

УДК 378.22

КОНЦЕПЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРОВ — ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

Р.М.Шерайзина, М.В.Александрова, Л.Н.Янчевская

Институт непрерывного педагогического образования НовГУ, Roza.Ivanova@novsu.ru

Представлена и обоснована концепция инновационной системы профессиональной подготовки специалистов по направлению «Педагогика» — магистерская программа «Образовательный менеджмент». Выделены ведущие теоретические идеи, определена инновационная сущность понятия «образовательный менеджмент», выявлены компетенции магистра — образовательного менеджера.

Ключевые слова: *инновационная система, образовательный менеджер, концепция профессиональной подготовки, компетенции магистра*

The article examines and substantiates the conception of innovative system for training of specialists in the sphere of pedagogic — Master's program «Educational Management». The fundamental theoretical ideas are singled out, innovation essence of a concept «Educational Management» and competences of Master — educational manager are also presented.

Keywords: *innovative system, educational manager, professional training conception, Master's concepts*

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 создают определенные трудности в деятельности организаций. Кроме того, возникает необходимость в развитии корпоративной культуры организации, обеспечивающей баланс между личными и общественными интересами, движение от сопоставленности к совместимости, от общности действий — к единым действиям, от способов приспособления — к истинным и глубоким изменениям.

Все эти перемены требуют нового типа руководителя — лидера, осознающего всю сложность современного мира и понимающего, что идеальных безопасных «маршрутов» в нем быть не может. Современная управленческая революция требует увеличения объема производства, повышения качества работы при сокращении используемых ресурсов; активного участия в процессе труда всех сотрудников организации; отношения к переменам как к естественному состоянию внешней среды; создания благоприятствующей совместному труду корпоративной культуры. Управление в новых социально-экономических условиях значительно отличается от традиционного: жесткий контроль сверху донизу, разделение труда и специализация, управление, основывающееся на объективных показателях и тщательном анализе. Каждый управленец в современных условиях находится в ситуации выбора: либо сделать свою организацию отличной от других, либо отдать предпочтение «обозу». Кроме того, он понимает, что основное условие успеха любой организации — опытные высококвалифицированные менеджеры. Подготовка таких управленцев и является главной задачей профессиональной подготовки по магистерской программе «Образовательный менеджмент» в условиях модернизации высшего образования.

Главным фактором, вызывающим преобразование системы высшего профессионального образования, является развитие процессов глобализации в мировом сообществе, прежде всего в экономической среде. Российский исследователь М.А.Чешко определяет «глобальность» как «широкую совокупность процессов и структур, которую можно выразить как процесс взаимозависимости, взаимопроникновения и взаимообусловленности самых разнообразных компонентов мирового сообщества. Иначе говоря, в современном мире создается такое единое целое, где любое локальное событие определяется событиями в других локусах и наоборот. Эти процессы и выступают как “феномен глобальности и глобализации”» [1]. В связи с этим возникают противоречия между отдельно взятым вузом как организованной социальной системой с уникальными условиями ее возникновения и становления в конкретной стране и конкретном регионе (видение частного в общем) и развитием наднациональных социальных процессов на планетарном уровне (существование общего в частности).

Становление объединенной европейской экономики и увеличение наукоемкости производств спо-

собствует изменению требований работодателей к потенциальным работникам, в частности, к их квалификации: повышается спрос на высшее образование, в том числе послевузовское. К отличительным характеристикам профессионального образования можно отнести возникшую массовость высшего образования и развитие его непрерывного сектора. Поскольку образование в европейской стране традиционно было бесплатным, то подобная массовость образования привела к дефициту государственных ресурсов, выделяемых на эти цели. На этом этапе в конкурентную борьбу за студента-«платника» вступили вузы США и Англии с более прикладным (в отношении определенного производства) типом программ, что потребовало дополнительных расходов национальных правительств на разработку подобных программ на английском языке. Кроме того, необходимо было каким-то образом осуществить социокультурную и экономическую интеграцию — с учетом интеллектуального потенциала — миллионов мигрантов, нахлынувших в европейские страны со всего света. Выходом в сложившейся ситуации, устраивающим как вузы, так и национальные правительства, стали бакалавриат и многоуровневость высшего образования. Это позволило снизить расходы на образование (обучение занимает меньшее количество лет) при удовлетворении массовости спроса на высшее образование, удовлетворить спрос работодателей в рабочей силе необходимой квалификации с возможностью ее роста (наемного работника с фундаментальной подготовкой) и встречный спрос у населения на гарантированную занятость (в частности на общеевропейском рынке), повысить конкурентоспособность европейской рабочей силы на мировом рынке труда, а значит, и конкурентоспособность европейского высшего профессионального образования в мире, организовать внешне демократическое равенство этнических групп — коренных и пришлых.

