

УДК 378.14

**МАРКЕТИНГОВО-КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ  
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**И.А.Донина**

**MARKETING COMPETENCE APPROACH TO VOCATIONAL TRAINING OF THE HEAD OF THE  
GENERAL EDUCATION ORGANIZATION**

**I.A.Donina**

*Институт непрерывного педагогического образования НовГУ, doninairina@gmail.com*

В статье затронута актуальная проблема совершенствования процесса профессиональной подготовки будущих руководителей образовательных организаций. Одним из путей совершенствования профессиональной подготовки руководителей выступает маркетингово-компетентностный подход, который предполагает интеграцию технологического, контекстного, персонифицированного и компетентностного подходов и может служить методологическим основанием для реализации процесса профессиональной подготовки будущих руководителей общеобразовательных организаций в современных условиях. При этом технологический подход обеспечит направленность на проектирование и реализацию маркетинговых технологий, контекстный подход позволит рассмотреть подготовку современного руководителя с точки зрения социального заказа, ожидания потребителей, государственных требований, персонифицированный подход позволит индивидуализировать становление будущего руководителя в соответствии с его личными и профессиональными ожиданиями. Это позволит сформировать качества руководителей, востребованные работодателями и современным обществом.

**Ключевые слова:** *маркетингово-компетентностный подход, профессиональная подготовка, руководитель общеобразовательной организации, профессиональная компетентность*

In the paper the topical issue of vocational training improvement of heads of educational organizations is touched. One of the ways of improvement of vocational training is marketing and competence-based approach, which assumes integration of technological, contextual, personal, and competence-based approaches and can form the methodological basis for vocational training of tomorrow's heads of the general education organizations in the modern context. Thus, technological approach focuses on design and realization of marketing technologies, contextual approach allows us to consider training from the point of view of the social imperative, expectation of consumers, and state requirements. The personal approach enables us to consider personal and professional expectations of the heads, and develop qualities demanded by employers and modern society.

**Keywords:** *marketing and competence-based approach, vocational training, the head of the general education organization, professional competence*

Современная общеобразовательная организация развивается в условиях рыночной экономики. В связи с этим ее успешность во многом определяется готовностью к постоянным изменениям, основанной на способности к прогнозированию новых потребностей потребителей образовательных услуг. Эта готовность зависит от многих факторов, ведущим из которых является профессионализм и личная позиция ее руководителя. Они влияют на стратегию развития образовательной организации в условиях рынка образовательных услуг, реализацию маркетинговых задач по взаимодействию с ключевыми партнерами образовательной организации, создание условий для эффективной маркетинговой деятельности педагогического коллектива

Единый квалификационный справочник (ЕКС) для работников сферы образования [1] позволил выявить требования к должностям руководителя образовательного учреждения, а именно: руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения, заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения, руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения. Приведем анализ содержания требований Единого квалификационного справочника в контексте «управление устойчивым успешным развитием общеобразовательной организации в условиях рыночной экономики» (табл.).

Таким образом, к профессиональным качествам руководителей общеобразовательных организаций начинают добавляться такие как способность к экономическому образу мышления и к поиску организационно-управленческих решений, готовность нести за них ответственность; способность участвовать в разработке маркетинговой стратегии общеобразовательной организации, используя инструментарий стратегического менеджмента и стратегического маркетинга, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию, в частности, способность организовывать и проводить рекламные кампании и оценить их эффективность, способность разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых образовательных услуг; умение управлять конкурентоспособностью организации и предлагаемых образовательных услуг; умение организовать маркетинговое исследование и использовать в практической деятельности информацию, полученную в результате маркетинговых исследований и бенчмаркинга и многие другие.

Работодателями из профессиональных качеств будущих менеджеров более всего приветствуются: ответственность, коммуникабельность, обучаемость,

самостоятельность и инициативность, готовность к практической и инновационной деятельности, владение современными технологиями, предприимчивость, аналитические способности и способность эффективно применять свои знания, умения и навыки в практической деятельности.

