

image not found or type unknown



Образование является важнейшей сферой социальной жизни. Именно оно формирует интеллектуальное, культурное, духовное состояние общества. Если углубиться в историю становления образования, то можно проследить, что система существует очень давно, буквально со времён возникновения элементов организованного общества. Каковы же исторические причины и теоретические предпосылки возникновения менеджмента в образовании? С развитием коллективных форм организации жизни людей порождается функция воспроизводства наработанных человечеством норм жизнедеятельности и культуры, передачи их последующим поколениям. Традиционная историческая классификация образовательных систем обычно описывается в соответствии с подходом к описанию исторических общественных формаций. Историческими причинами являются: глобализация и обострение конкуренции, побуждающие университеты и промышленные корпорации искать конкурентные преимущества; быстрое развитие и внедрение информационных технологий; повышение общего технологического уровня образования, науки и производства.

Последние два десятилетия перед российской системой высшего профессионального образования встал целый ряд вызовов, требующих ее глубокой модернизации, часть из которых были обусловлены мировыми тенденциями развития экономики и образования, часть - чисто отечественными условиями социально-экономического развития.

В настоящее время система менеджмент - образования в России включает, как государственные образовательные учреждения, так и негосударственные. В её составе существуют учреждения и организации вузовского образования и послевузовской подготовки специалистов. Развивается сеть учреждений довузовской профессионально ориентированной на управление подготовки (спецшколы, лицеи и пр.). В системе менеджмент - образования на современном этапе ведется подготовка бакалавров, магистров, специалистов первого и второго вузовского образования, а также специалистов послевузовской подготовки по системе повышения квалификации или переподготовки. Важную при этом роль играет Государственный стандарт специальностей, по которым осуществляется менеджмент-образование, хотя его действие распространяется только на систему вузовской подготовки специалистов, а для послевузовской подготовки такого

стандарта пока не существует.

Ведущая роль инновационных секторов образования в условиях перехода к постиндустриальному обществу в развитых странах выявило несоответствие между тем качеством профессиональных кадров, которые требовались экономике и тем, что предлагало - или могла предложить, система профессионального образования. По мере нарастания этого противоречия все чаще приходилось слышать об общем кризисе системы образования и необходимости смены образовательной парадигмы. В чисто экономическом плане проблема состоит в том, что профессиональные знания, умения и навыки, полученные в учебном заведении, в условиях научно-технической и научно-технологической революций стали устаревать быстрее, чем успевали окупиться затраты на обучение. В условиях полного бюджетного финансирования системы образования это обстоятельство не стимулировало в должной мере учебные заведения к модернизации, однако, оно выливалось в противоречивую ситуацию, когда все увеличивающееся количество выпускников вузов не сокращало дефицит кадров на рынке труда.

Большое значение в современном менеджмент - образовании в России приобретают образовательные учреждения послевузовского образования - бизнес-школы, менеджмент-центры, факультеты повышения квалификации, учебно-деловые центры и пр. Значительная часть их существует при государственных учебных заведениях - университетах, академиях, институтах, но есть также образовательные учреждения, возникшие заново на основе предпринимательской инициативы и реорганизации бывших отраслевых институтов повышения квалификации или даже техникумов, производственно-технических училищ. В этих учреждениях ведется подготовка по разнообразным образовательным программам, системы различны по срокам обучения, составу дисциплин, специализациям, организации учебного процесса, концептуальным подходам к структуре и формированию профессиональных навыков. Многие из них в качестве основы для составления образовательной программы берут известную в мире программу MBA. Существует множество модификаций этой программы как в мировой практике, так и в тех моделях, которые используются в России.

Таким образом, тенденции развития системы образования на сегодняшний день выражаются в стремлении обеспечить новое качество образования, отвечающее современным требованиям. При этом роль независимых организаций, государственных органов надзора и контроля, а также роль общественности в оценке качества будет возрастать.

И задача современного образовательного учреждения обеспечить и достойно представить результаты своей деятельности, реализуя принципы «открытости» и «прозрачности», используя различные механизмы внешней экспертизы качества образования: ЕГЭ, ГИА, независимую оценку качества образования, общественную аккредитацию образовательных программ, участие в публичных рейтингах по качеству образования.

Анализ изученной литературы и знакомство с опытом работы многих ведущих специалистов в образовании показывает, что у управляющих советов существует достаточно мощный потенциал. Естественным становится тот факт, что без менеджмента в образовании никак не обойтись. Осознание фактора угроз не должно стать препятствием на пути расширения функций управляющих советов, а напротив, поможет всем участникам образовательного процесса найти адекватные способы участия управляющих советов в оценке качества образования.

Отличительной особенностью современной ситуации является рассмотрение образования как важнейшего ресурса развития любой организации, а инвестиций в «человеческий капитал» - мощным стимулом непрерывного образования человека, его обучения в течение всей жизни. Важно отметить, что при становлении термина «Менеджмент в образовании» объединение понятий «знание» и «управление» сразу же вызвало много споров вокруг объекта управления и самого процесса. Одни исследователи считали, что управлять знаниями нельзя, рассматривая знание, в первую очередь, как философскую категорию, другие — что можно, понимая под «знанием» информацию и данные, либо трактуя процесс управления знаниями как управление средой, в которой они производятся. Эти споры привели к тому, что для термина «управление знаниями» до сих пор нет однозначной дефиниции. «Спросите десятих специалистов по управлению знаниями и вы получите 30 определений», - отмечает Стив Барт. Наличие множества определений вызвано в первую очередь широтой трактовки понятия «знания».

