



**ЧЕЛОВЕК, СЕМЬЯ И ОБЩЕСТВО:
ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ

**Материалы III Всероссийской
научно-практической конференции
с международным участием**

Красноярск, 12–14 ноября 2015 г.

Электронное издание

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева»

ЧЕЛОВЕК, СЕМЬЯ И ОБЩЕСТВО:
история и перспективы развития

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ

**Материалы III Всероссийской
научно-практической конференции
с международным участием**

Красноярск, 12–14 ноября 2015 г.

Электронное издание

КРАСНОЯРСК
2015

ББК 65.29
А 437

Редакционная коллегия:

А.А. Лукьянова (отв. ред.)

К.Ю. Лобков

Г.Т. Полежаева

Л.А. Диденко

А 437 Актуальные проблемы менеджмента в образовании:
материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Красноярск, 12–14 ноября 2015 г. [Электронный ресурс] – Электрон. дан. / ред. кол., отв. ред. А.А. Лукьянова; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2015. – Систем. требования: РС не ниже класса Pentium I ADM, Intel от 600 MHz, 100 Мб HDD, 128 Мб RAM; Windows, Linux; Adobe Acrobat Reader. – Загл. с экрана.

ISBN 978-5-85981-932-4

ББК 65.29

ISBN 978-5-85981-932-4
(IV Международный
научно-образовательный форум
«Человек, семья и общество:
история и перспективы развития»)

© Красноярский государственный
педагогический университет
им. В.П. Астафьева, 2015

Е.А. Васильев, В.И. Курко, Е.В. Малахова, Ю.С. Кузнецова

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ВИДЕОКОМПЛЕКСЫ - ПЕРВЫЙ ШАГ К ИНТЕРАКТИВНЫМ ФОРМАМ ОБУЧЕНИЯ

Образование, видеоконплексы, информационные технологии.

В статье рассматриваются актуальные на сегодняшний день интерактивные формы обучения для северных и арктических территорий.

E.A. Vasilyev, V.I. Kirko, E.V. Malakhova, Y.S. Kuznetsova

EDUCATIONAL AND METHODOICAL VIDEO - THE FIRST STEP TO AN INTERACTIVE FORM OF TRAINING

Education, video-information technology.

The article deals with topical today interactive forms of training for northern and Arctic regions.

Условия быстрой смены парадигмы нынешней мировой экономики приводят нас к необходимости развивать и внедрять инновационные методы не только в технологиях промышленности, но и в технологиях образования. Последнее может быть реализовано за счет постоянного совершенствования человеческого капитала компаний в условиях непрерывного образовательного процесса.

В настоящее время, с одной стороны, в Красноярском крае идет интенсивное освоение северных и арктических территорий, что связано с открытием новых месторождений, таких как Агалеевское, Ванкорское, Пеляткинское, Собинское и т.д., а также с новым открытием Северного морского пути.

С другой стороны, идет сокращение образовательных учреждений.

В табл. 1 приведены данные краевого статистического ежегодника (2012, раздел 8) по числу государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений на начало 2012 учебного года [1-5].

Таблица 1

Государственные и муниципальные общеобразовательные учреждения на начало 2012 учебного года

	1995/96	2000/01	2005/06	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Число общеобразовательных учреждений	1794	1724	1461	1202	1144	1095	1060
В том числе:							
в городах и поселках городского типа	543	557	513	447	437	433	429
в сельской местности	1251	1167	948	755	707	662	631
Из общего числа учреждений:							
Общеобразовательные учреждения без вечерних (сменных)	1752	1681	1427	1176	1118	1069	1036
в том числе:							
в городах и поселках городского типа	510	519	485	428	420	416	412
в сельской местности	1242	1162	942	748	698	653	624
Вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения	42	43	34	26	26	26	24
в том числе:							
в городах и поселках городского типа	33	38	28	19	17	17	17
в сельской местности	9	5	6	7	9	9	7

Как видно из табл. 1 число образовательных учреждений сокращается, особенно в сельской местности, где их число уменьшилось практически в 2 раза за период с 1995 по 2012 г.

Причем эта тенденция не только по Красноярскому краю, а и по северным районам Республики Саха (Якутия) и Дальневосточного федерального округа [6], что обусловлено закрытием малокомплектных школ и из-за закрытия филиалов вузов. Ожидается, что с освоением северных территорий «кадровый голод», как и потребность в образовательных услугах, на Севере края будет постоянно расти.

Комплексные экспедиции студентов, преподавателей Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева, Сибирского федерального и Красноярского государственного аграрного университетов в период 2010–2015 гг. в северные и арктические территории Красноярского края [2] (города и поселки Долгано-Ненецкого, Эвенкийского и Туруханского муниципальных районов) показали, что во всех городах (Норильск, Дудинка), крупных поселениях (с. Караул, с. Хатанга), поселках (Суринда, Фарково, Ессей, Кресты и т.д.) практически отсутствует доступ к высокоскоростным средствам связи (Интернет). Это связано с низкой пропускной способностью спутниковых каналов связи, монопольным положением местных провайдеров, высокой стоимостью услуг связи и несанкционированным подключением к государственным учреждениям местного населения.

В условиях глобализации рынка образовательных услуг [2] сформировалось определенное не только цифровое, но и образовательное неравенство.

Необходимы новейшие образовательные технологии с использованием современных IT-технологий, разработанные специально для северных и арктических территорий, учитывающие и кочевой образ жизни части населения, и практическое отсутствие доступа для них к высокоскоростной сети Интернет.

В связи с вышеизложенным нужно решить достаточно сложную задачу. В условиях практически ограниченной доступности (недоступности) к высокоскоростной сети Интернет необходимо, используя все имеющиеся современные технологии, создать технологическую цепочку, обеспечивающую качественный образовательный процесс, формирующий необходимые компетенции.

Кроме того, остро стоит проблема с образованием кочующего населения в тайге и тундре, где полностью отсутствует Интернет.

На основе концепции имитационного моделирования (структура интерактивного учебного занятия: интерактивные лекции, практические занятия, самостоятельная работа) в полной мере используются технологии имитационного моделирования (деловая игра, кейс-study, тренинг-технология, игровое проектирование, интерактивные упражнения). В КГПУ им. В.П. Астафьева начали разрабатывать и выпускать учебно-методические видеоконспекты, предназначенные для студентов, а также для слушателей, проходящих курсы дополнительного образования и повышения квалификации [4]. Кроме того, они предназначены для потенциальных слушателей, которым недоступен высокоскоростной Интернет для прохождения курсов дистанционного образования и которые по тем или иным причинам не могут воспользоваться услугами очного образования (из-за транспортной удаленности, ограниченной финансовой возможности, семейных обстоятельств и т.д.). Например, жителям кочующего населения.

За 2014 год в рамках Программы развития КГПУ им. В.П. Астафьева было создано 28 видеоконспектов, часть из которых в настоящее время проходит экспериментальную апробацию в школе пос. Ессей Эвенкийского МР и пос. Хатанга Долгано-Ненецкого МР.

Лекции для видеоконспектов читались ведущими преподавателями КГПУ им. В.П. Астафьева и, вероятно, могут представлять интерес для обучающихся студентов

и слушателей, которые не смогли присутствовать на лекции из-за болезни, работы или по семейным причинам. Все видеоконспекты прошли государственную регистрацию в ФГУП НТЦ Информрегистр и приравнены к электронным изданиям.

Доступ к видеоконспектам для всех категорий слушателей осуществляется через сайт КГПУ им. В.П. Астафьева. В табл. 2 приведены список видеоконспектов и краткая аннотация к ним.

Каждый учебно-методический видеоконспект представляет собой DVD диск с циклом отдельных видеолекций (3–4 лекции) по 1,5–2 часа каждая. Видеоконспекты содержат не менее 6 часов непрерывного лектория по конкретной дисциплине, размещаемом на DVD с минимальными требованиями: PC не ниже класса Pentium I, 600MHz, 100Mb HDD, 128Mb RAM; OS Widows, Linux; наличие видеоплеера, проигрывающего формат WMV. Монтаж осуществлялся с помощью программы Pinnacle. Видеосъемка производилась в отдельной звукоизолированной аудитории.

Выводы: В России в северных и арктических (и не только северных) территориях из-за ликвидации малокомплектных школ, филиалов высших учебных заведений и практического отсутствия современных средств высокоскоростных средств связи возникло неравенство граждан для получения образовательных услуг. Последнее противоречит действующему законодательству РФ.

Разработка и создание учебно-методических видеоконспектов – первый шаг к переходу к интерактивным формам обучения, где преподаватель должен будет иметь дополнительные навыки режиссера и сценариста для создания уроков виртуальной реальности по своему предмету. Такая форма обучения позволит виртуально эффективно изучать языки, архитектуру, астрономию и т.д., детям коренных малочисленных народов – погружаться в традиционную среду обитания, общаться на своем языке, участвовать традиционных национально-культурных интерактивных мероприятиях в игровой форме.

Таблица 2

Список учебно-методических видеокomплексов

№ п/п	Автор	Название	№ регистрационного св-ва (Информрегистр)	Адрес на сайте
1	2	3	4	5
1	Диденко Людмила Анатольевна	Разработка программы воспитательной деятельности в образовательном учреждении в условиях реализации ФГОС	0321500411	http://elib.kspu.ru/document/11042 часть 1 http://elib.kspu.ru/document/11043 часть 2
2	Диденко Людмила Анатольевна	Планирование и организация образовательного процесса в образовательной школе в условиях реализации ФГОС	0321500412	http://elib.kspu.ru/document/12811
3	Белова Елена Николаевна	Управление развитием интеллектуального капитала образовательной организации в новых условиях	0321500391	http://elib.kspu.ru/document/12812
4	Белова Елена Николаевна	Управленческие технологии внедрения профессионального стандарта педагога	0321500398	http://elib.kspu.ru/document/12813
5	Пак Николай Инсенович, Яковлева Татьяна Александровна	Авторские лекции вдвоем. Избранные главы школьного курса информатики	0321500415	http://elib.kspu.ru/document/12712

1	2	3	4	5
6	Пак Николай Энебович, Яковлева Татьяна Александровна	Авторские лекции вдвоем. Лекции по современным проблемам теории и практики обучения.	0321500414	http://elib.kspu.ru/document/12713
7	Серватинский Вячеслав Вячеславович	Видеолекции из авторских курсов Серватинского В.В.	0321500392	http://elib.kspu.ru/document/12814
8	Федоров Андрей Викторович	Новые аспекты современного национализма	0321500397	http://elib.kspu.ru/document/12815
9	Черенёва Елена Александровна	Непослушный ребенок. Нарушение поведения у детей	0321500413	http://elib.kspu.ru/document/12230
10	Кирко Владимир Игоревич	Инновационный менеджмент	0321500395	http://elib.kspu.ru/document/12816
11	Штумпф Светлана Петровна	Культурный контекст в образовании	0321500393	http://elib.kspu.ru/document/10720
12	Доманецкая Людмила Викторовна	Курс «Здоровье молодого поколения как социальная ценность». Модуль второй «Семья как фактор обеспечения здоровья молодого поколения»	0321500410	http://elib.kspu.ru/document/12817
13	Дубовик Евгения Юрьевна	Курс «Здоровье молодого поколения как социальная ценность». Модуль первый «Здоровье как системное понятие»	0321500409	http://elib.kspu.ru/document/12679
14	Дьячук Анна Анатольевна	Переживание времени в организации деятельности	0321500396	http://elib.kspu.ru/document/12818

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5
15	Петроченко Валерий Иванович	Фонетика для логопедов.	0321500394	http://elib.kspu.ru/document/12667
16	Яковлева Наталья Федоровна	Технология кейс-менеджмента. Т. 1	0321401768	http://elib.kspu.ru/document/12235
17	Яковлева Наталья Федоровна	Технология time-менеджмента. Т. 2	0321401770	http://elib.kspu.ru/document/11242
18	Ковалев Валерий Анаатольевич	Нет наркотикам! В 2 ч.	0321401767	http://elib.kspu.ru/document/11082 http://elib.kspu.ru/document/11083
19	Ковалев Валерий Анаатольевич		0321401769	http://elib.kspu.ru/document/11084 http://elib.kspu.ru/document/11086
20	Богдашина Ольга Борисовна	Лекции по аутизму	0321401778	http://elib.kspu.ru/document/12821
21	Пэшко Валерий Ермаингельдович	Курс по теории перевода. Диск 1		http://elib.kspu.ru/document/12819
22	Пэшко Валерий Ермаингельдович	Курс по теории перевода. Диск 2		
23	Ценюга Ирина Николаевна	Формирование древнерусского государства		http://elib.kspu.ru/document/12718
24	Баранов Александр Александрович	Закономерности морфофункциональной организации первичноводных позвоночных животных		http://elib.kspu.ru/document/12820

Библиографический список

1. Кирко В.И., Копцева Н.П., Невзоров В.Н. и др. Междисциплинарные экспедиции – эффективный способ формирования команд для реализации комплексных инновационных и инвестиционных проектов // Арктика и Север. 2013. №. 13. С. 4–13.
2. Васильев Е.А., Кирко В.И. Малахова Е.В., Межова И.А., Пименова Н.Н. Разработка модели и механизмов дистанционной подготовки инженерных и образовательных кадров для освоения северных и арктических территорий Красноярского края / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2015. С. 124.
3. Кирко В.И., Малахова Е.В., Ковалевский В.А., Васильев Е.А. Реализация дистанционного образовательного процесса в условиях отдаленного поселка с ограниченным доступом к скоростной сети Интернет // Современное образование. 2014. № 4. С. 72–85.
4. Официальный сайт Красноярскстата. URL: <http://krasstat.gks.ru/>
5. Официальный интернет-ресурс Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>
6. Kirko V.I., Malakhova E.V., Pack N.I. EDUCATION FOR THE FUTURE: NEW STRATEGIES OF DISTANCE EDUCATION FOR THE UNIVERSITIES OF EASTERN SIBERIA // Turkish Online Journal of Distance Education. 2014. T. 15, № 4. С. 23–33.

Л.А. Диденко, Ю.Ю. Грызова

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В МБОУ СОШ № 10: ОТ СОБЫТИЯ ДО ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Образовательная среда, проектирование, проектировочная деятельность, педагогическое событие.

В статье рассматриваются практические вопросы проектирования образовательной среды.

L.A. Didenko, Y.Y. Gryzova

DESIGNING EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN MUNICIPAL BUDGET EDUCATIONAL INSTITUTION MIDDLE SCHOOL OF GENERAL EDUCATION № 10: FROM EVENT TO DEVELOPMENT PROGRAM

Educational environment, designing, designing activity, pedagogical event.
The article deals with the practical issues of designing the educational environment.

В условиях реализации ФГОС актуальным является проектирование программ, направленных на изменение образовательной среды. Современный уровень развития образования и притязаний самого учителя заставляет его не просто быть участником образовательного процесса, не только выполнять задачи, которые ставит перед ним заказчик образовательной услуги, не только быть статично погруженным в образовательную среду, но и проектировать эту среду, создавать педагогические ситуации и события для наиболее полного раскрытия личности учащегося, взаимодействия с родителями, выполнения социального заказа общества и государства.

Слова «проект», «проектирование», «проектировочная деятельность» давно и прочно вошли в современный словарь педагога. Проектирование программ различной направленности хорошо изучено в трудах Н.В. Борисова и А.В. Скляренко, которые отмечают, что категория «проектирование» относится к числу основных педагогических категорий [9].

Существуют различные подходы к проектировочной деятельности. Н.О. Яковлева представляет нам технократический подход к проектировочной деятельности педагога [10]. В.С. Безрукова в своих трудах выделяет три этапа проектировочной деятельности: моделирование, проектирование, конструирование [2]. У В.В. Афанасьева и С.С. Ермолаевой логическая структура разработки педагогического проекта сводится к подробному четырехэтапному алгоритму [1].

В современной педагогике накоплен огромный опыт проектирования педагогических ситуаций (урок), педагогического процесса (воспитательного или учебного), педагогической системы (работа учебной кафедры, школы).

Однако в научных исследованиях проектирование такого уровня программ, как проектирование педагогического или образовательного события рассматривается недостаточно глубоко. А проектировочная деятельность в связи с проектированием Программы развития школы, ее образовательной среды только начинает описываться педаго-

гами. Следовательно, существует противоречие, между необходимостью проектирования программ, направленных на изменение образовательной среды, и неразработанностью их в образовательной практике.

В своей статье мы рассматриваем проектирование образовательного события и образовательной среды.

Обратимся к анализу понятий. Событие в словарях толкуется как то, что имеет место, происходит, наступает в произвольной точке пространства-времени; значительное происшествие, явление или иная деятельность как факт общественной или личной жизни [8]. В отличие от ситуации, которая характеризуется одноактностью и неповторимостью возникновения, событие должно быть многоактным, многослойным и многоуровневым. Должно оставаться в памяти, его хочется повторять и повторять. Соответственно, проектировать событие сложнее, потому что проектируемое образовательное событие не предполагает произвольности пространства-времени и оно всегда укладывается в системно-деятельностный подход.