Со вступлением России в Болонский процесс, с появлением новых государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) в вузе также происходят изменения в профессиональной подготовке будущих руководителей общеобразовательных организаций: внимание акцентируется не только на содержании образования, но и на принципиально новых результатах обучения студента, выраженных в виде компетенций и представляющих собой динамичную совокупность знаний, умений, навыков, способностей и личностных качеств, которые выпускник может продемонстрировать после завершения обучения. Это требует иного подхода к постановке целей образования, изменения принципов отбора содержания образования и изменения оценки образовательных результатов. Образовательное учреждение, как указано в Концепции модернизации российского образования, должно формировать новую систему универсальных знаний, умений, навыков, опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть современные ключевые компетенции, а основной целью профессионального образования названа «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности» [2].

Таким образом, компетентностный подход непосредственно входит в жизнь российских высших учебных заведений и становится современной практикой высшего профессионального образования.

Новейшие исследования не дают единого подхода к определению понятий «компетентность» и «компетенция». Это обуславливает широкий спектр различных трактовок — от полного отождествления до принципиально разных подходов и точек зрения. Нам близка точка зрения А.А.Вербицкого, когда под компетентностью понимается характеристика личности, означающая обладание совокупностью определенных компетенций, которые представляют собой составляющие компетентности специалиста [3].

Следует особо отметить значимые для нашего исследования положения А.В.Хуторского, И.А.Зимней и И.А.Колесниковой. А.В.Хуторской предлагает

Содержание функции «Управление развитием общеобразовательной организации»  
(по единому квалификационному справочнику для работников сферы образования)

|                                                                                                                                | Руководитель образовательного учреждения                                                                                                                                                                                                                         | Заместитель руководителя образовательного учреждения                                                                                                      | Руководитель структурного подразделения                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Деятельность по разработке и реализации стратегии развития образовательной организации в условиях рынка образовательных услуг. | Определяет стратегию, цели и задачи развития образовательного учреждения. Осуществляет разработку, утверждение и реализацию программ развития образовательного учреждения. Создает условия для внедрения инноваций.                                              | Организует текущее и перспективное планирование деятельности образовательного учреждения.                                                                 | Организует текущее и перспективное планирование деятельности структурного подразделения с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано, обеспечивает контроль за выполнением плановых заданий. |
| Реализация маркетинговых задач по взаимодействию с ключевыми партнерами образовательной организации.                           | Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами государственной власти, местного самоуправления, организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими), гражданами.                                                            | Координирует взаимодействие между представителями педагогической науки и практики. Организует просветительскую работу для родителей (лиц, их заменяющих). | Координирует взаимодействие между представителями педагогической науки и практики. Организует просветительскую работу для родителей (лиц, их заменяющих).                                                               |
| Создание условий для эффективной маркетинговой деятельности педагогического коллектива.                                        | Обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения, направленных на улучшение работы образовательного учреждения и повышение качества образования, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе. | Координирует работу преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения, других педагогических и иных работников.                           | Организует учебно-воспитательную, методическую, культурно-массовую, внеклассную работу.                                                                                                                                 |

использовать термин «компетентность» для фиксации уже состоявшихся качеств личности, понимая под компетентностью не только обладание человеком соответствующей компетенцией, но и его личное отношение к ней и предмету деятельности. «Компетентность — состоявшееся личностное качество (совокупность качеств) специалиста и минимально необходимый опыт деятельности в заданной сфере» [4].

И.А.Зимняя под компетентностью понимает актуальное формируемое личностное качество; основывающееся на знаниях, умениях, навыках ценностях, опыте и склонностях личности к социально-профессиональной деятельности интеллектуально и личностно обусловленную социально—профессиональную характеристику человека [5].

И.А.Колесникова в книге «Андрагогика» дает следующее определение: «Компетентность — интегральная личностная характеристика, отражающая готовность и способность человека выполнять профессиональные функции в соответствии с принятыми в обществе на настоящий момент нормативами и стандартами» [6].