В качестве *второго фактора* преобразований выступает тенденция переноса конкуренции из экономической сферы в научную. Сокращение срока жизни нового продукта, выделение «человеческого капитала» как ключевого в конкурентной борьбе различных организаций, определение науки и творчества как ведущих факторов развития экономики — все это предполагает изменение кадровой политики, направленной на поиск кадров не просто с высоким профессиональным образованием, а молодых (до 30 лет), способных нестандартно и по-новому творчески мыслить.

Третий фактор — ориентация вузов в подготовке специалистов на внутренние проблемы без учета требований работодателей и рынка труда. Современным организациям нужны специалисты, владеющие не только профессиональными знаниями, но и другими компетенциями, связанными с информационной и управленческой культурой, знанием одного или двух иностранных языков, психологическими и конфликтологическими методиками и др.

В связи со всем этим можно констатировать, что возникает потребность в создании условий для инновационной системы подготовки менеджеров. С

нашей точки зрения, такой инновационной системой является система магистерской подготовки образовательных менеджеров, концептуальную основу которой составляют теоретические идеи П.Друкера, концепция образовательного менеджмента как инновационной системы, теоретико-методологические основы моделирования магистерской программы «Образовательный менеджмент».

П.Друкер характеризует современный менеджмент как специфический вид управленческой деятельности, вращающийся вокруг человека, с целью сделать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости, ибо человеческая способность вносить вклад в общество столь же зависит от эффективности управления организацией, как и от собственных усилий и отдачи людей. Друкер указывает на необходимость в современных социально-экономических условиях решения пяти основных задач менеджмента.

1. Сплотить людей вокруг общих целей предприятия. Без этого, справедливо считает он, никогда толпу не превратить в коллектив.

2. Развивать в каждом сотруднике предприятия его потребности и по возможности их удовлетворять.

3. Ни на минуту не останавливать развитие людей.

4. Поскольку навыки и профессиональная подготовка людей, работающих на предприятии, различны и сотрудники выполняют разнообразные виды работ, то их производственная деятельность должна строиться на основе коммуникации между работниками и на их индивидуальной ответственности.

5. О предприятии нельзя судить только по объему выпуска продукции и базовым производственным линиям. В этом отношении предприятие схоже с человеком: так же как ему необходимы разнообразные средства для оценки здоровья и деятельности, такие же различные средства требуются и для оценки функционирования предприятия.

Определяя задачи менеджмента в XXI в., П.Друкер особое внимание уделяет стратегиям управления знаниями, изменениями, ресурсами и взаимодействием с обществом [2].

В целях выявления инновационных характеристик образовательного менеджмента был проведен сопоставительно-сравнительный анализ сущностных характеристик данного понятия различными авторами.

Ряд исследователей (Е.А.Князев, А.Б.Вифлеемский, А.Т.Глазунов и др.) образовательный менеджмент рассматривают как синоним понятия «управление образовательными системами (образовательными учреждениями)» [3-5].

Существует и такая точка зрения, что образовательный менеджмент — это процесс, связанный с обучением персонала и созданием отрасли образовательных услуг.

Образовательный менеджмент, полагает Ф.Деккер, это управление и организация процесса обучения в различных аспектах: индивидуально-личностном, производственном, социальном, куль-

турном и организационном. А Х.Гайслер считает, что это «управление организационными структурами, их стратегией и культурой, опирающееся на образование как индивидуумов, так и организации» [4].

Не отрицая возможности определения образовательного менеджмента как управления различными образовательными учреждениями (общеобразовательными, профессиональными), мы считаем (эта идея заложена в нашу программу магистерской подготовки), что в условиях мирового кризиса и развивающихся рыночных отношений успех и конкурентоспособность любой организации (не только образовательной) зависит от того, насколько менеджер любого уровня умеет управлять посредством знаний, обеспечивать гуманизацию общественно-экономических отношений, формирование новых жизненных установок сотрудников, их инновационного поведения, нового мышления, способностей к самостоятельному принятию решений в ситуации выбора, конструктивному сотрудничеству, прогнозируя их возможные последствия.