Проектирование в исследованиях рассматривается как совокупность многих видов деятельности, таких как целеполагание, проектирование, моделирование, анализ, экспертиза и управление. Педагогический проект – гибкая структура, которая может корректироваться и изменяться. Именно проект дает возможность показать владение различными компетенциями, как отдельных членов коллектива, так и коллектива в целом. Именно проектировочная деятельность позволяет учителям, ученикам и родителям объединяться в творческие группы неформального общения, с одной стороны, а с другой – решать серьезные задачи организации образовательной среды.

Для примера рассмотрим последовательность этапов проектирования образовательного события «Школа лидерства: дорога к власти». Это ежегодный слет активных учеников, будущих или настоящих лидеров. Только каждый год темы и мероприятия внутри этих «Школ» разные. В таблице показаны этапы проектирования одного из событий.

Этапы проектирования «Школы лидерства - 2015»

Этап	Содержание этапа	Результат работы на этапе
Подготовительный, или предпроектный	Рефлексия предыдущей деятельности по этому направлению работы	Определение целей и задач
	Анализ результатов работы предыдущих Школ	Поиск новых параметров мониторинга результатов работы
		Определение ядра события
	Выявление личностных, профессиональных и др. возможностей и ресурсов	Обращение к депутатам городского совета (представительский ресурс)
		Приглашение к участию педагогов, обладающих требуемыми компетенциями (знаниевый ресурс)
Обращение к УС школы (материальный ресурс)		
Определение основных мероприятий проекта	Написание сценария	
Реализация	Пошаговая реализация проекта	Старт Школе дает Председатель УС школы Оржеховская С.Н.
		Экскурсия в Городской совет
		Ролевые игры, тренинги в лагере «Зеленые горки»
Рефлексия	Мониторинг результатов	Мониторинг притязаний участников проекта в будущем, как учеников, так и педагогов. Начало новой «Школы лидерства»
	Эссе участников	
	Создание фильма для сайта школы	
	Написание статей педагогами	

Получив опыт в проектировании образовательных событий как малой составляющей школьной жизни, можно было перейти к проектированию образовательной среды в МБОУ СОШ №10. Итогом проектирования образовательной среды можно считать Программу развития школы до 2020 года. Как и в проектировании события, проектирование образовательной среды можно разбить на три этапа:

- подготовительный этап, который предполагает готовность разработчиков и ресурсов к началу работы над программой;

- основной этап, заканчивающийся готовностью первого варианта Программы, который можно назвать «рабочим»;

- этап экспертизы, подведения итогов и принятия решений, который заканчивается утверждением Программы и принятием решения о переходе к ее выполнению.

Каждый этап проектирования включает в себя несколько компонентов.

На подготовительном этапе такими компонентами являются: принятие решения о необходимости и сроках подготовки программы; создание и запуск системы управления проектом по разработке программы; налаживание работы по выявлению, учету и вовлечению в работу возможных партнеров внутри и вне школы; организация рабочей группы по разработке программы, ее обучение и обеспечение ресурсами; подготовка необходимых ресурсов и материалов, создание условий для работы; организация поиска дополнительных ресурсов и дополнительный инструктаж для сотрудников. Результатом работы на этом этапе будут конкретные приказы и распоряжения директора школы по формированию команды разработчиков и созданию условий для работы, в том числе и система стимулирования такого вида трудовой деятельности.

В нашей школе в команду вошли восемь человек. Это и представители администрации, и просто творческие педагоги, и представители КГПУ им. В.П. Астафье-

ва. На наш взгляд, такое количество участников рабочей группы оптимально для нашей школы в связи с тем, что у нас большой коллектив учеников и педагогов, но в школе, где коллектив меньше, возможно и меньшее количество участников рабочей группы проекта. Команда сформирована, условия созданы.

Переходим к основному этапу проектирования. Здесь нужно остановиться на проблемном анализе состояния дел в школе, который включает в себя: анализ результатов, анализ учебно-воспитательного процесса, анализ условий. Этот этап всегда вызывает некоторые сложности. Трудно объективно подойти к оценке и анализу своей работы, работы коллег. Чтобы работа на этом этапе была более продуктивной, мы разбились на несколько групп, и каждая группа представила описание конкретной проблемы, которая, на их взгляд, существует в школе. При обсуждении выяснили, какие результаты в соответствии с целевыми показателями нас не удовлетворяют, как мы их хотим и можем изменить.

По разнице желаемых и имеющихся результатов формулируем проблемы результатов. Ранжируем все выявленные проблемы по значимости: оценка деятельности ОУ с родителями, обучающимися, местным сообществом; привлечение ресурсов; другие в соответствии с целевыми показателями. После чего остается оформить все наши рассуждения в SWOT-анализ.

Проект «Программа развития МБОУ СОШ №10» мы разбили на несколько подпрограмм. Каждая подпрограмма направлена на решение одной из основных проблем, выявленных в ходе анализа деятельности школы. После создания «рабочего» варианта Программы его необходимо обсудить с коллегами, представить управляющему совету и общешкольному родительскому комитету, нужно пройти процедуры утверждения. Мы уже завершили проектировочную деятельность по разработке Программы развития МБОУ СОШ №10 «Школа интеллектуального капита-

ла». В январе 2016 года будем подводить первые итоги работы по Программе.

Таким образом, мы считаем, что преимущество нашего подхода к проектированию и проектировочной деятельности – это практическая апробация педагогической теории и возможность применения наших разработок в педагогической практике.

Библиографический список

1. Афанасьев В.В., Ермолаева С.С. Педагогическое проектирование образовательного процесса как вид профессиональной деятельности педагога в вузе // Теория и практика общественного развития. 2012. № 2.
2. Безрукова В.С. Педагогика. Проективная педагогика: учеб. пособие для инженер.-пед. ин-тов и индустр.-пед. техникумов. Екатеринбург: Деловая книга, 1996. 344 с.
3. Виноградов В.Н., Глебова Г.Ф., Прикот О.Г. Программа развития современной школы. Смоленск, 2008.
4. Калинина Н.В. Проектирование педагогического процесса как технология. URL: <http://festival.1september.ru/articles/649085/>
5. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление развитием современной школы. М., Новая школа, 1997.
6. Разработка и модернизация Программы развития общеобразовательного учреждения (с учетом изменений целевых показателей): методические рекомендации / сост. И.В. Жижина, Е.А. Камышанова, А.И. Шарапов и др.; Институт развития образования. Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2013. 54 с.
7. Светенко Т.В., Галковская И.В., Яковлева Е.Н. Стратегический план развития школы в условиях изменений. М.: Миралл, 2005.
8. Словарь Ожегова. URL: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=29578>
9. Сляренко А.Н. -misis.ru/Portals/0/.../Kaf.../22
10. Яковлева Н.О. Педагогическое проектирование инновационных образовательных систем. Челябинск: Изд-во Челябинского гуманитарного института, 2008. 279 с.

Л.А. Диденко, С.М. Землянко

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Информационно-коммуникационные технологии, информатизация, управление образовательным учреждением.

В статье рассматривается вопрос информатизации образования и применения информационно-коммуникационных технологий в управлении образовательными учреждениями.

L.A. Didenko, S.M. Zemlyanko

MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE CONDITIONS OF MODERN SOCIETY INFORMATIZATION

Information and communication technologies, information, management of the educational institution.

The article discusses the informatization of education and the application of information and communication technologies in the management of educational institutions.

В условиях реформирования российского образования, когда образовательные учреждения уходят от единообразия и предоставляют населению вариативные образовательные услуги, активно участвуют в инновационных процессах, складывается объективная необходимость применения достижений современного менеджмента в практике управления образовательными учреждениями. Значимость информатизации в управлении обусловлена возросшей необходимостью организации плановой, научно-методической и других форм консалтинговой поддержки управленческих и педагогических кадров, проведения мониторинга качества образования, решения задач статистической обработки полученных данных и др.

Анализ научной литературы показывает важность процесса информатизации, позволяющего широко использовать информационные технологии в управлении образовательным учреждением [2; 4].

Научные исследования в области информатизации, компьютеризации и автоматизации систем управления образовательными учреждениями, использовании информационно-коммуникационных технологий в образовании представлены в трудах Ваграменко Я.А., Везирова Т.Г., Барановой Е.В., Захаровой И.Г., Кравцовой А.Ю., Лаптева В.В., Лапчик М.П., Матрос Д.Ш., Пака Н.И., Полат Е.С., Роберт И.В., Рыжовой Н.И., Скибицкого Э.Г., Смоляниновой О.Г., Стариченко Б.Е., Стародубцева В.А., Швецовой С.В. и других [6].

В научных публикациях отмечается, что информатизация образования определяется как процесс обеспечения сферы образования методологией и практикой разработки и оптимального использования современных информационно-коммуникационных технологий, ориентированных на реализацию целей обучения, воспитания обучающихся [1; 3].

Учитывая сложность и информационную насыщенность современных образовательных систем, провести анализ и принять адекватные меры без информационно-коммуникационных технологий, без компьютерной обработки и анализа информации затруднительно, а в некоторых ситуациях и невозможно. Вместе с тем практика управления образовательными учреждениями показывает, что руководители образовательных организаций недооценивают роль теоретических знаний и практических умений в области информатизации управления.

Среди проблем информатизации в управлении образовательной организацией авторы исследований отмечают отсутствие:

- унифицированных форм и алгоритма предоставления и передачи информации от структур и органов системы управления образованием, родителей, обучающихся и социальных партнеров;
- банка различных видов и форм информации;
- информационно-управленческой культуры руководителей и др. [3].

Выявленные проблемы информатизации процесса управления, безусловно, затрудняют процесс планирования, организации, мотивации и контроля в управлении образовательной организацией и актуализируют использование информационно-коммуникативных технологий [3].

Таким образом актуальность статьи обусловлена противоречием между широким распространением информационно-коммуникационных технологий в современном обществе и недостаточной теоретической и практической разработанностью способов их применения в управлении образовательной организацией.

Анализ научных публикаций показывает, что система информатизации управления образовательным учреждением является одним из эффективных инструментов для принятия управленческих решений, при этом на первый план выдвигаются требования по обеспечению руководства своевременной, необходимой, достаточной и достоверной информацией. Активное и эффективное внедрение информационно-коммуникационных технологий в образование является важным фактором обновления процесса управления. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в управление образовательными учреждениями порождает ряд проблем и влечет необходимость модернизации механизмов управления. Большинство учебных заведений испытывают серьезные трудности при внедрении и использовании информационно-коммуникационных технологий [7].

В исследованиях Л.И. Луценко отмечается, что в условиях усиления информационной составляющей в развитии общества важно овладение руководителем организации знаниями, умениями и навыками поиска необходимой информации, ее анализа и определения значимости для личных, профессиональных, исследовательских и других целей. Овладение способами обработки информации, ее классификации, обобщения, преобразования, сохранения и создания новой информации на основе использования современных информационно-компьютерных тех-

нологий является важной составляющей познавательно-информационной компетенции современного директора школы [5].

Анализ теоретических исследований показывает, что назрела необходимость в разработке информационной модели управления образовательным учреждением, основанной на информационно-коммуникационных технологиях. Автоматизированные информационно-коммуникационные технологии в управлении образовательным учреждением являются актуальными на сегодняшний день.

На наш взгляд, разработка информационной модели системы управления будет способствовать созданию информационного пространства, влияющего на эффективность управления образовательным учреждением, что позволит:

- осуществлять образовательный процесс в дистанционном режиме;
- обновлять руководство методической работой (интерактивные семинары, конференции, форумы и др.);
- организовывать сотрудничество и партнерские отношения с предпринимательским сообществом и родителями (гранты, конкурсы, интернет-конференции, форумы и др.);
- снижать временные затраты в управлении структурами и основными направлениями деятельности;
- систематизировать информацию, повышение эффективности работы с информацией всех сотрудников образовательного учреждения;
- создавать унифицированные формы подготовки, обработки и передачи отчетности, в том числе и вышестоящим органам управления образованием;
- создавать банка данных различных видов информации (о материально-техническом обеспечении, кадровом составе и др.).

Таким образом, использование информационно-коммуникационных технологий в управлении образова-

тельным учреждением позволит руководителям оперативно и эффективно принимать управленческие решения, анализировать работу, создавать автоматизированные рабочие места для сотрудников, обучающихся и самого руководителя.

Библиографический список

1. Диденко Л.А., Коробицина Н.В. Использование информационных образовательных технологий в системе дополнительного образования учителей // Инновации в непрерывном образовании / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2013. № 6–7. С. 117–121.
2. Землянко С.М., Диденко Л.А. Возможности Microsoft Project в оптимизации проектной деятельности образовательного учреждения // Молодежь и наука XXI века: XVI Международный форум студентов, аспирантов и молодых ученых. Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании: материалы II Всероссийской конференции школьников, студентов, молодых ученых, посвященные юбилею А.В. Запорожца. Красноярск, 21–23 апреля 2015 г. [Электронный ресурс] / отв. за вып. О.В. Груздева; ред. кол.; Краснояр. гос. пед. ун-т. им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2015. С. 34–37.
3. Краснов П.С. Управление образовательным учреждением на основе информационно-коммуникационных технологий // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 2.
4. Кривошалева И.В. Современные технологии информатизации образования // Вестник Тамбовского университета. Сер.: Естественные и технические науки. 2010. № 6. Т. 15.
5. Луценко Л.И. Управление образовательным учреждением в условиях информатизации общества // Известия ПГПУ им В.Г. Белинского. 2012. № 28. С. 841–845.
6. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. URL: <http://www.dissercat.com/content/informatsionnaya-model-upravleniya-razvitiem-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya#ixzz3q3zd5qm8>
7. Флегонтов А.В. Герценовский университет в современном информационном образовательном и научном пространстве России // Universum: Вестник Герценовского университета. 2007. № 6–7. С. 6–11.

Л.А. Диденко, А.В. Кочеткова

**МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫМ ЦЕНТРОМ
ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Мониторинг потребностей детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, направления деятельности центра, механизмы управления центром для детей и подростков с ОВЗ.

В статье рассматриваются подходы к построению модели управления социально-реабилитационным центром для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья.

L.A. Didenko, A.V. Kochetkova

**THE MODEL OF SOCIO-REHABILITATION
CENTER FOR CHILDREN
AND ADOLESCENTS WITH DISABILITIES**

Monitoring of the needs of children and adolescents with disabilities, activities of the centre, management centre for children and adolescents with disabilities.

The article discusses approaches to design management models social rehabilitation center for children and adolescents with disabilities.

Актуальность разработки модели управления обусловлена необходимостью совершенствования процесса управления социально-реабилитационным центром для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья. Совершенствование процесса управления связано с решением важных задач по социальной, психологической, реабилитационной и медицинской помощи лицам с ОВЗ, проживающим в социально-реабилитационных центрах для детей и подростков [3]. К данной категории относятся лица, которые имеют дефекты в развитии как физическом, так и психологическом; «дети с ОВЗ» означает некоторые отклонения в формировании ребенка; лицо в возрасте до восемнадцати лет, оказавшееся в трудной

жизненной ситуации, с ограниченными возможностями передвижения и (или) с хроническими соматическими заболеваниями и др.

Под управлением социально-реабилитационным центром для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья мы понимаем процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформировать и достичь целей организации. Цель социально-реабилитационного центра, на наш взгляд, заключается в организации деятельности по диагностике психического и личностного развития ребенка; развивающей и коррекционной работы; консультировании и просвещении детей, родителей и специалистов, занимающихся с детьми; деятельность по охране здоровья и безопасной жизнедеятельности и др. Сущность управления социально-реабилитационным центром, на наш взгляд, заключается в установлении и поддержании согласованности взаимодействия людей, участвующих в едином процессе управления.

Существует множество подходов к управлению, но для нас представляет интерес социально-психологический подход. С.А. Мисяк предлагает социально-психологический подход, когда медицинские и социальные работники объединены в команды и способны выполнять не только свои функциональные обязанности, но и при необходимости замещать других членов команды. В условиях реабилитационного центра целесообразно объединить усилия специалистов (врач, психолог, социальный работник, медицинская сестра) в одну команду, используя методологию коллективного интеллекта для оказания помощи пациенту [2].

Модель управления социально-реабилитационным центром мы рассматриваем как определенную систему, которая включает компоненты управления, направленные на решение задач, стоящих перед центром.



Рис. 1. Модель управления социально-реабилитационным центром для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья

Первым структурным компонентом модели управления является диагностика, включающая изучение потребностей и возможностей детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, выявление существующих проблем в управлении, определение сильных и слабых сторон, возможностей и преимуществ организации.

Вторым структурным компонентом модели управления центра является определение целей, задач и направлений его деятельности. Одна из основных задач центра – помощь семьям, воспитывающим детей и подростков с отклонениями в развитии, социально-реабилитационная работа с детьми-инвалидами. Деятельность центра направлена на оказание детям и подросткам, имеющим отклонения в физическом или умственном развитии, квалифицированной медико-социальной, психолого-социальной и социально-педагогической помощи, обеспечение их максимально полной и своевременной реабилитацией. Специалисты центра совместно с врачами определяют исходный уровень здоровья и психики ребенка, разрабатывают индивидуальные программы реабилитации и ребенка, прогнозируют этапы восстановления нарушенных функций. Содержание деятельности центра может объединять медицинские, образовательные, социальные, физкультурно-оздоровительные, спортивные и иные учреждения, занятые реабилитацией детей и подростков с ограниченными возможностями.