На основе анализа существующих определений «компетентности» мы определяем *профессиональную компетентность руководителя общеобразовательной организации* как способность и готовность к успешной организационно-управленческой деятельности в условиях нестабильной и динамично изменяющейся внешней среды. Основу управленческой компетентности составляют профессионально значимые и личностные качества менеджера образования, а также ценностные ориентиры и полученный управленческий опыт.

Таким образом, руководителю в ходе его профессиональной подготовки в вузе необходимо овладевать не только знаниями, но и выявить, сформировать и развить профессиональные качества и навыки управленца, умение решать профессиональные прикладные практические задачи.

Поскольку компетентностный подход «выдвигает на первое место не информированность обучаемого, а умение разрешать проблемы и усиливает практическую направленность профессионального образования, он актуализирует необходимость при-

обретения опыта деятельности, умение на практике реализовать знания.

Учитывая значимость нового видения профессиональной компетентности для эффективной деятельности руководителя современной общеобразовательной организации, мы определили в качестве методологической основы профессиональной подготовки такого руководителя маркетингово-компетентный подход, предполагающий интеграцию *технологического, контекстного и персонифицированного* подхода, обеспечивающих маркетинговую составляющую подготовки и *компетентностного* подхода, направленного на формирование профессиональной компетентности будущего руководителя.

*Технологический подход* является самостоятельным направлением исследования образовательного процесса и опирается на триаду: философия образования — образовательная политика — образовательная технология. Поскольку философия маркетинга и маркетинговая политика являются одной из составляющих жизнедеятельности общеобразовательных организаций, технологический подход позволяет определить образовательные технологии, обеспечивающие эффективную подготовку будущих руководителей школ к управленческой деятельности в условиях рыночной экономики.

*Контекстный подход* позволяет рассмотреть процесс профессиональной подготовки в контексте изменений внешней и внутренней среды, поведения потребителей образовательных услуг и социального заказа, а также маркетинговой политики в образовании страны и региона.

Контекстный подход предполагает максимальное приближение условий обучения к реальной профессиональной управленческой деятельности. Суть контекстного подхода к обучению заключается в создании условий для трансформации учебно-познавательной деятельности в профессиональную. А.А.Вербицкий показано, что качественное формирование профессиональных компетенций в сфере образования должно осуществляться в двух контекстах — *предметном* (относящемся к содержанию профессиональной деятельности) и *социальном* (относящемся к сфере социальных профессиональных взаимодействий). Эти контексты уже выступают как критерии качества образования. При этом качественное организованное процесс обучения предстает как движение собственной деятельности студента от традиционной академической учебной деятельности (усвоение знаний) через квазипрофессиональную (деловые игры, лабораторные работы и другие имитации) и учебно-профессиональную деятельности (пробная деятельность в данной профессиональной сфере, например, в виде практики) к собственно профессиональной деятельности. Это движение осуществляется с помощью трех взаимосвязанных обучающих моделей: семиотической, имитационной и социальной, которые отражают будущую профессиональную реальность соответственно в форме учебных текстов, профессиональных ситуаций и образцов решения проблемы [7].

*Персонифицированный подход* предполагает ориентацию образования на конкретную личность, т.к. ядром модели выступает «персона» обучающего-

ся. Подход рассматривает построение образовательной профессиональной траектории на основе ее собственных потребностей и интересов. В рамках персонифицированного подхода обучающимся обеспечивается свобода выбора вариантов образовательных программ, индивидуальных маршрутов, форм обучения в соответствии с будущими профессиональными, личностными потребностями и затруднениями.

*Компетентностный подход* является одним из ведущих методологических подходов в современном высшем образовании европейских стран, поскольку в русле Болонского процесса компетенции рассматриваются как основной образовательный результат, достигаемый в процессе освоения бакалаврских и магистерских образовательных программ. Компетентностный подход — это подход, при котором результаты образования признаются значимыми за пределами системы образования. Он ставит во главу угла междисциплинарные интегрированные требования к результату образовательного процесса в виде компетентностей и компетенций.