Образовательный менеджмент - специфическая отрасль управленческих наук, вобравшая в себя истоки педагогики, психологии, социологии управления, менеджмента и маркетинга. Вне всякого сомнения, что актуальной является проблема подготовки кадров образовательных менеджеров, способных выстроить такую систему образования, которой по плечу будет решение назревших проблем инновационной экономики.

Непрерывное образование человека становится ключом развития любой организации по целому ряду причин:

- растущие требования к профессиональной компетентности специалистов делают образование на протяжении всей жизни условием их конкурентоспособности, оно расширяет сферу самореализации человека, помогает преодолеть кризисы профессиональной идентичности;
- обозначившийся процесс старения населения выделяет образование как одно из наиболее эффективных средств, позволяющих смягчить вступление человека в «третий возраст» и сделать жизнь пожилых людей более насыщенной;
- миграционные процессы остро ставят вопрос о путях приобщения детей и взрослых к новой социокультурной среде, в которой они оказались;
- беспрецедентный для прежней исторической эпохи всплеск национального самосознания, связанного с процессом этической самоидентификации людей (интересом к родному языку, традициям, обычаям и т.д.), стимулирует приобщение к просветительской деятельности национально-религиозных общин;
- растет защитная роль образования в условиях социальных перемен, вызывающих у человека чувство социальной уязвимости, тревожности, правовой незащищенности, дезориентацию в сфере нравственной жизни.

Управление непрерывным образованием требует поиска особых подходов к управлению образовательными системами и процессами, которые могут быть разработаны в рамках образовательного менеджмента.

Необходимо учесть еще один аспект - особенности современной ситуации (неопределенность внешних и внутренних сред; значительные перемены в экономической, политической и социальной сферах всех стран мира; глобальная конкуренция; разнообразие по составу обучающихся и работников) и революционные преобразования в управлении (активное участие в процессе труда всех сотрудников организации; гибкость управления по отношению к переменам; создание благоприятствующей совместному труду корпоративной культуры) создают определенные трудности в деятельности организаций и требуют использования в практической деятельности всего перечисленного многообразия.

Система менеджмента качества в образовании строится на следующих принципах:

а) понимание и выполнение требований к образованию с учетом достижений научно-технического прогресса и международных стандартов;

б) ориентация на потребителя, жесткая конкуренция на рынке труда требует мобильности и динамичности системы менеджмента;

в) постоянное совершенствование образовательного процесса с учетом результатов мониторинга.

Что касается, руководства, то каков должен быть идеальный руководитель в современных условиях образовательных организаций? Мне всегда казалось, что хороший руководитель организует работу таким образом: каждый подчиненный будет думать – именно его действия привели к успеху. Но на самом деле конечный результат получился отличным благодаря правильной организации дел, подсказкам начальника. Настоящий руководитель всегда в тени, он незримо направляет своих подчиненных в нужное ему русло, всегда в курсе всех событий. Он, как незримый эфир, витает в воздухе - за всем наблюдает, но никто не чувствует неприятного контроля.

Я уверена ,чтобы быть хорошим, достойным руководителем, просто необходимо быть психологом. Быть психологом - значит знать, понимать людей и отвечать им взаимностью. Кроме того, хороший менеджер должен быть и организатором, и другом, и учителем, и экспертом в постановке задач, и лидером, и человеком, умеющим слушать других...и это только для начала. Он должен знать в совершенстве своих прямых подчиненных, их способности и возможности выполнения конкретной поручаемой им работы. Руководителю необходимо быть лидером, достойным подражания. Главной задачей можно считать возможность делать дело при помощи других людей, добиваться коллективной работы. Это значит сотрудничество, а не запугивание. Хорошего руководителя всегда заботят и интересы всего коллектива. Он стремится сбалансировать интерес простых рабочих и интересы администрации необходимость выполнения работы с необходимостью найти время для обучения, производственные интересы с человеческими потребностями подчиненных.

Однако одного физического здоровья руководителю образовательной организации не достаточно. Он должен быть еще и эмоционально здоровым человеком, иначе просто не выдержит всех сваливающихся на его голову перегрузок.

Поэтому нужно загодя формировать у себя положительные эмоции: сопереживание, делающее человека гуманным; волнение, стимулирующее активность, заинтересованность и любознательность, помогающую продвигаться вперед, освоению новых сфер деятельности; уверенность, добавляющую солидности.

В заключении, можно смело утверждать, что система менеджмента в образовании является интегрированной, ориентированной на современные информационные технологии, использование достижений теории и практики менеджмента. Ее успешность может быть оценена с применением качественных и количественных показателей. Естественно, она должна развиваться и прогрессировать во благо нашего будущего.