Третьим компонентом модели управления центром является определение условий социальной адаптации детей и подростков с ОВЗ к жизни в обществе, семье, к обучению и труду. В качестве условий мы рассматриваем создание безопасной доступной среды, обеспечение детей и подростков средствами реабилитации, организацию досуговой деятельности и др. Средствами реабилитации, на наш взгляд, являются разнопрофильные досуговые программы, базирующиеся на активных дискуссиях, формах клубной работы; способствующие сплочению детей,

удовлетворению их потребностей в общении. Дети и подростки с ограниченными возможностями здоровья комфортно чувствуют себя при участии в дискуссиях, конференциях, презентациях, диалоговых программах и др. На их основе разрабатываются и создаются объединения, студии и кружки инвалидов по интересам и др. Создание таких объединений сопровождается активной поддержкой инициатив инвалидов [1].

Четвертым компонентом модели управления, на наш взгляд, является мотивация персонала социально-реабилитационного центра, направленная на создание единой команды учреждения. Команда – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей. При этом члены группы, взаимодействуя друг с другом, воздействуют один на другого. Главными характеристиками организации реабилитационной команды являются специализация, синхронность и направленность. Мы согласны с авторами исследований, что командная организация труда основывается на принципах социальной группы, в которой человек способен реализовать себя в трудовой деятельности [4]. В качестве инструментов мотивации персонала мы рассматриваем материальное и нематериальное стимулирование (путевки, призы, рейтинги, дипломы, конкурсы профессионального мастерства и др.).

Пятым компонентом управления социально-реабилитационным центром мы считаем контрольно-аналитический компонент, включающий: анкетирование и собеседование с работниками по различным проблемам; разработку критериев деятельности: оценочных и рейтинговых листов; проведение круглых столов, презентаций, обобщение опыта работы (СМИ, публикации, творческие отчеты и др.).

Таким образом, модель управления социально-реабилитационным центром включает: мониторинг, планирование, организацию, мотивацию и контроль, что соот-

ветствует процессу управления организацией. Содержание модели управления включает медико-социальную, психологическую помощь и реабилитационную работу с детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья.

Библиографический список

1. Гончарова В.Г. Диденко Л.А. Система психолого-педагогического консультирования обучающихся и родителей: учеб.-метод. пособие. / Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т; под ред. В.Г. Гончаровой. Красноярск, 2011. 58 с.
2. Диденко Л.А. К вопросу об организации сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях общеобразовательных учреждений. Проблемы и перспективы интегрированного, инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья: материалы Всероссийского обучающего семинара «Нормативно-правовое обеспечение профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья». Красноярск, 23–25 ноября 2011г. / отв. ред. В.Г. Гончарова, В.Г. Подоприсгора; ред.кол.; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. Красноярск, 2012. С. 173–179.
3. Диденко Л.А. Кочеткова А.В. Управление социально-реабилитационным центром для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья: проблемы и пути решения // Гуманитарные науки в XXI веке: материалы XXIV Международной научно-практической конференции (10.02.2015). М.: Спутник +, 2015. С. 99–105.
4. Диденко Л.А. Кочеткова А.В. Факторы, влияющие на управление социально-реабилитационным центром для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья // Молодежь и наука XXI века: XVI Международный форум студентов, аспирантов и молодых ученых. Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании: материалы II Всероссийской конференции школьников, студентов, молодых ученых, посвященные юбилею А.В. Запорожца. Красноярск, 21–23 апреля 2015 г. [Электронный ресурс] / отв. за вып. О.В. Груздева; ред. кол.; Краснояр. гос. пед. ун-т. им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2015. С. 37–40.

О.Г. Колесников

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА

Образовательная услуга, свойства образовательной услуги.

Значение, которое сфера образования и рынок образовательных услуг имеют для развития национальной экономики и нации в целом, предопределило повышение внимания государства и науки к этой сфере за последние десятилетия во многих зарубежных странах. Одной из основополагающих задач для дальнейшего изучения сферы образования и рынка образовательных услуг, обеспечивающей системность такого изучения, является определение базового понятия: что понимается под образовательными услугами, рынком образовательных услуг.

O.G. Kolesnikov

EDUCATIONAL SERVICE DEFINITION AND ESSENCE. SPECIFIC FEATURES

Educational service, properties of educational service.

The importance of education sphere and educational services market for national economy development and nation in general is the reason of increasing attention of government and science to this field during last decades in many foreign countries. One of the main task for future study of education sphere and educational services market with system approach is definition of the base concept: what is the meaning of educational services and its market.

Значение, которое сфера образования и рынок образовательных услуг имеют для развития национальной экономики и нации в целом, предопределило повышение внимания государства и науки к этой сфере за последние десятилетия во многих зарубежных странах. Понимая, что именно повышение качества образования является одним из необходимых инструментов для обеспечения дальнейшего прогресса, политики и ученые этих стран, а то и целых регионов, в частности в случае с Европейским союзом,

уже на протяжении ряда лет разрабатывают концепции наиболее эффективного развития рынка образовательных услуг [1].

В России же, в силу вполне очевидных причин, на протяжении долгих лет отсутствовало само понятие образовательной услуги как категории, а развитие системы образования в стране строилось на совершенно иных принципах, отличных от тех, которые присущи рыночной экономике. Затем в период перестройки и экономической нестабильности, внимание государства было отвлечено от данной сферы вследствие острой необходимости в решении насущных на тот период проблем [5]. Итогом является то, что сегодня, на наш взгляд, в Российской Федерации отсутствует целостная концепция развития рынка образовательных услуг. Отдельные попытки создания такой концепции сводятся в большей степени к решению ряда практических вопросов, что нарушает системность подхода и вытекает в итоге во фрагментарность.

Одной из основополагающих задач для дальнейшего изучения сферы образования и рынка образовательных услуг, обеспечивающей системность такого изучения, является определение базового понятия: что понимается под образовательными услугами, рынком образовательных услуг и так далее.

Рассмотрим наиболее типичные взгляды на определение понятия «образовательная услуга».

Встречается достаточно много определений образовательной услуги. В частности, можно встретить мнение, что под образовательными услугами должен пониматься комплекс таких услуг, которые непосредственно связаны с реализацией главных целей образования, осуществлением его миссии. Такое определение, очевидно, является слишком обобщенным – оно мало что говорит о структуре понятия, механизме реализации и организационно-правовой форме [3].

Часто под образовательной услугой понимается некий комплекс учебной и научной информации, передаваемой

гражданину в виде суммы знаний общеобразовательного и специального характера, а также практических навыков для последующего применения [4].

Другие ученые подходят к данному явлению шире и под образовательной услугой понимают систему знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения разнообразных образовательных потребностей личности, общества, государства [2].

Другими словами, под услугами понимаются определенные действия или определенная деятельность – в рамках указанного определения образовательной услуги услугой будет именно деятельность учебного учреждения по передаче учебной и / или научной информации.

Еще одна точка зрения на формулировку образовательных услуг сводится к тому, что образовательная услуга есть результат учебной, управленческой и финансово-хозяйственной деятельности учебного заведения, направленной на удовлетворение производственного спроса на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочей силы и спроса индивидов на получение профессии или квалификации, переквалификации [3; 4]. Однако, несмотря на то что в подавляющем большинстве случаев образовательными услугами пользуются с целью подготовки к дальнейшей трудовой деятельности или с целью переподготовки, переквалификации, цели потребителей образовательных услуг нельзя свести только и исключительно к целям получения знаний и навыков, которые в дальнейшем будут использоваться при работе.

Образовательные услуги призваны удовлетворять не только производственный спрос. Ярким примером тому являются услуги образования в области музыки, языковой подготовки и т.п. Уроки иностранных языков могут брать не только для того, чтобы повысить свою конкурентоспособность на рынке рабочей силы, но и для того, чтобы путешествовать, общаться с друзьями из других стран, читать литературу на языке оригинала и т.д. Следовательно, ограничивать рынок образовательных услуг только услугами

профессионального образования было бы в корне не правильно. Рынок образовательных услуг призван удовлетворять не только производственные потребности, но и социальные, духовные.

Рассмотрим специфические свойства образовательных услуг.

Нематериальность образовательной услуги определяется тем, что саму по себе ее нельзя выделить в какой-либо овеществленной форме. Безусловно, какую-то информацию, которая передается от обучающего к обучаемому в ходе оказания образовательной услуги, можно изложить на бумажных или иных носителях, однако, во-первых, носители сами по себе не идентичны информации, которую они содержат, во-вторых, само образование не сводится только к информации. Знания – это информация уже в обработанном виде, прошедшем через осмысление учащегося. Кроме того, сам процесс образования не сводится исключительно к механической передаче информации в ходе обучения, он предполагает задействование определенных методик, приемов, которые помогают учащемуся усваивать информацию и преобразовывать ее в комплекс знаний и умений.

Несохраняемость образовательных услуг является, пожалуй, не столь очевидной как в случае, например, с услугами туристическими, юридическими и т.п. Может показаться, что образовательную услугу можно сохранить, записав, например, лекцию или урок на аудио- или видеоноситель. Однако в таком случае записанный материал вряд ли можно назвать собственно услугой – записывается опять-таки определенная информация. Услугой в этом случае будет подготовка данного материала и его предоставление учащемуся. В случае образовательного процесса в виде непосредственного обучения в образовательных заведениях несохраняемость образовательных услуг более очевидна.

Нетранспортабельность как свойство, характерное для подавляющего большинства услуг, в случае образова-

тельных услуг может не проявляться в полной мере. Разумеется, в большинстве случаев образовательные услуги потребляются в месте их производства, то есть в месте нахождения учителя / преподавателя. Однако, на взгляд автора, современные технологии трансформируют и саму сущность услуг, в том числе и образовательных, позволяя в определенной степени транспортировать эти услуги на расстояние и даже через государственные границы. Речь идет, прежде всего, о дистанционном обучении, при котором именно сама услуга оказывается на расстоянии. В таком случае услуга будет составлять не просто передачу информации, а именно процесс, при котором, помимо передачи информации, происходит определенный процесс ее обработки и преподавателем, и учащимся в ходе общения, хотя и опосредованного расстоянием и техническими средствами.

Если нетранспортабельность как характерное свойство применительно к образовательным услугам постепенно размывается, то свойство **негомогенности** в случае образовательных услуг является ярко выраженным. Действительно, сам смысл образовательной услуги – сформировать определенные знания, навыки и умения у обучающегося, что напрямую требует определенной индивидуализации подходов и приемов, используемых в ходе оказания услуг. Если на первый взгляд те или иные образовательные услуги и кажутся относительно массовыми и серийными, например, образовательные услуги, оказываемые крупным университетом, то даже небольшое углубление в механизм оказания услуг позволяет определить, что и в такой общей массовой поставке услуг есть внутренняя индивидуализация. Речь идет не только и не столько о разбивке на факультеты, школы и т.д., но и о том, что каждый преподаватель предлагает индивидуальный набор знаний и умений для передачи их учащимся, и, если это, конечно, добросовестный преподаватель, он будет индивидуализировать работу с каждым потоком, курсом, учащимся [2].

Наконец, **непостоянство качества** является не просто характерным свойством образовательных услуг, но и одной из самых главных проблем всей системы образования. Зависимость от многих параметров, причем ряд из которых не поддается прогнозированию и количественной оценке (например, физическое состояние преподавателя в момент оказания услуги, его настроение и т.п.), делает образовательную услугу «товаром», постоянное высокое качество которого гарантировать практически невозможно.

Речь может идти только о его повышении до как можно более высокой степени и о нивелировании всех тех негативных факторов, которые могут сказываться на качестве образовательных услуг. Другими словами, состояние, моральный настрой, даже состояние здоровья и условия жизни учащегося, не говоря уже об обстановке, в которой ему придется заниматься – все это должно учитываться при формировании политики в области повышения качества образования как такового и образовательных услуг. Таким образом, определение понятия и сущности образовательных услуг является безусловно важным для развития рынка образовательных услуг и развития национальной экономики.

Библиографический список

1. Банслова В.Б. Особенности образовательных услуг как процесса и анализ мотивации потребителей на рынке образовательных услуг. СПб.: ИПК СПбГИЭА, 2009. С. 8.
2. Баталова О.С. Специфика образовательной услуги как основа маркетинговой политики вуза. М.: РИОР, 2011. С. 7–12.
3. Образовательная услуга: понятие, особенности, классификация. [Электронный ресурс]. URL: <http://psyera.ru/4118/obrazovatel'naya-usluga-ponyatie-osobennosti-klassifikaciya> (дата обращения 13.09.2015).
4. Понятия и основные виды образовательных услуг [Электронный ресурс]. URL: <http://www.finexg.ru/ponyatie-i-osnovnyevidy-obrazovatelnyx-uslug/> (дата обращения: 13.09.2015).
5. Проблемы науки и образования [Электронный ресурс]. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3655> (дата обращения: 12.09.2015).

К.Ю. Лобков

ОЦЕНКА РИСКОВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ НА ОСНОВЕ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Инновационная деятельность, инновационный проект, риски, сбалансированная система показателей, методика, оценка рисков.

Инновационный проект – это система организационно-правовых и финансово-экономических документов, необходимых для осуществления нововведения. При оценке риска инновационного проекта применяется сбалансированная система показателей, так как она учитывает степень выполнения отдельных мероприятий и дает возможность учитывать влияние реализации этих мероприятий на общую эффективность инновационного проекта.

К.У. Lobkov

RISK ASSESSMENT OF INNOVATION PROJECTS ON THE BASIS OF BALANCED SYSTEM OF INDICATORS

Innovation activity, an innovative project risks, balanced scorecard, methods, risk assessment.

Innovation project – a system of organizational, legal and financial-economic documents required for the implementation of innovations. The risk assessment of the innovative project used balanced scorecard, as it takes into account the degree of implementation of certain measures and provides an opportunity to consider the impact of these activities on the overall efficiency of the innovative project.

Инновационный проект – это система организационно-правовых и финансово-экономических документов, необходимых для осуществления нововведения. Он содержит основные экономические показатели, характеризующие результаты нововведения, состояние хозяйствующего субъекта после нововведения на перспективу, а также описывает проблемы, с которыми придется столкнуться на пути реализации новшеств.

Наиболее характерные риски для инновационной деятельности: 1. Риски неверного выбора инновационного проекта. 2. Риск недостаточного финансирования инновационного проекта. 3. Риск невыполнения хозяйственных соглашений. 4. Маркетинговые риски. 5. Риск, связанный с обеспечением прав собственности (патента, авторских прав). 6. Риски возникновения непредвиденных затрат и снижения доходов. 7. Риски усиления конкуренции. 8. Риски, связанные с недостаточным уровнем кадрового обеспечения.

Риски могут возникнуть на различных этапах инновационного процесса: на стадии зарождения, разработки, коммерциализации.

Степень риска зависит от тяжести воздействия того или иного риска на исход проекта. Зона критического риска характеризуется опасностью потерь, которые заведомо превышают величину ожидаемой прибыли и даже могут привести к потере всех средств, вложенных в проект (табл.).

Степени допустимости риска

Степень риска	Последствия риска	Зоны риска
Катастрофический риск Большой риск	Негативные события ставят под угрозу проект	Катастрофическая зона Критическая зона
Средний риск	Возникнувшие негативные события принуждают к изменению целей и ожиданий	
Малый риск	Возникнувшие негативные события принуждают к изменению методов	Допустимая зона
Незначительный риск	и средств достижения	

При принятии решений, касающихся вопросов реализации инновационных проектов, именно оценка рисков приобретает роль одной из главных составляющих инвестиционно-проектного анализа. Главная задача ана-

лиза проектных рисков заключается в предоставлении информации, на основании которой можно принимать управленческие решения по проекту, в том числе о целесообразности его осуществления или финансирования. Необходимые для этого данные получают в ходе исследований, связанных с идентификацией и оценкой факторов риска, воздействующих на проект, выявлением возможных механизмов управления рисками. Применяются разнообразные методы и инструменты, различающиеся по степени сложности и точности оценки риска.

Существуют различные методы исследования, которые можно применить в вопросах исследования уровня риска инновационных проектов. Все эти методы можно разделить на две основные группы. Эвристические методы основаны на логических правилах и приемах, генерируемых мышлением. Первая группа методов на основании уже имеющейся информации с помощью логических выводов, дедукции, индукции, анализа, синтеза, сравнения позволяет дать характеристику уровню неопределенности. Уровень неопределенности характеризует проект, в результате которого могут возникать определенные риски. Вторая группа методов использует знания и опыт конкретного человека или группы людей (метод экспертных оценок, метод Дельфи, Паттерн и т.д.) На основании личных знаний и опыта выдвигаются различные предположения о вероятности возникновения неопределенности, а следовательно, и уровня риска, связанного с рассматриваемым инновационным проектом.

Сбалансированная система показателей применяется при оценке стратегии предприятия. Так как инновационный проект входит в стратегическое планирование деятельности, то эту систему можно применить для инновационных проектов.

