управления качеством образования

Управление качеством образовательной деятельности вуза - одна из наиболее актуальных и сложных проблем в современной педагогике. Вопросы системы управления качеством образования находят свое отражение в документах Министерства образования, постоянно обсуждаются на научных конференциях, в СМИ. В науке данный вопрос нашел отражение в диссертационных исследованиях: Мартыненко М.В. «Внутривузовский мониторинг как средство управления качеством образования», Берденникова Н.Г. «Методическое обеспечение процесса обучения как фактор повышения качества образования в вузе», Грибова Г.В. «Организационно-педагогические условия повышения эффективности внутривузовской системы управления качеством образования», Яковлев Е.В. «Теория и практика внутривузовского управления качеством образования», Хлопова Т.П. «Научно-методические основы моделирования управления качеством образования на уровне региона», Османов С.А. «Управление качеством образовательных услуг вуза на основе маркетинговой концепции», Грачирина О.А. «Контроль качества образовательного процесса в контексте управления вузом».

Понятие "качество образования" многомерно, и анализ сути этого термина для области образования требует уточнения и детального изучения.

Прежде всего, надо понять, что является объектом регулирования: образовательная услуга, объем переданных знаний и навыков или изменение уровня конкурентоспособности личности?

Руководитель Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов Н.А. Селезнева [5] так определяет понятие «качество высшего образования»: «Качество высшего образования - это сбалансированное соответствие высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) многообразным потребностям, целям, требованиям, нормам (стандартам); системная совокупность иерархически организованных, социально значимых сущностных свойств (характеристик параметров) высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы)». Свое определение дают А.Н. Селезнева и А.И. Субетто, что качество высшего образования есть его соответствие целям высшего образования, национальной доктрине образования в Российской Федерации; оно должно соответствовать требованиям социально-экономического развития российского государства, повышению качества интеллектуальных и в целом человеческих ресурсов России, приоритетам технологического развития и в целом «экономики знаний», потребностям развития личности, требованиям обеспечения конкурентоспособности специалистов на рынке труда и в целом конкурентоспособности России [5]. И та и другая формулировки в определенной степени акцентируют внимание на многоаспектности понятия «качество образования» и его соответствии потребностям и требованиям, хотя достоинством второй является актуализация обеспечения конкурентоспособности специалистов.

Исследования Кузьмина Н.Н. показывают, что для улучшения системы управления качеством образовательной деятельности ВУЗа необходимо создать подструктуру системы управления качеством, которая будет регулярно корректировать образовательные программы [2]. Одновременно с ним, Мальченкова И.В., оценивает систему управления качеством и справедливо отмечает, что исследования отличаются отсутствием единого подхода к концептуализации этого понятия. Компьютерная программа «Рейтинг вузов в России», разработанная лабораторией Уральского лесотехнического института и принятая Государственным комитетом РФ по высшему образованию, предусматривает расчет двух комплексных показателей: потенциала образовательного учреждения (вуза) и активности организации. Первый показатель оценивает параметры вузовских возможностей, включая материальную базу и кадровый потенциал. Вторым показателем является деятельность советов по присуждению ученых степеней и званий, изданные в России и за рубежом печатные работы, прибыль коммерческой деятельности. Указанные характеристики сводятся в единый показатель, определяющий рейтинг вуза. Мы согласны с позицией Мальченковой И.В., которая относит к недостаткам такой системы: во-первых, отсутствие оценок качества разработанных и предлагаемых вузом образовательных программ; во-вторых, отсутствие таких показателей, как

ассортимент образовательных программ, в-третьих, спрос со стороны потребителей [3].

В оценке системы управления качеством, примененной для составления рейтинг-листа ведущих американских бизнес-школ журнала «U.S. News and World Report» представляется методика, которая выстраивает рейтинг учебного заведения, прежде всего, с позиции потребителей. В состав определяющих компонентов итогового рейтингового значения включены такие показатели, как репутация учебного заведения в преподавательской и студенческой среде; успехи в получении должности по окончании учебного заведения; степень признания выдаваемых дипломов; процент принимаемых на обучение от числа абитуриентов (уровень конкурса); цена образовательных услуг и средняя стартовая заработная плата выпускников[3]. Думается, что данная методика не позволяет оценить содержательную сторону образовательных программ, предлагаемых американскими бизнес-школами, по причине того, что они в значительной степени унифицированы. А в нашей стране различия в составе учебных дисциплин, формах обучения и качестве преподавания очень велики, что необходимо учитывать при моделировании оценки системы управления качеством вуза.

Исследователь Некрасов С.Д. считает, что модель системы управления качеством может быть представлена тремя блоками:

1) подсистемой управленческих подходов, используемых для решения конкретных задач, ориентированных на качественное изменение какого-либо образовательного фактора;

2) подсистемой теоретико-методологических оснований, представленных на уровнях общенаучном, стратегическом, практико-ориентированном, конкретно-научном и факторном;

3) подсистемой ценностной сущности компонентов и факторов образования различной природы (духовность, мотивация, компетентность и т.д.) [4].