Преимущества *компетентностного подхода* для развития высшего образования в России отмечает Ю.Г.Татур, который указывает на обобщенный, интегральный характер понятия «компетентность» по отношению к используемым в старых образовательных стандартах «знать», «уметь», «владеть» и отмечает его значимость для обеспечения формирования, абстрагированной от конкретных дисциплин, объектов труда, что позволит, в свою очередь, говорить о более широком, чем сегодня возможном поле деятельности специалиста [8].

Компетентностный подход в образовании — это целевая ориентация учебного процесса на формирование определенных компетентностей.

Рассматривая интеграцию обозначенных подходов, необходимо отметить, что *компетентностный подход* к исследованию процесса профессиональной подготовки руководителя общеобразовательной организации может быть дополнен совокупностью подходов, позволяющих раскрыть маркетинговую составляющую: технологического, контекстного и персонифицированного. При этом технологический подход обеспечит направленность на проектирование и реализацию маркетинговых технологий, контекстный подход позволит рассмотреть подготовку современного руководителя с точки зрения социального заказа, ожидания потребителей, государственных требований, персонифицированный подход позволит индивидуализировать становление будущего руководителя в соответствии с его личными и профессиональными ожиданиями.

1. Единый квалификационный справочник (ЕКС) для работников сферы образования [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html> (дата обращения: 02.05.2014).
2. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года [Электронный ресурс]. URL: [http://www.edu.ru/db/mo/data/d\\_02/393.html](http://www.edu.ru/db/mo/data/d_02/393.html) (дата обращения: 01.05.2014).
3. Вербицкий А.А., Ильязова М.Д. Инварианты профессионализма: проблемы формирования. М.: Логос, 2011. 288 с.

4. Хуторской А.В. Компетенции в образовании: опыт проектирования. М.: «ИНЭК», 2007. 327 с.
5. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. М.: ИЦ ПКПС, 2004. 42 с.
6. Колесникова И.А. Основы андрагогики. М.: Издательский центр «Академия», 2003. 240 с.
7. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. М.: Высшая школа, 1991. 207 с.
8. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С.20-26.

#### References

1. Edinyiy kvalifikatsionniy spravochnik (EKS) dlya rabotnikov sfery obrazovaniya [The Uniform Qualification Reference Book (UQRB) for educators] [An electronic resource]. URL: <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html> (accessed: 02.05.2014).
2. Kontsepsiya modernizatsii rossiyskogo obrazovaniya na period do 2010 goda [The concept-based modernization system of Russian education for the period until 2010] [An electronic resource]. URL: [http://www.edu.ru/db/mo/data/d\\_02/393.html](http://www.edu.ru/db/mo/data/d_02/393.html) (accessed: 01.05.2014).

3. Verbitsky A.A. Ilyazova M.D. Invarianty professionalizma: problemy formirovaniya [Invariants of professionalism: problems of development]. Moscow, Logos Publ., 2011, p. 187; p. 32.
4. Hutorskoy A.V. Kompetentsii v obrazovanii: opyt proektirovaniya [Competence in education: practices of design]. Moscow, INEK Publ., 2007, p. 113.
5. Zimnaya I.A. Klyuchevyye kompetentnosti kak rezultativno-tselevaya osnova kompetentnogo podhoda v obrazovanii [Key competence as a result and target basis for competence-based approach in education]. Moscow, ITs PKPS Publ., 2004, p. 34.
6. Kolesnikova I.A. Osnovy andragiki [Bases of andragogy]. Moscow, Akademiya Publ., 2003, p. 73.
7. Verbitskiy A.A. Aktivnoe obuchenie v vysshey shkole: kontekstniy podhod [Active teaching in higher education institutions: contextual approach]. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 1991, p. 6.
8. Tatur Yu.G. Kompetentnost v strukture modeli kachestva podgotovki spetsialista [Competence in the structure of quality model of the expert's training]. Vyishee obrazovanie segodnya, 2004, no. 3, p. 23.