Сбалансированная система показателей – это механизм последовательного доведения до персонала стратегических целей компании и контроля их достижения через ключе-

вые составляющие бизнеса: клиенты, внутренние процессы, обучение и развитие персонала, финансы. Авторы системы Нортон и Калан предлагают на каждом из этапов рассматривать три стратегических финансовых направления (цели): рост дохода и расширение структуры деятельности, сокращение издержек и увеличение производительности, использование активов и инвестиционную стратегию.

На сегодняшний день отечественные предприятия, решая проблемы оценки эффективности своей деятельности, обращаются к сбалансированной системе показателей. Одним из таких примеров является Интехбанк, применивший сбалансированную систему показателей. В 2004 году руководство Интехбанка (Республика Татарстан) выбрало сбалансированную систему показателей в качестве инструмента реализации инновационного проекта. Главной стратегической целью компании в долгосрочной перспективе было увеличение своей доли на рынке. Компания начала выпускать корпоративное издание, которое на регулярной основе информировало сотрудников о результатах и проблемах проекта. Ключевыми показателями стало увеличение количества рекламных акций и объема продаж после их проведения.

Внедрение и дальнейшее применение ССП на предприятиях позволяет в значительной мере повысить успешность реализации новых инновационных проектов. Перспективность внедрения ССП в инновационный процесс позволяет достичь преимуществ: установление сущности и связей стратегии развития со всеми показателями эффективности организаций инвестиционного комплекса; удовлетворение информационных потребностей инвесторов, реализация новых инновационных проектов; повышение результативности деятельности как отдельных работников и подразделений, так и предприятия в целом.

Методика использования системы сбалансированных показателей при оценке инвестиционных проектов показана на рис. 1.



Рис. Методика оценки инвестиционной привлекательности на основе системы сбалансированной системы показателей

В заключение следует отметить, что именно сбалансированная система показателей является наиболее эффективной при оценке риска инновационного проекта, так как учитывает степень выполнения отдельных мероприятий и, соответственно, дает возможность учитывать влияние реализации этих мероприятий на общую эффективность инновационного проекта.

Библиографический список

1. Гершун А., Горский. М. Технологии сбалансированного управления. М.: 2005, 356 с.
2. Каплан Р.С., Нортон Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: 2008, 145 с.

3. Коноплев С.П. Инновационный менеджмент. М.: Проспект, 2007, 128 с.
4. Покровский А.К. Риск-менеджмент на предприятиях промышленности и транспорта: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2011. 160 с.

К.Ю. Лобков, А.М. Мухаметшина

ОБОСНОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Система сбалансированных показателей, оценка устойчивости предприятия, методы оценки устойчивости.

В статье рассматривается актуальность использования сбалансированной системы показателей для оценки деятельности организации.

K.Y. Lobkov, A.M. Mukhametshina

THE JUSTIFICATION FOR THE USE OF THE BALANCED SCORECARD TO MEASURE THE PERFORMANCE OF THE ORGANIZATION

Balanced scorecard, evaluation of stability, methods of stability assessment.

The article discusses the significance of using the balanced scorecard to measure the performance of the organization.

Актуальность статьи обусловлена необходимостью анализировать возникающие проблемы устойчивости развития на предприятии сразу в нескольких сферах, что позволяет система сбалансированных показателей, а не рассматривать исключительно один параметр как главный аспект, на котором строится эффективность функционирования организации.

На всех этапах развития экономики основным звеном выступает предприятие, которое в системе экономических отношений понимается как хозяйствующий субъект экономики.

Для успешного развития предприятия необходимо перейти от концепции адаптации и выживания к модели

устойчивого развития. Разработка на предприятии модели оценки устойчивости развития связана с системой целей, индикаторов и механизмов.

В настоящее время существует достаточно много различных моделей для оценки устойчивости деятельности той или иной организации, которые помогают дать оценку по одному из существующих направлений. Выделяют следующие виды оценки устойчивости: производственная, финансовая, организационная, социальная, кадровая, экологическая, инновационная, структурная и т.д.

Анализируя финансовую устойчивость, можно заметить, что она является наиболее часто анализируемым и практически используемым видом устойчивости организации. Финансовая устойчивость любой организации выражает результат всей ее производственно-хозяйственной деятельности, поэтому ее можно считать одним из главных компонентов общей устойчивости организации и одним из наиболее показательных ее индикаторов.

Существует множество способов, позволяющих количественно определить уровень финансовой устойчивости организации, основанных преимущественно на расчете финансовых показателей. Например: балансовая модель оценки финансовой устойчивости предприятия, бухгалтерская модель оценки финансовой устойчивости предприятия, метод оценки чистых активов, трехфакторная модель оценки финансовой устойчивости и т.д.

Если рассматривать метод оценки чистых активов, то можно заметить, что главным его преимуществом является то, что он основан на достоверной информации о реальных активах, которые находятся в собственности предприятия, что устраняет абстрактность, присущую другим методам оценки. Однако он не учитывает эффективность работы предприятия и перспективы его развития.

Что касается анализа трехфакторной модели, то можно выявить следующие преимущества: во-первых, позволяет проводить сравнительный анализ между различными организациями, во-вторых позволяет осуществлять те-

кущий контроль финансовой устойчивости. Главным же недостатком, как и в методе оценки чистых активов, является то, что он не учитывает динамику развития предприятия, а также не учитывает многих факторов: репутацию предприятия, перспективы и особенности экономической конъюнктуры.

Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что в моделях оценки финансовой устойчивости, как и в остальных моделях, которые позволяют оценить исключительно один параметр, невозможно дать полную информацию и представление о деятельности всего предприятия и сформировать какую-либо стратегию для дальнейшего эффективного его функционирования.

Управление организацией требует измерения не только (и не столько) финансовых результатов, производительности и других внутренних параметров, которые служат основой для принятия текущих решений, – необходимо измерять эффективность и результаты внедрения стратегии в совокупности.

За последнее десятилетие прошлого столетия было разработано много систем, созданных с целью помочь руководству скоординировать деятельность предприятия в рамках установленной стратегии. Наиболее перспективная из них – Сбалансированная система показателей (ССП), позволяющая транслировать конкретную деятельность и стратегию компании в достаточно полный набор показателей, которые фактически образуют систему стратегического контроля и управления.

Выделяют четыре составляющих СПП:

- финансовую – рентабельность инвестиций и добавленная стоимость;
- клиентскую – удовлетворение потребностей клиента, сохранение клиентской базы и доли рынка;
- бизнес-процессы – качество, сроки исполнения заказа, стоимость, разработка новых продуктов и услуг;
- обучение – удовлетворенность персонала, наличие информационных систем.

Каждая из составляющих ССП имеет от трех до семи различных параметров, поэтому ССП компании состоит в среднем из 25 показателей.

Основная идея Сбалансированной системы показателей удачно отражена в названии. Во-первых, это действительно система. Любая действенная система изменяет все процессы и их участников, оказавшихся в поле ее влияния. Точно так же внедрение ССП в организации неизбежно ее меняет, концентрируя на достижении целей, приоритетных в данный период.

Во-вторых, это система показателей, то есть индикаторов, которые со всей очевидностью демонстрируют, на каком этапе реализации стратегии находится организация.

И наконец, это сбалансированная система показателей. Индикаторы выбираются не случайным образом – огромное значение имеют связи между ними. Именно сбалансированность системы делает очевидными не только причины и последствия предпринимаемых шагов, но и ограничения, которые накладывает стратегия на любой аспект деятельности компании. Показатели могут стимулировать или сдерживать друг друга.

Таким образом, система сбалансированных показателей в современное время является наиболее эффективной и полной для оценки устойчивости предприятия, позволяя вовремя проследить и устранить возникающие проблемы сразу в нескольких сферах развития организации.

Библиографический список

1. Каплан Р.С., Нортон Д.П. Как заставить работать сбалансированную систему показателей // Измерение результативности компании: сб. Классика Harvard Business Review. М.: Альпина Бизнес Букс, 2010. С. 121.
2. Переверзев Н. Управление предприятием с помощью системы Balanced Scorecard // Финансовый директор, [Электронный ресурс]. 2015. URL: <http://www.fd.ru/article/1401.html>
3. Пласкова Н.С. Стратегический и текущий экономический анализ. 2-е изд. М.: Эксмо, 2011. С. 640.

К.Ю. Лобков, И.А. Рудык

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СЕТЕВОЙ МОДЕЛИ В УПРАВЛЕНИИ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Сетевая модель, учебный процесс.

В статье рассматриваются вопросы актуальности применения сетевого моделирования учебного процесса в высших учебных учреждениях.

K.Y. Lobkov, I.A. Rudik

FEATURES OF NETWORK MODEL THE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL PROCESS IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Network model, the learning process.

This article discusses the relevance of the application of network simulation of the educational process in higher educational institutions.

В современном образовании возрастает значение взаимодействия субъектов образовательного процесса, расширяется круг общественных институтов, оказывающих влияние на результат обучения. В частности, на образовательные процессы в вузах влияют вступление России в Болонский процесс, введение новых образовательных стандартов высшего профессионального образования.

Проблемой является то, что для этих процессов предполагается формирование наиболее эффективной системы использования кадровых, информационных, материально-технических и организационно-методических ресурсов, разработка новых методов управления учебными процессами в учреждениях.

Перед высшими учебными учреждениями стоит задача в пересмотре методов управления образовательными процессами, разработке решения проблем в сфере профессионального образования по формированию профессиональной подготовки специалистов, отвечающих требованиям рынка труда.

Все большее распространение получает применение сетевого моделирования сложных систем, включающих большое количество операций с достаточно сложными взаимосвязями между ними. Использование сетевых моделей в образовательных процессах позволяет отображать структуру процессов, находить наиболее оптимальные решения использования ресурсов, разрабатывать эффективные методы анализа и управления такими процессами.

Сетевая модель – это графическое представление процесса. Она позволяет найти минимальные сроки завершения проекта и отдельных работ, а также определить множество критических работ, увеличение продолжительности выполнения любой из которых приводит к увеличению времени выполнения всего процесса [1].

Построение таких сетевых моделей направлено на создание новой научно-образовательной среды, обладающей синергетическими качествами, определяющими оптимальное перераспределение совместно используемых кадровых, информационных, материально-технических и организационно-методических ресурсов вуза.

Создание систем сетевого планирования при помощи сетевых моделей и графиков предусматривает, прежде всего, определение структуры и функций, обоснование цели и выбора объекта планирования [2].

Во всех системах сетевого управления и планирования основным объектом моделирования служат разнообразные комплексы предстоящих работ, в нашей статье примером могут выступать построение учебного плана, введение новых направлений подготовки.

Применение сетевого моделирования в управлении процессами дает возможность решать следующие задачи [3]:

- 1) четко отобразить состав и структуру управляемого процесса;

- 2) выявить с требуемой детализацией операции, определить операции, которые необходимы для достижения поставленных целей, установить взаимосвязь между ними;

3) определить резервы сил, средств и времени, скрытые в организации управляемого процесса, осуществить контроль над ходом процесса сразу по нескольким направлениям, найти узкие места и своевременно преодолеть их;

4) обеспечить наглядное и удобное для восприятия отображение структуры управляемого процесса как в целом, так и по частям;

5) упростить внесение изменений, уточнений и дополнений в планы, обеспечивая тем самым гибкость и требующую периодичность планирования.

Важнейшими этапами сетевого моделирования управления процессом являются следующие [5]:

1) распределение комплекса работ по отдельным частям и их закрепление за ответственными исполнителями;

2) выявление и описание каждым исполнителем всех событий и работ;

3) построение первичных сетевых графиков и уточнение содержания планируемых работ;

4) построение сводного сетевого графика комплекса работ;

5) уточнение времени и затрат на выполнение каждой работы.

Пример построение сетевого графика и оптимизации выполнения работ отображен в табл.

Исходные данные сетевой модели

№	Работа	Продолжительность		Коэф. ускорения	Стоимость работ	
		min	max		max	min
1	2	3	4	5	6	7
1	0-1	10	20	6	95	35
2	0-2	12	32	3	110	50
3	1-2	2	12	3	45	15
4	1-3	2	7	8	50	10
5	2-7	2	7	3	25	11

Окончание табл.

1	2	3	4	5	6	7
6	3-4	16	26	2	70	50
7	3-5	8	13	6	15	45
8	4-6	12	22	4	80	40
9	5-6	20	25	4	50	30
10	6-7	8	13	5	50	25
11	7-8	6	11	9	65	20
					685	300

Представим сетевую модель в виде графика (рис. 1).

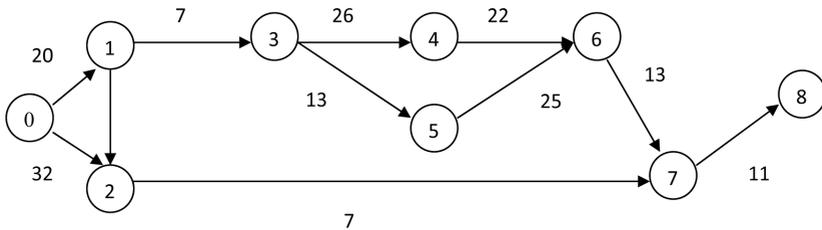


Рис. 1

Каждая работа имеет свой код, на графике каждая работа обозначена, например кодом (0-1); продолжительность работы также показана на графике; по табл. можно определить стоимость работ как в нормальном режиме, так и в срочном.

Теперь проведем оптимизацию времени и затрат выполнения процесса:

1) за основу принимается срочный вариант выполнения работ сетевого графика, т. е. оптимизация будет заключаться в увеличении продолжительности комплекса работ, тем самым снижаются затраты по тем видам работ которые не лежат на критических путях;

2) оптимизация в первую очередь будет осуществляться с работами, которые не лежат на критическом пути, и имеют наибольший коэффициент (рис. 2).

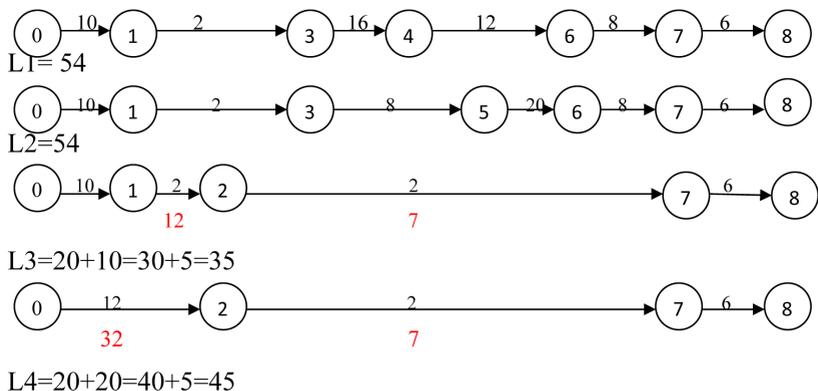


Рис. 2

По графику видно что существуют 2 критических пути, продолжительность 54, следовательно, по условию увеличиваем и снижаем затраты тех работ, которые не лежат на этих путях.

Оптимизация будет производиться по 3 пути, на работах 1-2 и 2-7; по пути 4 - на работах 0-2 и, соответственно, 2-7.

По данным табл., выбираем работу, при которой коэффициент ускорения наибольший (шаг 1-2, затем 0-2 и 2-7).

Рассчитаем стоимость комплекса работ:

1. Стоимость комплекса работ = $685 - (12 - 2) * 3 = 655$.
2. Стоимость комплекса работ = $655 - (32 - 12) * 3 = 595$.
3. Стоимость комплекса работ = $595 - (7 - 2) * 3 = 580$.

Исходя из этих расчетов, можно увидеть, что комплекс работ снизился с 685 до 580 при использовании сетевого графика и оптимизации продолжительности и стоимости работ.

Эффективность управления учебным процессом во многом зависит от правильной оценки взаимосвязи и оптимизации времени и ресурсов между учебными дисциплинами. Нахождение оценки и оптимизации учебного процесса позволяет в полной мере представить состояние учебного процесса, увидеть и устранить проблемные места в учебном плане, правильно выстроить порядок изучения и состав учебных дисциплин.

Также известны трудности при планировании учебного процесса, состоящие в необходимости достичь цели обучения при наличии множества ограничений: общее количество учебных часов не должно превышать нормы, указанные в государственных стандартах; число учебных часов в неделю не должно превышать заданной нормы; общее количество дисциплин в каждом семестре ограничено; начало и окончание изучения любого учебного модуля должно находиться внутри, какого-либо семестра; любая дисциплина, изучаемая более чем в одном семестре, должна изучаться непрерывно; число зачетов и экзаменов в каждом семестре должно быть строго ограниченным, включая курсовые работы и проекты.

Поэтому предлагается построение сетевой модели учебного процесса, в котором эти ограничения учтены. Такой вариант управления процессом сократит время на разработку учебного процесса и сократит затраты на осуществление последующих работ, связанных с учебным процессом.

Перспектива применения данного метода в управлении учебным процессом в вузах заключается в том, что при эффективном управлении учебным процессом формируются и уровень конкурентоспособности вуза, его имидж, и качество предоставляемых образовательных услуг.