Отсюда видно, что данные подходы к решению проблемы управления качеством образования не учитывают такого важнейшего понятия как конкурентоспособность выпускника, которая формируется в образовательно-воспитательном процессе, хотя в отдельных системах управления качеством отмечается необходимость формирования компетенций будущего специалиста (Некрасов С.Д., «U.S. News and World Report» [4,3]).

Однако, создание системы управления качеством требует последовательного решения следующих задач:

- определение и концептуализацию целей в области качества образования;

- выявление требований рынка труда и потенциальных работодателей; установление базового комплекса процессов как открытой модели;

- разработка и адаптация методов управления процессами, обеспечивающих функционирование и развитие вуза;
- осуществление документального оформления системы менеджмента качества.

Современная система управления качеством, по нашему мнению, должна базироваться на требованиях международных стандартов, включающих в себя принципы всеобщего менеджмента качества, в основу которого положено формирование конкурентоспособного специалиста. Специфику российского вуза должна определять его основная деятельность — образовательная, главная задача которой — воспитание и подготовка специалистов, конкурентоспособных на мировом рынке.

К сожалению, сегодня выпускник не обладает всеми качествами конкурентоспособного специалиста. В условиях постоянно нарастающей конкуренции на рынке труда выигрывают те специалисты, которые подготовлены с учетом запросов работодателей. Кроме этого, выпускник сам должен понимать эти запросы и уметь их учитывать. Учебные заведения не способствуют трудоустройству своих выпускников. Это происходит, потому что вузы при открытии новых специальностей и планировании объемов выпускаемых студентов не учитывают потребности экономики региона и спрос на региональном рынке труда. Соответственно, отсутствует связь между профессиональными учебными заведениями, с одной стороны, и работодателями — с другой. Необходимо решить, каким должен быть конкурентоспособный выпускник, нужный работодателю. Создавая конкурентоспособного специалиста вузу необходимо учитывать не только когнитивно-профессиональный компонент, т.е. его знания, но и развитие личностных качеств будущего конкурентоспособного специалиста, а также наличие дополнительных умений и навыков, которые не входят в современный Госстандарт. При этом в каждом компоненте необходимо рассматривать показатель условий (кадры, учебные ресурсы), показатель процесса (управление вузом, содержание образовательных программ, механизм гарантии качества образования и воспитания) и показатель результата (востребованность выпускников, эффективность научно-исследовательской и научно-методической деятельности). Целью системы управления становится обеспечение такого качества образовательного процесса, которое будет гарантировать подготовку выпускников, имеющих высокий уровень профессиональных знаний и навыков с учетом динамики изменений потребностей рынка профессионального труда и тенденций развития соответствующих областей науки и техники.

Пока объективных общих критериев оценки качества выпускников в вузе нет. Фактически только заказчики «продукции» вуза через некоторый промежуток времени имеют возможность объективно оценить качество выпускников по их умению квалифицированно выполнять свои профессиональные обязанности, по их профессиональной карьере.



Соответственно, на современном этапе основополагающей проблемой образовательного процесса является создание вузом эффективно действующей системы управления качеством образовательной деятельности и формирования на ее основе конкурентоспособного специалиста, что позволит существенно повысить уровень подготовки выпускников и их конкурентоспособность на рынке труда.

### **Литература**

1. Захарычева А.М. Управление качеством образования в вузе, его задачи и функции в современных условиях//Вестник БИЭФ. - Калининград, 2005, вып. 33, с. 101-108
2. Кузьмин Н.Н. Система управления качеством образовательной деятельности вуза.//Научное, научно-методическое, материально-техническое и информационное обеспечение системы образования: Материалы отчетной научно-методической конференции по проектам программы. – СПб., 2002, с. 27-41.
3. Мальченкова И.В. Оценка конкурентоспособности образовательной программы как средство повышения качества образования: Дис. ... канд. пед. наук. - Самара, 2008.
4. Некрасов С.Д. Проблема оценки качества профессионального образования специалиста//Университетское управление: практика и анализ. 2003, №1.
5. Селезнева А.Н., Субетто А.И. Теоретико-методологические основы качества высшего образования (научный доклад).  
<http://www.trinitas.ru/rus/doc/0012a/0012015.htm>

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ**

***И.Д. Рудинский***  
**доктор педагогических наук,**  
**профессор КГТУ**  
***idru@yandex.ru***  
***С.В. Петров***  
**аспирант КГТУ**  
***petrov-s-v@yandex.ru.***

### **Повышение квалификации специалистов на основе модели адаптивного индивидуализированного обучения**

*В статье анализируются проблемы современной системы повышения квалификации специалистов народного хозяйства и предлагается подход к повышению эффективности этой системы, основанный на компетентностном подходе и технологии адаптивного индивидуализированного обучения. В качестве предметной области рассматривается бухгалтерский учет*