Образовательный менеджмент можно рассматривать как определенный вид современного менеджмента, интегрирующий инновационные идеи педагогики, психологии, социологии образования, теории управления, целью которого является обеспечение становления «обучающейся организации», способствующей развитию образовательной активности человека на протяжении всей жизни и в системе его непрерывного обучения. В связи с этим еще одной важнейшей характеристикой образовательного менеджмента является его направленность на обеспечение синергетического эффекта.

Таким образом, образовательный менеджмент можно определить как вид социального менеджмента, создающего условия для устойчивого развития организации через образование посредством раскрытия профессионального и личностного потенциала всех ее субъектов, формирования их инновационного поведения, а образовательного менеджера мы характеризуем как профессионала, обладающего специальным образованием в области образовательного менеджмента, предпринимательской культурой, новым мышлением и инновационным поведением.

В качестве теоретико-методологических основ магистерской программы «Образовательный менеджмент» нами выделены:

— *концепция менеджмента знаний*, основной целью которого является создание стратегических конкурентных преимуществ организации путем ее непрерывного совершенствования и развития, обеспечивающего условия для постоянного обучения, систематического обогащения своих знаний каждым работником и обмена ими с коллегами по достижению более высокой производительности [6,7];

— *концепция андрагогики*, ведущими принципами которой определяются: принцип приоритетности самостоятельного обучения; принцип совместной деятельности обучающегося с коллегами и преподавателем; принцип использования имеющегося положительного опыта (социального и профессионального) в качестве базы обучения и источника формализа-

ции новых знаний; принцип корректировки устаревшего опыта и личностных установок, препятствующих освоению новых знаний; принцип индивидуального подхода к обучению на основе личностных потребностей и с учетом социально-психологических характеристик личности; принцип элективности обучения; принцип рефлексивности; принцип востребованности результатов обучения практикой; принцип системности обучения; принцип актуализации результатов обучения (их скорейшее использование на практике); принцип развития обучающегося;

— *методология образовательного менеджмента*, определяемая как оптимальное сочетание методов и средств, способствующих активизации интеллектуального потенциала организации с целью повышения эффективности ее деятельности, и основных функций: социальной — реализация принципов устойчивого развития, учитывающих человеческие ценности (экономическая эффективность, социальная справедливость, рост производства, подлинное человеческое развитие); профессиональной — обеспечение социализации человека в условиях неопределенности через создание условий для освоения новых профессиональных ролей, развитие профессиональной компетентности и мобильности; личностной — дополнение и обогащение процесса социализации путем приобщения личности к общечеловеческим ценностям, языку, культуре мышления и чувствования, деятельности и общения, проектирование индивидуального образовательного маршрута обучения в течение всей жизни; а также компетентностного и синергетического подходов, предполагающих сочетание личных параметров человека и качеств менеджера

знаний, менеджера обучающейся организации, менеджера-педагога, менеджера развития персонала и менеджера-исследователя.

Профессиональная подготовка магистров — образовательных менеджеров является инновационной, так как концептуально-методологической основой ее проектирования и реализации являются новые теоретические идеи, а результатом — профессиональная компетентность выпускников, определяемая как совокупность социально-педагогической, организационно-управленческой, научно-исследовательской, межкультурной и рефлексивно-креативной компетенций, обеспечивающих формирование дополнительных полезных в практической профессиональной деятельности знаний, навыков, творческих способностей по созданию условий для инновационного и эффективного развития организаций как «обучающихся организаций».

1. Чешко М.А. Глобальное видение и новая наука. М., 1988. С.6.
2. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи Питера Друкера / Пер. с англ. под ред. А.А.Чернова. СПб.: Питер, 2008. 384 с.
3. Князев Е.А. Кадры управления в высшем образовании как приоритет для устойчивого развития высшей школы. М., 2001. 220 с.
4. Барановский А.И. // Современные наукоемкие технологии. 2008. № 1. С.11-15.
5. Смакотина Н.А. // Качество, инновации, образование. 2002. №1. С.53-56.
6. Деревянников В.Л. Построение системы управления знаниями на предприятии: Учеб. пособие. М.:КНОРУС, 2008. 344 с.
7. Игнатьева Е.Ю., Лисицын С.А. Менеджмент знаний в образовании: Учеб. пособие. СПб.: ЛОИРО, 2007. 180 с.