Библиографический список

1. Баев И.А., Ширяев В.И., Ширяев Е.В. Экономико-математическое моделирование управления фирмой: М.: КомКнига, 2005. 224 с.
2. Гладких Б.А. Методы оптимизации и исследования операций для бакалавров информатики. Сетевое планирование и массовое обслуживание: учебное пособие. Томск: Изд-во НТЛ, 2013. 164 с.
3. Кремер Н.Ш. Исследование операций в экономике: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 2013. 407 с.
4. Мухин В.И. Информационные технологии управления на предприятии: монография. М.: НИБ, 2014. 120 с.
5. Миненко С.Н. Экономико-математическое моделирование производственных систем: учебно-методическое пособие. М.: ГИНФО, 2002. 128 с.

К.Ю. Лобков, О.Е. Сидорова

ПРИМЕНЕНИЕ ОПЕРАЦИОННОГО РЫЧАГА ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Высшее образование, рынок труда, финансово-хозяйственный анализ.
В современном мире возрастает роль образования. Вопросы регулирования массы и динамики прибыли выходят на одно из первых мест в управлении финансовыми ресурсами. Решение данных вопросов входит в рамки операционного (производственно-го) финансового менеджмента.

K.Y. Lobkov, O.E. Sidorova

THE USE OF OPERATING LEVERAGE IN THE PLANNING OF EDUCATIONAL PROGRAMS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Higher education, labour market, financially economic analysis.
The education role increases in the modern world. Questions of regulation of weight and dynamics of profit come to one of the first places in management of financial resources. The solution of the matters is included into a framework of operational (production) financial management.

Государство финансирует образование как важный фактор экономического роста обеспечивающий страну новыми технологиями и квалифицированными кадрами. С начала 2000-х годов расходы федерального бюджета на эту сферу постоянно росли и в 2012 год достигли 603,5 млрд руб. В 2013 году произошло снижение до 558,9 млрд руб.; а на 2014 год в бюджете запланировано 499,5 млрд руб. расходов на образование [1].

Большинство организаций высшего образования – государственные (578 из 969 в 2013 г.). В них обучается 84 % студентов. В период с 2000 по 2008 год спрос на высшее образование рос, но после кризиса начинается снижение количества образовательных организаций и числа обучающихся. Сейчас в расчете на десять тысяч человек населения нашей страны приходится 393 студента, это значительно меньше, чем в 2008 году – 526, и даже ниже уровня 2005 года – 493 [2].

Образование связано с рынком труда через систему финансирования. Количество бюджетных мест ежегодно распределяет Министерство образования и науки Российской Федерации согласно потребности экономики в трудовых кадрах. Целевое обучение требует заключения договора между абитуриентом и местной администрацией или частной фирмой, желающей получить специалиста. После получения диплома студент должен отработать определенное количество (обычно 3–5) лет.

Количество мест платного набора образовательное учреждение устанавливает самостоятельно. На протяжении последних лет процент студентов с полным возмещением стоимости обучения непрерывно увеличивался и вырос с 34 % в 2000 до 62 % в 2013 году.

Управление затратами в связи с использованием эффекта операционного рычага позволяет оперативно и комплексно подходить к использованию финансов предприятия.

Пример 1

Рассмотрим вариант, когда вуз выпускает студентов по пяти программам высшего образования. Все издержки, связанные с их выпуском, разделены на переменные и постоянные (табл.).

Таблица

Расчет маржинального дохода и прибыли по пяти программам, в условных ед

Показатели	Программы					Всего
	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	
1. Выручка (нетто) от реализации товаров	60,0	95,0	75,0	60,0	82,5	37,5
2. Переменные издержки	1,2	10,5	4,5	3,45	3,75	23,4
3. Маржинальные	1,8	4,5	4,5	-0,45	3,75	14,1
4. Доля маржинального дохода в выручке, %	60	30	50	-15	50	37
5. Постоянные издержки на все программы	-	-	-	-	-	7,5
6. Прибыль на все программы	-	-	-	-	-	6,6

№ 1. Практическая психология в образовании (магистратура)

№ 2. Психология и акмеология педагогической деятельности (магистратура)

№ 3. Психосоциальная работа с мигрантами (магистратура)

№ 4. Психология и педагогика работы с молодежью (магистратура)

№ 5. Психологическая поддержка профессионального здоровья (магистратура).

На основе данных табл. дирекция института может сделать следующие выводы:

- необходимо максимально развивать выпуск и продажу программы № 1, поскольку по нему достигнут максимальный маржинальный доход;

- программа № 2 формирует наибольшую сумму маржинального дохода, но ее норма составляет только 30 %, или в два раза ниже, чем по программе № 1;

- программы № 3 и 5 показывают вполне удовлетворительные результаты;

- программа № 4 имеет отрицательную норму маржинального дохода, поэтому целесообразно существенно снизить издержки на его выпуск или полностью прекратить производство.

Освоив систему управления затратами, предприятие получает следующие преимущества:

1) возможность увеличить конкурентоспособность производимой продукции (услуг) за счет снижения издержек и увеличения рентабельности;

2) разработать гибкую ценовую политику, на ее основе увеличить оборот и вытеснить конкурентов;

3) сэкономить материальные и финансовые ресурсы предприятия, получить дополнительные оборотные средства;

4) оценить эффективность деятельности подразделений предприятия, мотивацию персонала.

Библиографический список

1. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации, (2014) [Электронный ресурс]: URL: <http://micedu.ru>
2. Россия в цифрах: статистический ежегодник. 2013.
3. Темницкий А.Л. Пути становления эффективного работника-партнера // Журнал институциональных исследований. 2011. Т. 3, № 1. С. 28–49.
4. Ширяев И. М. (2014) Экономическое значение образования в контексте теорий социального капитала и групп интересов // Вопросы регулирования экономики. Т. 5, № 3. С. 55–50.

К.Ю. Лобков, В. Шорохова, Т. Хамидуллина

ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРИМЕРЕ БИЗНЕС-КУРСА МАКСИМУМ

Информатизация образования, инновационные образовательные технологии, компьютерные деловые игры.

В статье рассматриваются актуальность, важность и необходимость использования компьютерных технологий в образовании, например, бизнес-курса Максимум.

K.Yu. Lobkov, T. Khamidullina, V. Shorokhova

APPLICATOIN OF INNOVATIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES ON AN EXAMPLE BUSINESS COURSES MAXIMUM

Informatization of education, innovative educational technology, computer simulation games.

The article discusses the relevance, importance and necessity of the use of computer technology in education, such as business course Maximum.

Современный период развития общества характеризуется сильным влиянием на него компьютерных технологий, которые проникают во все сферы человеческой деятельности, обеспечивают распространение информационных потоков в обществе, образуя глобальное информаци-

онное пространство. Неотъемлемой и важной частью этих процессов является компьютеризация образования. В настоящее время в России идет становление новой системы образования, ориентированного на вхождение в мировое информационно-образовательное пространство. Этот процесс сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса, связанными с внесением коррективов в содержание технологий обучения, которые должны быть адекватны современным техническим возможностям и способствовать гармоничному вхождению ребенка в информационное общество. Компьютерные технологии призваны стать не дополнительным «довеском» в обучении, а неотъемлемой частью целостного образовательного процесса, значительно повышающей его эффективность.

Информатизация образования – процесс обеспечения сферы образования теорией и практикой разработки и использования современных, новых информационных технологий, ориентированных на реализацию психолого-педагогических целей обучения и воспитания

Преобразование структуры процесса обучения в направлении широкого использования в нем дидактической техники, обладающей функцией обратной связи и заменяющей педагога на ряде этапов учебного процесса, – важнейшая в настоящее время тенденция совершенствования данного процесса во всех типах учебных заведений.

Все шире за последние годы внедряются в учебный процесс компьютер и педагогические программные средства вычислительной техники. Особое внимание научных работников и практиков к новым средствам обучения обусловлено их значительно большей эффективностью по сравнению с другими средствами обучения. К новым средствам обучения можно отнести: электронные учебники, учебно-методические комплексы по отдельным дисциплинам, компьютерные тренажеры, автоматизированные лабораторные практикумы, компьютерные системы тестового контроля качества обучения.

В случае применения информационных и коммуникационных технологий:

1. Повышается качество обучения за счет:

а) индивидуализации обучения – индивидуальный темп и метод обучения, адаптация системы к исходному уровню знаний обучаемого, характеру и причинам ошибок, особенностям мышления обучаемого;

б) анализа предыстории обучения, ее учета при организации последующего обучения, при этом увеличивается объективность контроля знаний.

2. Сокращается время обучения за счет:

а) уменьшения времени на технические операции – выполнение вычислений, контроль правильности ответов, обращение за справкой, помощью или разъяснением;

б) мгновенной реакцией программной системы на допущенные ошибки;

в) индивидуализации темпа обучения с учетом уровня знаний обучаемого;

г) адаптации к типу мышления обучаемого.

С точки зрения обучаемого применение педагогических программных средств вычислительной техники повышает интерес к обучению, увеличивает мотивацию за счет новизны и сочетания более разнообразных и наглядных методов обучения в совокупности с традиционными.

Педагогу информационных технологий предоставляют следующие возможности:

а) реализовать и распространить в виде педагогических программных средств свой опыт преподавания, свою модель обучения;

б) обеспечить оперативность внесения коррективов в педагогические программные средства вычислительной техники, обработку статистических данных и принятия тех или иных педагогических и дидактических решений, при этом появляется возможность более гибкого управления познавательной деятельностью обучаемого;

в) изучить опыт ведущих в своей области преподавателей;

г) повысить эффективность труда преподавателей за счет выполнения рутинной работы с помощью ЭВМ.

Основное направление развития информационных технологий – это оснащение средствами вычислительной техники (ВТ) средних школ, вузов, различных отраслей производства, что, в свою очередь, выдвигает задачу о своевременной подготовке кадров, способных эффективно использовать эту технику в учебных целях.

В основе разработки новых научных продуктов информатизации образования должно использоваться положение о том, что повышение эффективности работы управленческих структур образовательных учреждений связано, прежде всего, с возможностью информационного моделирования и оптимизации новейших технологий образования, позволяющих производить:

- оперативный мониторинг и статистический анализ данных обо всех участниках образовательного процесса;
- информационное моделирование работы образовательного учреждения;
- рассмотрение альтернативных исходов принятия того или иного решения;
- осуществление выбора оптимального решения и путей его реализации;
- контроль эффективности принятого решения.

Деловые игры серии «БИЗНЕС-КУРС». Во всем мире признано, что наиболее эффективными являются активные формы обучения. Важное место среди них занимает метод компьютерных деловых игр. Его суть – управление экономическим объектом, деятельность которого имитирует компьютер.

Проект «Компьютерные деловые игры серии «БИЗНЕС-КУРС» (далее – БК) был задуман специалистами Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова в 1993 г. В течение 15 лет он находится в действующем состоянии.

Программы проекта предназначены главным образом для высших учебных заведений экономического профиля,

курсов подготовки и переподготовки управленческих кадров, а также для самообразования лиц разных категорий.

В предыдущие годы были разработаны и совершенствовались (через ряд последовательных версий) следующие самостоятельные программы проекта: БК: Предприятие, БК: Корпорация, БК: Корпорация Плюс. В середине 2008 г. одновременно вышли: версия 4 программы БК: Корпорация Плюс, версия 1 новой программы БК – Максимум.

Во всех перечисленных программах пользователь (или группа пользователей) управляет виртуальным предприятием, действующим в условиях конкуренции. При этом компьютер предоставляет подробную информацию о результатах деятельности предприятия на каждом шаге игры в виде разнообразных отчетно-аналитических форм.

Игровой курс продолжается 6 условных лет с месячным шагом. Имеется интегральная оценка эффективности управления, называемая рейтингом. Задача пользователя – добиться максимального значения рейтинга к концу игрового курса.

Систематически анализируя связку «Решения – Результаты», что необходимо для успеха в игре, пользователь приобретает конкретные навыки и знания по производственному и финансовому менеджменту, маркетингу, учету и отчетности, анализу финансово-хозяйственной деятельности.

Весьма важно, что программы БК показывают комплексную картину деятельности предприятия и место в ней каждого элемента системы управления. На практике такая картина обычно видна лишь высшему руководству компании. В наших программах каждый пользователь может испытать себя в роли руководителя, обладающего всей полнотой власти в компании и в то же время несущего полную ответственность за ее дела.

Миссией проекта является посильный вклад в повышение качества экономического образования в России.

Деловая игра «БК: Корпорация Плюс». В данной программе пользователь управляет открытым акционер-

ным обществом производственного типа. В каждом месяце он может принимать управленческие решения по следующим аспектам деятельности предприятия: решения по производству и реализации продукции (покупка оборудования, покупка сырья, производство продукции, оплата труда, контроль качества, продажа продукции, списание оборудования, продажа сырья); финансовые решения (получение и возврат кредитов, открытие и закрытие депозитов, выплата дивидендов, выпуск и выкуп акций, покупка и продажа акций других организаций).

Кроме того, можно устанавливать любой размер личного дохода (дивидендов) в пределах годовой чистой прибыли общества. При этом остаток прибыли служит источником дальнейшего развития предприятия. Задача пользователя – добиться к концу игры наибольшего значения рейтинга, одновременно оценивающего совокупный личный доход и экономический рост предприятия с начала курса.

Деловая игра «БК: Максимум». Данная программа полностью охватывает содержание программы «БК: Корпорация Плюс». При этом пользователь дополнительно может:

- покупать оборудование и сырье, а также продавать продукцию с рассрочкой оплаты; в результате возникают дебиторская и кредиторская задолженность, которой можно управлять, изменяя сроки оплаты;

- проводить операции факторинга, т. е. получения финансирования под уступку банку дебиторской задолженности;

- не только покупать оборудование, но и получать его в лизинг, что находит все большее распространение в практике российских компаний.

Особенно важно, что в программе «БК: Максимум» демонстрируется финансовая отчетность по международным стандартам (МСФО). Ее основные отличия от российской отчетности (в рамках используемой математической модели) связаны с лизингом. Здесь отражен опыт разработчиков БК по автоматизированному составлению отчетности по МСФО в ряде реальных компаний.

Исходя из сказанного, можно утверждать, что в настоящее время компьютерные деловые игры серии БК по глубине и охвату проблематики управления компанией не имеют аналогов на российском рынке программных продуктов данного класса (как отечественного, так и западного происхождения).

Программы установлены в двух вариантах:

1) индивидуальный вариант может использоваться для самообразования и самостоятельных занятий в рамках очных учебных программ, а также при заочном и дистанционном обучении. Здесь пользователь, управляя предприятием, один на один конкурирует с компьютером;

2) коллективный вариант предназначен для проведения групповых занятий в компьютерном классе под руководством преподавателя. Участники игры разбиваются на команды по 2–3 человека, каждая из которых руководит своей фирмой, конкурируя с другими командами (фирмами) на рынке готовой продукции. Передача информации между компьютерами команд и преподавателя осуществляется по локальной сети или через внешние носители.

Для проведения коллективной игры требуется от 18 до 48 учебных часов. Ее можно проводить как в рамках интенсивных краткосрочных семинаров, так и на протяжении целого семестра с включением в недельную сетку занятий.

Коллективная игра позволяет существенно оживить учебный процесс, оставляет неизгладимые впечатления у ее участников. Индивидуальные и коллективные варианты игр серии БК – действенный инструмент для всех учебных заведений, где ведутся подготовка и переподготовка руководителей высшего и среднего звена управления, специалистов предприятий. При этом наиболее эффективным оказывается сочетание в учебном процессе обоих вариантов.

В настоящий момент пользователями предыдущих и новых программ серии БК являются более 300 учебных заведений и центров, сотни индивидуальных лиц.

На базе этих программ в период с 2002 г. проведено более 35 студенческих олимпиад в разных городах России, по 5–6 олимпиад в год. В них приняли участие студенты и преподаватели из сотен учебных заведений. Важно подчеркнуть, что в подавляющем большинстве случаев олимпиады организовывались по инициативе местных преподавателей, а преподаватели и студенты других учебных заведений живо откликнулись на эту инициативу. География олимпиадного движения продолжает расширяться. Все это говорит о высоком качестве и широком признании деловых игр серии БК как образовательных программ.

Библиографический список

1. Болтаева М.Л. Деловая игра в обучении. 2012. № 2. С. 252–254.
2. Куликов С.Б. Основы философского анализа науки: методология, смысл и цель. Томск, 2005. 184 с.
3. Роберт И.В. Теория и методика информатизации образования (психолого-педагогический и технологический аспекты). 3-е изд. М.: ИИО РАО, 2010. 356 с.

А.А. Лукьянова, Е.И. Дапкунайте

СИСТЕМА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТРАН СЕВЕРНОЙ ЕВРОПЫ

Швеция, Финляндия, Норвегия, дошкольное образование, дошкольная организация, частный детский сад, система образования.

В статье рассматривается опыт зарубежных стран в решении проблем дошкольного образования.

A.A. Lukyanova, E.I. Dapkunaite

THE PRESCHOOL EDUCATIONAL SYSTEM OF NORTHERN EUROPE COUNTRIES

Sweden, Finland, Norway, preschool education, preschool organization, private kindergarten, educational system.

In this article we consider the foreign countries' experience in the solution of preschool education's problems.

Изучение опыта стран Северной Европы в решении проблем дошкольного образования позволит создать условия для обновления системы требований к новой инфраструктуре дошкольного образования, а также для создания современных экономически эффективных и гибких сред для раннего развития детей.

Рассмотрим скандинавскую систему дошкольного образования. Традиционно странам Скандинавского полуострова принадлежит ведущая роль модели благосостояния общества, обеспеченная высокими социальными стандартами и гарантиями.

Шведский опыт дошкольного образования использует родительские кооперативы, которые выступают инициаторами создания дошкольных образовательных организаций. Согласно данным ассоциации независимых учреждений и школ Швеции «Friskolornas», в стране функционирует 2 600 независимых дошкольных организаций [1].

В Швеции дети поступают в детский сад с одного года, в размерах групп наблюдается разброс от 11 до 40 человек. Как правило, это смешанные по возрасту группы, от года до трех, от трех до пяти лет. Режим работы детских садов с шести часов утра до шести часов вечера. Дошкольные организации работают по единой национальной программе образования, главное отличие которой заключается в том, что процессы обучения и воспитания не разделены, а переплетены в разных вариациях в течение дня [2]. Шведы называют такую модель «микроклимат переговоров», когда педагоги прислушиваются к воспитанникам и стараются уважать в них личность. Типичный пример дошкольной организации – традиционная одноэтажная постройка с прилегающей зеленой территорией, на которой играют не только воспитанники учреждения, но и дети из близлежащих домов.

В последние годы наблюдается тенденция к сокращению количества детей, находящихся на домашнем обучении, 86 % детей посещают детский сад [3]. В шведском садике на 5 детей в среднем приходится один воспитатель, в России на одного воспитателя приходится 7–8 детей.

В Швеции большое разнообразие детских садов, в поселках и деревнях могут быть сады с маленькими группами, в городах, как правило, большие. Не так давно стала усиливаться норвежская тенденция – когда сами воспитатели объединяют детей в группы до 40 человек и работают по 6 воспитателей в группе. Идея заключается в динамичной работе, выделении подгрупп по возрасту внутри большой группы. Хотя для больших групп требуется гораздо больше административных усилий. Проблема сна решается следующим образом: спят только маленькие дети, и спят они на матрацах на полу. Размер помещений в шведских и норвежских садах позволяет объединять группы. В штате частных дошкольных организаций Скандинавии нет медицинского работника, музыкального работника и спортивного тренера. В данном случае воспитатели обладают отличительными навыками – преподают математику, искусство, а за медицинскими услугами родители обращаются к специалистам.

Работать в сфере дошкольного образования Скандинавских стран считается престижным, большое количество молодых людей стремятся работать с детьми. Уровень заработной платы в среднем ниже, чем у школьных учителей. Если в Норвегии и Швеции до 20 % педагогического состава – мужчины, то в России этот показатель едва ли превышает 3 %. Все дело в отношении к профессии, а также в том, что в странах Скандинавии мужчины уже давно не являются основными кормильцами в семье.

Автономных детских садов (полностью на самоокупаемости) в Швеции и Норвегии нет. Существует 20 % частных детских садов, полное обучение в которых оплачивают не родители, для этого существуют институты общественного финансирования. Государство поддерживает дошкольное образование через муниципалитеты. За одного ребенка родители платят 3 % своего дохода (165 долларов в месяц), за двоих – 2 % дохода за каждого, троих – 1 %, но не более 55 долларов в месяц [3]. Такие расходы достаточно приемлемы, поэтому родители могут обе-

спечить ребенка дошкольным образованием. К тому же родителям, независимо от их дохода, выплачивается пособие на детей до 18 лет.

Достижения Финляндии в области образования принято считать образцовыми. Финляндия стабильно показывает высокие результаты в исследованиях качества образования PISA. Финский опыт анализируется мировой образовательной общественностью.

В Финляндии до 80 % частных детских садов получают финансовую поддержку от государства, в основном в виде субсидий и грантов. Финансирование происходит в том случае, если частные учреждения создаются по инициативе заинтересованных общественных организаций, таких как родительские комитеты или сообщества педагогов. Родители оплачивают только 15 % реальной стоимости обучения.

В Финляндии существует национальный образовательный стандарт для детских садов, в котором описаны базовые принципы и методики обучения. Но кроме национального уровня, есть еще муниципальный уровень: власти города и местное сообщество высказывают пожелания относительно программ обучения и развития в детском саду. Далее существует школьный уровень разработки образовательной программы, на котором включаются родители. Они помогают окончательно оформить план занятий для каждого ребенка, высказывая свои пожелания, что конкретно их ребенку необходимо изучить. Никаких требований к академической подготовке детей перед школой не предъявляется. Ребенку достаточно достигнуть семилетнего возраста, чтобы его приняли в школу. Но когда воспитатель видит, что у ребенка в школе могут возникнуть трудности в обучении, то предлагает родителям оставить его на дополнительный год в детском саду.

Важно соотношение числа педагогов к числу детей. В финской системе дошкольного образования на одного взрослого должно приходиться не более четырех детей в возрасте до трех лет и не более семи детей старше трех лет. Таким образом, в группе с 21 ребенком одновременно

работают трое взрослых. Теоретически могут быть и группы с 28 детьми и 4 педагогами, но на практике таких больших групп не встречается.

Основной формой проведения занятий с детьми в детском саду является игра. Игра – ключевое понятие всей финской системы дошкольного образования. Даже в подготовительный год перед школой, когда российские дети готовятся к первому классу, с финскими ничего подобного не происходит. Обучение допустимо только через игру. Например, дети играют в магазин. Учитель понимает, что это прекрасная тема, чтобы немножко поучить детей арифметике, в игре он может предложить им пользоваться числами.

Считается, что успех или неуспех ребенка определяется именно началом его образовательного пути. Для этой ступени необходимы педагоги самой высокой квалификации. В Финляндии педагоги дошкольной ступени должны иметь высшее университетское образование. Общины обязаны предоставить каждому ребенку возможность посещать детский сад или подготовительный класс при школе. Государство адресно инвестирует в образование каждого отдельного ребенка. В Швеции государство последовательно снижает родительскую плату за посещение дошкольных учреждений с целью обеспечения широкого доступа к дошкольному воспитанию и образованию. К примеру, если в Швеции безработные граждане могут получить отказ в предоставлении детского сада, то в Финляндии дети – работающих и неработающих родителей – проводят в детском саду целый день [5].

Как для Финляндии, так и для Швеции педагоги и политики придают большое значение дошкольным учреждениям в системе образования.

Педагогическая установка на решающее значение младшей ступени отчетливо проявляется в распределении государственных средств на образование: основной поток финансирования идет на ступень дошкольного образования и младшей школы. Роль учителя в старшем звене не так высока, как в младшей школе. Если младшая школа каче-

ственно выполняет свою работу, то расходы на обеспечение старшей ступени снижаются. Затраты средств на младшую ступень в Финляндии значительно выше, чем в России, а на старшую – ниже. В России повышенное внимание уделяется именно старшей школе. Это существенное отличие от глубоко укоренившейся в России установки на важность именно старшей ступени, задача которой – обеспечить поступление в вуз. Необходимо преодолеть это заблуждение и сделать из финского и шведского опыта надлежащие педагогические и законодательные выводы.

Таким образом, изучение зарубежного опыта дошкольного образования показывает, что инициаторами создания дошкольных образовательных организаций в странах Северной Европы выступают преимущественно родители. Часть расходов на дошкольное образование детей компенсируется государством и общественными комитетами, для родителей предусмотрен приемлемый уровень оплаты за услуги дошкольного образования. В скандинавском образовании используется индивидуальный подход к каждому ребенку. Наряду с концентрацией ресурсов на дошкольном этапе образования это дает максимальный эффект, результатом которого является модель образцового образования.

Библиографический список

1. Ассоциация независимых учреждений и школ Швеции «Friskolornas» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.friskola.se/> (дата обращения: 28.10.2015)
2. Емельянова Э.Л., Веракса А.Н. Детский сад в Швеции // Современное дошкольное образование. 2008. № 3. С. 12–14.
3. Мастер-класс «Изменения в дошкольном образовании сегодня и завтра» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.startupfair.ru/novosti/master-klass-professorov-kafedryi-obrazovaniya,-kommunikaczii-i-obucheniya,-universitet-geteborga-\(shvecziya\).-soni-sheridan-i-pii-vilyams-izmeneniya-v-doshkolnom-obrazovanii-segodnya-i-zavtra.html](http://www.startupfair.ru/novosti/master-klass-professorov-kafedryi-obrazovaniya,-kommunikaczii-i-obucheniya,-universitet-geteborga-(shvecziya).-soni-sheridan-i-pii-vilyams-izmeneniya-v-doshkolnom-obrazovanii-segodnya-i-zavtra.html) (дата обращения: 28.10.2015).
4. Новости образования. Периодическое экспертно-аналитическое электронное издание, обеспечивающее общественно-

профессиональное обсуждение Федеральной целевой программы развития образования. URL: <http://fcpronews.ru/info/view/type/3/id/348>

5. Факторы эффективности финской системы образования // Официальный сайт Финляндия: язык, культура, история [Электронный ресурс]. URL: <http://www.suomesta.ru/2014/10/04/factory-effektivnosti-finskoj-sistemy-obrazovaniya-statya/> (дата обращения: 28.10.2015).
6. Федеральный закон РФ «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015).

А.А. Лукьянова, Л.Н. Зворыгина

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА – ГЛАВНАЯ ДВИЖУЩАЯ СИЛА КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Педагог, обучающиеся, профессионализм, повышение качества, профессиональный стандарт.

В статье рассматриваются вопросы необходимости повышения профессионального уровня педагогических работников с целью повышения качества образования.

A.A. Lukyanova, L.N. Zvorygina

PROFESSIONAL COMPETENCE PEDAGOGA – BASIS OF THE QUALITY OF EDUCATION

Teacher, students, professionalism, quality improvement, professional standard.
This article discusses the need to improve the professional level of teachers to improve the quality of education.

Качество знаний студентов остается проблемой номер один. Повышение эффективности среднего профессионального образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависят от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога, а также и мастеров производственного обучения является одним из ключевых условий развития выпускников, их успешной социализации.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», федеральные государственные образовательные стандарты определили долгосрочные цели развития образовательных организаций: переход на системно-деятельностный (компетентностный) подход, введение к 2022 году федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней общего образования (в том числе инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья), целого спектра новых нормативно-правовых и финансово-экономических регуляторов.

Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. При сохранении лучших традиций подготовки российских учителей, педагогов и воспитателей необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии со стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития.

Утвержденный на сегодняшний день профессиональный стандарт педагога – сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы: трудоустройства педагога, определения его должностных обязанностей, аттестации, оценки и оплаты труда.

Профессиональный стандарт педагога должен стать системообразующим механизмом, который обязательно повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, а также к необходимому уровню профессионального образования. Определит объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволит объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт).

При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт – в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации.

Нельзя не согласиться с тем фактом, что качество образования – это процесс постоянного совершенствования. Это соответствие образовательного результата ожиданиям местного сообщества (потребителей), самих обучающихся и их родителей. Качественное образование в современном колледже невозможно без использования ИКТ.

Что же такое качество образования и из чего оно складывается?

- Из высокого уровня профессионализма педагогов.
- Из материально-технического обеспечения учебного заведения.
- Из создания не только комфортной, но и высокоинформационной образовательной среды в обучении, соблюдения санитарно-гигиенических норм и прочности знаний обучающихся.

В настоящее время основными проблемами в сфере образования являются следующие:

1. Несоответствие требованиям профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов и мастеров, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессионального обучения, воспитания и развития обучающихся, формирования предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов с учетом специальных образовательных потребностей обучающихся, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2. Отсутствие многоканальной системы получения педагогического образования, направленной на привлечение в профессию мотивированных к педагогической деятельности лиц, в том числе осуществляющих такой профессио-

нальный выбор не только после получения общего образования, но и в процессе получения непедagogического образования или уже после его получения.

3. Недостаточность целенаправленной профориентационной работы образовательных организаций по формированию, поддержанию и развитию у обучающихся устойчивой мотивации к будущей педагогической деятельности.

4. Отсутствие в профессиональной деятельности педагогических работников четких принципов построения карьеры, включая ее основные ступени, связи между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией (с точки зрения профессионального стандарта).

5. Отсутствие четкой и объективной взаимосвязи между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда.

Указанные проблемы позволяют определить основные взаимосвязанные направления повышения профессионального уровня педагогических работников: внедрение профессионального стандарта педагога; модернизация педагогического образования; обеспечение перехода к системе эффективного контракта педагогических работников; повышение социального статуса и престижа профессии педагога.

Все эти направления в комплексе должны обеспечить повышение профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных учреждений, ведь качество профессионального образования во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои усилия на систематическую умственную работу, рационально строить деятельность, использовать потенциал, проявлять творческую активность через участие в районных, окружных и городских мероприятиях. Искусство работы педагога заключается, прежде всего, в педагогическом мастерстве. Опытный преподаватель, виртуозно владея приемами и методами, каждый раз создает новую ситу-

ацию, способную повлиять на усвоение учебного материала, закрепить полученные знания, умения и навыки. Общество всегда предъявляло и будет предъявлять к педагогу самые высокие требования. Для того чтобы учить других, нужно знать больше, чем все остальные. Самообразование педагога – это необходимое условие его профессиональной деятельности.

В заключение хотелось бы привести слова немецкого педагога А. Дистервега: «Развитие и образование ни одному человеку не могут быть даны или сообщены. Всякий, кто желает к ним приобщиться, должен достигнуть этого собственной деятельностью, собственными силами, собственным напряжением».

Библиографический список

1. Кобелев О.И., Лякина О.В. Повышение качества подготовки специалистов // Среднее профессиональное образование. 2008. № 2. С. 41–42.
2. Оценка качества профессионального образования: доклад, 5 мая 2001 г. / под общ. ред. В.И. Байденко, Дж. ван Зантворта. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. 186 с.
3. Система управления качеством образования: сб. информационных материалов / сост. В.В. Мельников, Н.В. Серегина. Лесной: МУ «Управление образования», 2011.
4. Чернова Е.Ю. Система менеджмента качества. Основные понятия. Новосибирск, 2011.

А.А. Лукьянова, Е.Г. Потупчик

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ «ГИМНАЗИЯ № 9»

Педагогические работники, система стимулирования, оценка эффективности.

В статье рассматриваются параметры и способы, используемые в МБОУ «Гимназия № 9» для оценки эффективности системы стимулирования педагогических работников.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF STIMULATION SYSTEM PEDAGOGICAL WORKERS OF MBEI «GYMNASIUM № 9»

Teaching staff, the stimulation system, evaluation of the effectiveness.

The article discusses the parameters and methods used in MBEI «Gymnasium № 9» to evaluate the effectiveness of the stimulation system of teachers.

Эффективность (лат. *efficientia*) – продуктивность использования ресурсов в достижении какой-либо цели. В данной связи результат работы можно рассматривать как источник эффекта, который способен принимать различную форму и оцениваться различными показателями. Эффект от управления проявляется в следующих показателях [2]:

- рост производительности труда;
- повышение качества продукции;
- удовлетворенность трудом (мотивационный эффект),
- уменьшение текучести кадров;
- повышение квалификации работников.

Эффективность педагогической деятельности (как и любой другой) определяется мотивацией работников. Поэтому механизмы материального стимулирования должны [1]:

- способствовать повышению качества педагогического труда, его эффективности, четкому выполнению основных и дополнительных обязанностей;
- удовлетворять личностным потребностям педагогических работников (самореализация, профессиональное развитие, карьерный рост).

Особенность педагогических работников заключается в специфике их профессиональной деятельности, которая требует постоянного самосовершенствования.

Основываясь на вышеизложенных положениях, отметим, что оценка эффективности механизма управления изменениями в системе стимулирования педагогических

работников МБОУ «Гимназия № 9» имеет следующие особенности.

Оценка эффективности должна производиться на этапе контроля (заключительный этап в разработанной системе стимулирования в условиях введения эффективного контракта).

Этап контроля предполагает сверку достигнутых результатов с поставленной целью и планируемыми результатами. Контроль необходимо проводить по итогам каждого учебного года.

В МБОУ «Гимназия № 9» разработаны группы параметров, по которым можно оценить эффективность внедряемой системы стимулирования (рис.).



Рис.

1. Порядок начисления стимулирующих выплат. Мы полагаем, что разделение фонда стимулирующих выплат на 3 группы (годовые, квартальные и ежемесячные) позволит повысить мотивацию педагогических работников к достижению лучших результатов в своей работе. Ежемесячные выплаты дают возможность сразу увидеть оценку результата своей работы в виде материальных выплат (например, наличие победителей и призеров ВсОШ школьного уровня). Однако не все достижения работников равноценны. Так, квартальные стимулирующие выплачиваются за более высокий уровень достижений (например, наличие победителей и призеров ВсОШ муниципального уровня). В таком случае педагог будет получать стимулирующую надбавку ежемесячно в течение текущего квартала. Наличие победителей и призеров ВсОШ краевого и всероссий-

ского уровня позволяет получать стимулирующие выплаты ежемесячно в течение всего года. Такой порядок начисления стимулирующих выплат позволяет проранжировать достижения работников и создать условия, в которых работник может быть уверенным в наличии постоянных стимулирующих выплат в течение всего года (если достижение было значимым).

2. Немаловажным показателем эффективности работы внедряемой системы стимулирования является грамотное распределение фонда стимулирующих выплат. Мы считаем, что при распределении фонда должен учитываться уровень достижений, следовательно, большая часть стимулирующих выплат (50 %) должна проходиться на годовые стимулирующие выплаты. Затем, по уменьшению значимости результатов, 30 % стимулирующих приходится на квартальные выплаты, 20 % – на ежемесячные. Так, если стоимость ежемесячного балла может меняться в зависимости от количества достижений педагогических работников, то стоимость годового и квартального балла в течение заданного периода (год, квартал) остается неизменной. Соответственно, педагогические работники проявляют заинтересованность в достижениях более высокого уровня.

3. Дифференцированная критериальная база стимулирующих выплат позволяет учитывать разноуровневость достижений работников, их качество и количество. Рассмотрим данный показатель на примере критерия «Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся». Один из индикаторов данного критерия – «Участие обучающихся в конференциях разного уровня». Так, участие одного учащегося в НОУ краевого уровня оценивается в 6 баллов, которые выплачиваются разово (ежемесячные выплаты). Однако при наличии победителя на краевом уровне педагогическому работнику будет начислено 10 баллов, которые он будет получать каждый месяц в течение всего года (годовые выплаты). Поэтому работники становятся заинтересованными в более качественных пока-

зателях, и, как следствие, повышаются показатели качества образования в гимназии.

4. Оценка результативности и качества работы педагогических кадров может проявляться как в достижениях учащихся, так и в профессиональных достижениях самих работников. Для оценки эффективности внедряемой системы стимулирования можно использовать следующие профессиональные достижения работников:

- участие в профессиональных конкурсах разного уровня;

- самообразование (участие в вебинарах, конференциях, сетевых сообществах);

- представление и передача опыта работы (проведение мастер-классов, обучающих семинаров);

- наличие публикаций (как в интернет-сообществах, так и в печатных изданиях);

- высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса (использование в работе новых методов, форм и средств обучения).

Для оценки достижений учащихся мы предлагаем следующие критерии: внутренняя и внешняя экспертиза. К внутренней экспертизе можно отнести результаты промежуточной аттестации учащихся, к внешней – результаты краевых контрольных работ в 4-х классах, результаты ОГЭ и ЕГЭ.

Мы полагаем, что для оценки эффективности внедряемой системы стимулирования педагогических работников можно использовать следующие механизмы.

1. Анкетирование работников с целью выявления удовлетворенности системой стимулирования и потребностей работников, а также показателей в материальном стимулировании, требующих конкретизации и доработки.

2. Соотношение педагогических работников, желающих повысить уровень квалификации (количество желающих повысить квалификацию в 2015–2016 уч. году увеличилось по сравнению с 2014–2015 уч. годом).

3. Сравнительный анализ показателей достижений как учащихся, так и педагогов. Формы для представления результатов – таблицы, диаграммы, графики. Если данные показатели за 2015–2016 уч. год превысят показатели за 2014–2015 уч. год, можно будет сделать вывод, что внедряемый механизм управления с изменениями в системе стимулирования МБОУ «Гимназия № 9» эффективен.

Библиографический список

1. Афанасенко С.Э. и др. Факторно-балльная оценка интеллектуального потенциала преподавателей высшей школы / С.Э. Афанасенко, С.И. Касанин, Э.А. Попов, С.Г. Субботин // Управление персоналом. 2007. № 16.
2. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с.

А.А. Лукьянова, Л.Н. Сарбаа

ДОЛЖНОСТЬ ТЬЮТОРА КАК ИННОВАЦИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Тьютор, инновация, менеджмент.

В статье рассматривается должность тьютора в образовательных организациях, являющаяся инновационной в менеджменте образования.

A.A. Lukyanova, L.N. Sarbaa

TITLE TUTORS AS INNOVATION IN EDUCATION MANAGEMENT

Tutor, innovation, management.

The article deals with the position of tutor in educational organizations that are innovative in management education.

Актуальность статьи обусловлена тем, что в инновационном менеджменте в образовании сейчас происходят колоссальные изменения, которые являются необходимыми для достижения высокого уровня образовательных результатов. Управляющая система образовательной организации эффективна только в том случае, когда принципы и законо-

мерности управления осознаны каждым в полном объеме и становятся частью их профессионального самосознания. Уровень профессиональной культуры руководителей в значительной степени определяет качество инновационной деятельности образовательного учреждения в целом.

Развитие образовательного учреждения через инновацию как процесс и инновационную деятельность имеет свой генезис: зарождение новшества – осуществление поиска новшества – разработка новшества, его проектирование – освоение новшества в практической работе, его использование другими людьми [1].

Происходящие в стране социально-экономические преобразования требуют модернизации системы образования с целью её максимального приспособления к реалиям общественной жизни.

Предназначение инновационных процессов – развитие школы как педагогической системы и особой социальной организации, достижение качественно новых, более высоких результатов образования.

Инновационный процесс – комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению современных или современенных новшеств (теорий, методик, технологий и т.п.). Это процесс преобразования научного знания в инновацию, процесс последовательного превращения идеи в продукт, технологию или услугу; процесс мотивированный, целенаправленный, сознательный, ставящий своей целью перевод системы образования в новое качественное состояние, в режим развития.

Менеджмент новой системы образования в России строится на принципах:

- решения проблем развития системы образования на уровне не только образовательной системы, но и общегосударственной политики, а также на международном уровне;
- реализации принципа системности в менеджменте образования на всех уровнях;

- пересмотра роли и функций государства в финансировании и организации образования;
- развития рынка образовательных продуктов и услуг;
- пересмотра роли различных социальных институтов, в первую очередь предприятий и семьи, в системе образования;
- пересмотра роли учебных заведений и самих обучающихся в организации процесса образования.

Новые подходы к управлению процессом преподавания в современном образовании выражаются в освоении и распространении таких организационных инноваций, как:

- разделение преподавательского труда (выделение разработчиков содержания, тьюторов, специалистов по методам обучения, специалистов по контролю за ходом процесса обучения и т.п.);
- объединение преподавателей, специалистов по информационным технологиям и организаторов учебного процесса в группы, команды, осуществляющие разработку и предоставление курсов дистанционного образования.

Каждая образовательная организация отличается от другой, цели одни, но тем не менее успехи разные. В МБОУ Жеблахтинской СОШ директор школы, а также преподавательский состав всегда следят за инновациями в образовании. У школы уже имеются управляющий совет, программы стратегического развития и многие другие новшества, которых нет в других селах. Но школе не хватает тьютора. Управление образования администрации Ермаковского района отказывается финансировать тьюторскую должность. На данный момент к обучающимся и выпускникам предъявляют высокие требования. Например, быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям жизни, обладать набором необходимых компетентностей в различных областях. Именно поэтому личностно ориентированные методы и технологии обучения и воспитания встают на первый план и мы считаем необходимым внедрить и апробировать тьюторскую должность в МБОУ Жеблахтинской СОШ.

Тьютор – педагог, который действует по принципу индивидуализации и сопровождает построение учащимся своей индивидуальной образовательной программы [1].

Тьютор – педагог-наставник, способный обеспечить социально-педагогическое сопровождение учащихся при выборе и прохождении ими индивидуальных образовательных траекторий [2].

Тьютор – это тот, кто сопровождает процесс освоения новой деятельности [3].

Тьютор работает с познавательным интересом, сопровождает реализацию индивидуальных образовательных программ.

Одна из проблем школьного образования, порожденная самим принципом школьного обучения, – проблема мотивации к образованию – во многом может решаться за счет введения в школьную практику тьюторской позиции при соблюдении некоторых условий.

Рекомендации по введению тьюторства в школе [4].

1. Не все дети должны быть «охвачены» тьюторской поддержкой, но только желающие и готовые что-то узнавать сами (не по программе). Мотив к самообразованию может формироваться только в условиях, где может проявляться самостоятельность.

2. Для этого лучше не совмещать уроки и тьюторские консультации, чтобы у детей была возможность различать образовательные пространства, где они должны учиться и где могут это делать, потому что хотят этого сами.

3. Тьютором может стать тот, кто не просто готов поддерживать школяров в разрешении интересующих их вопросов и вместе с ними включаться в поиск ответов. Тьютор непременно должен иметь опыт самообразования. Например, это может быть опыт самостоятельного повышения квалификации или самореализации в какой-то другой практике.

4. Минимальное количество тьюторов в школе – три, хотя бы для того, чтобы у них была возможность обсуждать личный опыт. Это должны быть люди, увлеченные идеей и готовые ее развивать на практике, а не назначенные

на должность. Количество тьюторов в школе должно зависеть и от количества детей.

Для исследования мы взяли три ступени образования, в каждой из ступени по одному классу: первый, восьмой и десятый. В первом классе направленность на выявление, осмысление и реализацию познавательных интересов. Восьмой класс – проект, исследование, спонтанное творчество, профессиональная ориентация. Старшая школа – тьюторское сопровождение в профессиональной ориентации.

Спустя несколько месяцев можно уже было подвести итог деятельности тьютора. В первом классе, к сожалению, большинство детей из неблагополучных семей. После проведенной нами работы у обучающихся стал проявляться познавательный интерес в различных областях. Также улучшились общее эмоциональное состояние, успеваемость по основным предметам. Дети стали посещать дополнительные занятия и даже участвовать в олимпиадах.

В восьмом и десятом классах проблемным вопросом являлась профессиональная ориентация. Обучающиеся не все могли определиться с профессией и университетом. С детьми этих классов проводилась работа в области профессиональной ориентации, после чего следовал совместный выбор университета и вступительных экзаменов. Сейчас все дети активно готовятся к поступлению в вуз или суз, по тем направлениям, которые были выявлены в ходе тьюторской работы.

На данный момент мы отслеживаем промежуточные результаты. В конце 2016 учебного года будут подведены итоги работы. Но уже сейчас, мы делаем вывод о том, что должность тьютора необходима в СОШ. В первую очередь для сопровождения в течение всего образовательного процесса детей в связи с тем, что меняются время, культура, требования, а вместе с тем и наши дети, которые не всегда могут адаптироваться к окружающей их среде.

Библиографический список

1. Ковалева Т.М. Введение в тьюторство [Электронный ресурс] Иностранные университеты. Вып.1: Университеты Англии.

2. Российская система образования: глоссарий ФГОС, макет ИОП «Эврика».
3. Тьюторство как новая профессия в образовании. Школы «Эврика – развитие».
4. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: учебник для вузов. 5-е изд. СПб.: Питер, 2005. 448 с. (Учебник для вузов).

Ю.Н. Москвич, Н.В. Нерушкина

НОВЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА – НОВАЯ ЖИЗНЬ

Профессиональный стандарт педагога, отбор кадров, учитель.

В статье рассматриваются вопросы по установлению единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности.

Y.N. Moskvich, N.V. Nerushkina

NEW PROFESSIONAL STANDARD OF TEACHER – NEW LIFE

Teacher professional standard, selection of personnel, teacher.

The article deals with the establishment of uniform standards for the content and quality of vocational educational activities.

Впервые в российском образовании разрабатываются концепция и содержание профессионального стандарта педагога. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования. Профессиональный стандарт педагога предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приеме на работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

В работе над проектом концепции и содержания профессионального стандарта педагога приняли участие заслуженные педагоги, ведущие представители экспертно-

го сообщества. Рабочую группу по разработке концепции и содержания профессионального стандарта педагога возглавил Е.А. Ямбург, директор Центра образования № 109 города Москвы, член Общественного совета при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Работа над стандартом шла почти два года, а вступить в силу он может уже с 1 января 2015 года. Новый профессиональный стандарт для педагогов разрабатывался по поручению президента страны Владимира Путина и в соответствии с поручением заместителя председателя Правительства РФ О.Ю. Голодец.

После многочисленных публичных дискуссий, в которых приняли участие тысячи педагогов из разных регионов страны, работа по подготовке стандарта завершена и предложенный рабочей группой вариант поддержан профессиональным сообществом.

С 2015 года учителям будут предъявляться повышенные требования. Правда, пока в режиме «пилотно-экспериментального применения».

Стандарт деятельности педагога должен заменить действующие «квалификационные характеристики» – требования к учителям. Согласно документу, от российского учителя ждут не только умения «планировать и проводить учебные занятия», как было раньше. Теперь к школьному преподавателю выставлено куда больше требований.

По словам экспертов, далеко не все учителя могут соответствовать требованиям стандарта. Он, например, предполагает, что все педагоги должны знать хотя бы один иностранный язык и уметь «вместе с учениками использовать иноязычные источники информации». В стандарте не раз подчеркивается, что теперь любой учитель обязан уметь работать со всем категориями детей: особо одаренными, отстающими в развитии, инвалидами и теми, «для кого русский язык не является родным». Учитель должен стать профессиональным психологом, который понимает «стадии и кризисы развития, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Учитель будущего

прекрасно владеет компьютером, может проводить видео-конференции, видеопрезентации и вести корки по скайпу, разбирается в социальных сетях. Помимо образовательной деятельности, учителя должны уметь вести «проектную деятельность», «полевую практику», а также организовывать экскурсии и походы.

Стандарт состоялся, он готов (прошел государственную регистрацию в Минюсте) и заработает как нормативный документ с 1 января 2015 года, подчеркнул министр образования и науки Дмитрий Ливанов. Он отвечает всем требованиям, которые сегодня предъявляет общество профессии учителя. Министр уточнил, что стандарт не похож на большинство других профстандартов, так же как и работа педагога не похожа на большинство других профессий.

«У нас на повестке дня вопросы, как включить этот стандарт в повседневную жизнь российской системы образования. Нам, прежде всего, нужно обсудить механизмы и процедуры, которые позволят стать основой для профессии педагога», – сказал Ливанов. По его мнению, надо подумать над тем, чтобы стандарт лег в основу профессиональной оценки.

Как сказано в официальном сообщении Минобрнауки, разработка стандарта – один из самых важных и значимых проектов министерства. Но сейчас встает еще более глобальный и сложный вопрос: как сделать так, чтобы педагоги соответствовали всем этим строгим критериям? Учат-то их в вузах по старым программам. И как их изменить тоже пока не очень ясно.

Сопредседатель профсоюза «Учитель» Всеволод Луховицкий считает, что разработчики документа предъявляют слишком высокие требования к учителям: «Эти критерии я бы охарактеризовал как список требований к идеальному преподавателю, которому можно сразу присвоить звание заслуженного учителя России. Один из главных навыков, прописанных в документе, это умение работать во всех типах классов и со всеми детьми. Таких учителей в России не больше 100 человек». По мнению эксперта, чтобы получить таких педагогов, надо изменять программу обуче-

ния в педвузах. «Пока что соответствовать этим требованиям невозможно. Сейчас курсы повышения квалификации делятся три месяца – за это время никто вам не даст основы дефектологии», – уверен Всеволод Луховицкий. «Я думаю, что новый профстандарт к учителю – это очередная “дорожная карта” по сокращению количества школ и учителей в школах», – считает представитель профсоюза.

Например, опыт инклюзивного обучения в нашей стране ничтожный. Даже в Москве, где 10 лет назад открылись первые классы с инклюзией, методикой совместного обучения здоровых детей и учеников, допустим, с синдромом Дауна, владеют единицы педагогов. Как учить в одном классе будущего Ломоносова и ученика, который плохо знает русский язык, тоже не очень понятно. У нас вообще работать с одаренными детьми могут далеко не все учителя. Обычно в школе таких педагогов два-три, не больше. У них, как правило, разработаны свои авторские программы, которые под силу только самым талантливым детям.

«Очень важно, что наконец-то заговорили о том, какой нужен учитель обществу, – считает руководитель Института образования ВШЭ Исаак Фрумин. – Но мы очень долго спали, и поэтому нынешний документ кажется нереалистичным. Думаю, он массово заработает не с 1 января 2015 года, а намного позже, лет через десять. Зато, как ориентир, он будет положительным». Вместе с тем эксперт признает, что нормативно-правовой статус документа пока неясен: «Он выглядит больше как идеологический документ. Его ни в коем случае нельзя применять напрямую».

О конкретных шагах по переходу на новые стандарты не говорят и в Минобрнауки. Сообщается, что учебные заведения будут сами решать, переходить ли им на новый стандарт или нет.

Мы должны перейти к процедурам, которые позволят профессиональному стандарту педагога стать основой для профессионального отбора кадров, для «входа» в профессию выпускников педвузов, специалистов других профилей, сказал министр образования и науки Дмитрий Ливанов.

Стандарт может применяться при отборе кадров на работу в школу, при аттестации учителей и при оценке результатов их работы. В проекте концепции стандарта, который был опубликован на сайте министерства, подчеркивалось, что проверить, выполняется ли стандарт, может, например, число олимпиадников у учителя. А если идет речь о детях с ограниченными возможностями, то может учитываться динамика каждого конкретного ученика.

Министр образования и науки РФ подчеркнул, что введение профстандарта в практику – это не очередной шаг к наращиванию внешнего давления на школы и детские сады. «Мы должны опираться на активность и внутреннюю мотивацию учителей», – сказал Дмитрий Ливанов.

Главное, чтобы в итоге всей нашей работы профстандарт педагога стал инструментом развития – для конкретного учителя, для конкретной школы и в конечном счете для всей системы общего образования страны, подчеркнул министр.

Итак, требования к учителям прописаны, теперь надо сделать так, чтобы было из кого выбирать кадры. Пока что конкурс на учительские вакансии есть лишь в Москве, где зарплата начинающего педагога составляет 30–40 тысяч рублей, а педагоги с опытом и стажем зарабатывают около 100 тысяч. В регионах, чтобы заработать 20–25 тысяч рублей, учителя берут по полторы-две ставки и устраиваются почасовиками в соседние школы. Если сейчас спросить с них по всей строгости стандарта, большинство школ останется вообще без учителей.

Библиографический список

1. Кулаков Л.А. В Московском городском психолого-педагогическом университете обсудят профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. 2015. URL: <http://минобрнауки.рф/новости/6718>
2. Лодыгина Е., Черных А. Учителям предъявили повышенные требования // Коммерсантъ. 2013. № 226. 07.12.2013. С. 4.
3. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. 2014. URL: <http://txt.rushkolnik.ru/docs/index-211733.html>

А.Е. Пирогов

РОЛЬ ИНТЕРАКТИВНЫХ НАУЧНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫХ МУЗЕЕВ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ-ИННОВАТОРОВ

Интерактивные научно-развлекательные музеи, инноваторы, профориентация.

В статье рассматривается роль интерактивных научно-развлекательных музеев в подготовке специалистов-инноваторов.

A.E. Pirogov

ROLE OF INTERACTIVE SCIENCE MUSEUMS AND ENTERTAINMENT IN TRAINING INNOVATORS

Interactive and entertaining science museum, innovators, vocational guidance.
The article discusses the role of interactive science museums and entertainment in training innovators.

В настоящее время в России происходят социально-экономические процессы, направленные на формирование экономики пятого технологического уклада, который опирается на достижения в области микроэлектроники, информатики, биотехнологии, генной инженерии, новых видов энергии, материалов, освоения космического пространства, спутниковой связи и т.п. и характеризуется переходом от разрозненных фирм к единой сети крупных и мелких компаний, соединенных электронной сетью на основе Интернета, осуществляющих тесное взаимодействие в области технологий, контроля качества продукции, планирования инноваций.

Осуществить подобный переход невозможно без достаточного числа квалифицированных специалистов, обладающих гибким мышлением, способных генерировать инновационные идеи, продвигать их и работать с ними. Подготовка таких специалистов должна начинаться не в вузе, а на более ранних этапах. Образовательная среда нуждается в оптимизации и должна быть направлена на формирование и развитие метакомпетенций у обучающейся моло-

дежи в соответствии с меняющимися условиями и требованиями работодателей.

По словам президента РФ Владимира Путина, подготовка профессиональных кадров является одним из ключевых элементов для обеспечения экономического роста в России. На «Прямой линии» глава государства обозначил необходимость системы ранней профориентации «еще на ранней стадии, еще в школе» [3].

Во второй половине XX века в СССР данная проблема решалась через институты внешкольного образования, такие как учебно-производственные комбинаты, станции юных техников, станции юных натуралистов, разнообразные кружки с техническим уклоном, ДОСААФ. Участие в подобной деятельности давало возможность школьнику понять ценность труда, определить соответствие личного потенциала и предполагаемой профессии, развить мотивацию к получению специальности [1].

Помимо предоставления возможности заниматься в этих учреждениях, государство занималось популяризацией востребованных специальностей посредством СМИ, художественной литературы, кинематографа.

Комплексный подход позволил стране занять лидирующие позиции в мире по многим промышленным показателям. Огромное количество индустриальных объектов, возведенных в то время, используется по прямому назначению и сейчас. Однако такие объекты относятся к четвертому технологическому укладу, используемые технологии устарели и малоэффективны.

В настоящее время от данной системы осталась малая часть, неспособная обеспечить достаточную пропускную способность. Результатом этого стало уменьшение популярности целого сектора профессий, связанных с производством. Что повлекло за собой упадок целых отраслей промышленности.

Для того чтобы в сжатые сроки переломить устоявшиеся тенденции, необходимо переориентировать школьни-

ков и поднять их мотивацию к получению специальностей, связанных с высокотехнологичным производством.

Далеко не каждая школа обладает необходимой материально-технической базой и кадрами для реализации этой идеи. В то же время далеко не каждый вуз способен уделить должное внимание этой проблеме и заняться довузовской подготовкой в достаточной степени [2]. Выходом может стать включение в профориентационный процесс мероприятий на базе интерактивных научно-развлекательных музеев (ИНРМ).

Некоторые из таких заведений специализируются на представлении посетителям последних достижений науки и техники в наглядной форме. Другие сосредоточены на наглядных учебных пособиях, демонстрирующих различные физические эффекты. Часть заведений комбинирует оба подхода в различных пропорциях. Целью, как правило, обозначается популяризация науки.

Основной формой взаимодействия таких музеев со школьниками являются экскурсии. Экскурсия дает возможность постановки и решения проблемных методов обучения. Сами объекты и проблемы познания во время экскурсии оказываются более интересными для учеников, чем при умозрительном их изучении в рамках классной комнаты [4].

Исходя из этого, возможно выделить некоторые черты ИНРМ.

1. Привлекательность для широкой аудитории. Обусловлена относительной новизной, яркой рекламой, новым форматом развлечения.

2. Популярный формат донесения информации. Наглядность для школьников и взрослых. Школьники могут лучше понять школьную программу (физика, химия), взрослые посетители фактически заново открывают для себя физические законы.

3. Дополнительные услуги. Как правило, в программе ИНРМ присутствуют такие мероприятия, как мастер-классы, научные шоу, фестивали науки и пр.

4. Развитие. Уже существующая конкуренция вынуждает ИНРМ постоянно обновлять экспозицию (закупать / производить новые экспонаты, модернизировать уже имеющиеся, предлагать новые услуги).

В совокупности все это позволяет рассматривать ИНРМ как хорошую площадку для проведения профориентационных мероприятий и популяризации профессий, необходимых для перехода к пятому технологическому укладу.

В Красноярске на октябрь 2015 года действуют следующие заведения подобного формата: «Ньютон Парк», «Гравитация», «Галилео», творческая лаборатория «Удивительная наука». Разумеется, все эти организации располагают различными ресурсами, однако по ряду признаков все их можно назвать ИНРМ.

По оценке, общая посещаемость этих заведений составляет порядка 5 000 человек в месяц, из которых 3 000 – школьники различных возрастов.

Профориентационные мероприятия, которые возможно проводить на базе ИНРМ.

1. В программу стандартных экскурсий возможно включение информации о сферах человеческой деятельности, в которых используются физические эффекты, демонстрируемые экспонатами. Это позволит школьникам понять связь между наукой и теми технологиями, которыми они пользуются в повседневной жизни.

2. Привлечение коллективов школьников к изготовлению новых экспонатов (для самого музея / школы / дома). Широкий диапазон для творчества. Школьникам может быть предложено создание научно-производственного коллектива с распределением ролей (исследователи, конструкторы, инженеры, менеджеры), целью которого будет являться изготовление материального объекта.

3. Привлечение коллективов школьников для проведения лабораторных работ. Как правило, материально-техническая база ИНРМ позволяет проводить более масштабные эксперименты, чем школьная. Результаты про-

веденных работ школьники могут представлять в школе, на конференциях различного уровня.

4. Привлечение специалистов из различных областей науки для проведения научно-популярных лекций. Материально-техническая база ИНРМ позволит дополнить лекцию наглядными пособиями (провести опыты, продемонстрировать описанные эффекты).

В ближайшее время будет разработана программа действий, уже разработана система оценки эффективности мероприятий.

Библиографический список

1. Кольга В.В., Меркулов А.Б., Полежаева Г.Т. Организация профориентационной деятельности студентов педагогического вуза как элемент становления профессиональных компетентностей будущего учителя: монография. Красноярск, 2015. 228 с.
2. Меркулов А.Б., Полежаева Г.Т. Место и роль довузовской подготовки в современном образовании. // Решетневские чтения: материалы научно-практической конференции, проводимой в рамках XVIII Международной научной конференции, посвященной 90-летию со дня рождения генерального конструктора ракетно-космических систем академик М.Ф. Решетнева. 2014. С. 142-145.
3. Прямая линия с Владимиром Путиным [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/49261>
4. Хуторской А.В. Современная дидактика: учебное пособие. 2-е изд., перераб. М.: Высшая школа, 2007. 639 с.

Г.Т. Полежаева

РОЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ «ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ» В ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ

Высшее образование, менеджмент, делопроизводство, документооборот, информация, личностно ориентированный подход, интерактивное обучение.

Рассматривается актуальная в современной системе высшего образования проблема изучения дисциплины «Документоведение» в обучении студентов направления подготовки Менеджмент, обосновывается ее важность, а также предлагаются методы повышения эффективности преподавания дисциплины в вузе.

THE ROLE OF DISCIPLINE «DOCUMENTATION» IN THE TRAINING OF MANAGERS

Higher education, management, records management, workflow, information, student-centered approach, interactive learning.

The topical in the modern system of higher education of the discipline problem «of Documents» in the training of students training areas «Management», justified by its importance and suggests methods to improve the effectiveness of teaching in high school.

В последнее время система подготовки кадров в высшей школе переживает этап реформирования, обусловленный кардинальными изменениями социально-экономической системы. Особенно сильно данный процесс сказывается на подготовке выпускников по направлениям, которые непосредственно связаны с переходом к информационному обществу. Важнейшим этапом перехода общественной структуры в информационную стадию является формирование информационной инфраструктуры, предназначенной для сбора, обработки, хранения и передачи информации. Таким образом, возникает потребность в профессионалах-управленцах, обладающих необходимыми для обслуживания данной сферы компетенциями.

На современном этапе развития общества управленческая деятельность является ключевым направлением функционирования любой организации. Данный вид деятельности охватывает организационные вопросы, планирование, финансирование, производственный процесс, подбор и управление персоналом, контроль и т.д. В процессе управления собирается, обрабатывается и передается огромное количество информации.

На основе информации принимаются управленческие решения, информация служит доказательством их исполнения и источником для обобщения. Эффективность управления зависит от объема, оперативности и достоверности информации, которая фиксируется в документах.

Документ, зафиксировав информацию, тем самым обеспечивает ее сохранение и накопление, возможность передачи другому лицу, а также многократное ее использование. Объединяя операции по информационно-документационному обслуживанию управления, *делопроизводство* является его главной обеспечивающей функцией.

Таким образом, знание основ делопроизводства и документирования управленческой деятельности – на сегодняшний день одна из важнейших компетенций современного управленца.

В настоящее время изучение документов и систем документации в их историческом развитии осуществляет дисциплина «документоведение». Документоведение отличается от собственно делопроизводства тем, что не только изучает правила и нормы документирования и документооборота, но и выступает как научная дисциплина, обобщающая совокупность знаний о документе. Ключевой задачей документоведения на современном этапе развития данной научной дисциплины является теоретическое обоснование процессов документарного обеспечения управленческих процессов. В упрощенном виде «документоведение» можно трактовать как теорию делопроизводства. Непосредственно же организация работы с документами, а именно прием, формирование, распределение, регистрация документов, контроль исполнения, поиск документов, их хранение и использование – предмет делопроизводства.

Современный этап характеризуется активизацией изучения документа всеми науками, где он выступает главным либо одним из объектов исследования. Объединение усилий этих наук создает интегративное направление развития знаний о документе. В результате это привело к формированию теории документа и документной деятельности, становлению документоведения как метанауки для всех наук документно-коммуникативного цикла.

Документоведение является интегративной научной дисциплиной и взаимосвязано с широким спектром дис-

циплин, необходимых современному менеджеру. Нельзя не отметить тесную связь документоведения с экономическими науками. Документирование планово-финансовой деятельности организации, документооборот бухгалтерии являются важнейшими направлениями документоведения. Кроме того, значимым элементом деятельности любой организации являются системы отчетно-статистической, технико-экономической, внешнеторговой, банковской, финансовой документации [4].

По нашему мнению, наиболее прочной является связь между документоведением и менеджментом, поскольку документирование управленческой деятельности и организация управления – взаимозависимые элементы системы функционирования организации. Без формирования эффективной системы документооборота и документирования управленческой деятельности невозможно осуществление управления организацией. Следовательно, изучение основ документоведения, а также отдельных его направлений (документирование бухгалтерской деятельности, документирование производственных процессов, документирование в кадровой службе и т. д.) является важным направлением подготовки современного профессионала-управленца.

Выпускники вузов, осуществляющие деятельность по профессии «менеджер», испытывают затруднения в практической деятельности, им сложно применять теоретические знания, полученные в вузе. Весьма остро данная проблема проявляется в недостаточно сформированной компетенции по сбору, обработке и передаче информации, касающейся деятельности организации-работодателя. Следовательно, знание основ делопроизводства и документирования управленческой деятельности является на сегодняшний день одной из важнейших компетенций менеджера-профессионала. Таким образом, дисциплина «Документоведение» становится одной из важных дисциплин профессионального цикла подготовки современных управленцев.

Преподавание дисциплины «Документоведение» как дисциплины профессионального цикла направления подготовки Менеджмент в вузе подразумевает использование инновационных педагогических технологий в теоретической и практической подготовке студентов, которые направлены на достижение современных результатов образования, отраженных в ФГОС.

Как показывают исследования, на сегодняшний день наиболее эффективным подходом к формированию профессиональных компетенций современного менеджера является личностно ориентированный подход. Данный подход позволяет выявить и развить личностные качества, необходимые при дальнейшем осуществлении профессиональной деятельности, а именно способность самостоятельно решать нестандартные задачи, организаторские способности, быстрота и гибкость реагирования, адаптивность, ответственность. Кроме того, с помощью личностно ориентированного подхода в процессе обучения в высшей школе у студента формируется ценностно-смысловое отношение к предстоящей деятельности, образование приобретает практическую ориентированность.

Практика показала, что применительно к преподаванию дисциплин профессионального цикла, и в частности дисциплины «Документоведение», одной из наиболее эффективных образовательных технологий является интерактивное обучение.

В настоящее время в современной педагогической науке формируется и уточняется понятие «интерактивное обучение» как:

1) «обучение, построенное на взаимодействии учащегося с учебным окружением, учебной средой, которая служит областью осваиваемого опыта»;

2) «обучение, которое основано на психологии человеческих взаимоотношений и взаимодействий»;

3) «обучение, понимаемое как совместный процесс познания, где знание добывается в совместной деятельности через диалог, полилог» [10].

К наиболее распространенным интерактивным методам относятся презентация, дискуссия, «мозговая атака», метод «круглого стола», метод «деловой игры», конкурсы практических работ с их обсуждением, ролевые игры, коллективные решения творческих задач, метод «кейс-стади» и др.

Одной из наиболее распространенных и эффективных интерактивных технологий обучения является технология проблемного обучения, успешно применяемая нами в процессе подготовки студентов-менеджеров в рамках преподавания дисциплины «Делопроизводство».

Проблемное обучение – это такая организация учебного занятия, предполагающая формирование определенной проблемной ситуации, которую студенты, работающие, как правило, в малых группах, должны разрешить самостоятельно, используя творческий подход. Проблемные ситуации создаются преподавателем и могут быть весьма разнообразны.

Среди методических приемов создания проблемных ситуаций выделяют следующие: преподаватель сам формулирует то или иное противоречие и предлагает студентам разрешить его, преподаватель приводит примеры из практической деятельности и предлагает студентам самостоятельно выявить и разрешить противоречие, преподаватель формулирует конкретные вопросы и т.д. В ходе реализации технологии проблемного обучения у студентов формируются самостоятельность мышления, творческий и нестандартный подход к решению задач, навыки командной работы, толерантность к чужому мнению и противоположной точке зрения, способность грамотно формулировать и излагать свои мысли, вести аргументированную дискуссию и т.д.

В ходе освоения дисциплины «Документоведение» студентами анализируются такие проблемные ситуации, как разногласия акционеров при оценке пакета документов на открытие зарубежного филиала организации, организация документооборота в условиях ограниченных финансовых ресурсов, подготовка пакета документов при проведении масштабного сокращения персонала и т.д.

Апробирование в процессе обучения интерактивных методов подтвердило, что они в значительной мере способствуют достижению результатов современного образования. Место преподавателя на интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов на достижение целей занятия. В ходе применения интерактивных методов студент и преподаватель являются равноправными участниками общения, учитывающими мнение и уровень индивидуального развития каждого из участников процесса.

При использовании интерактивных методик, основанных на обучении через вовлеченность в процесс, воспроизводятся ситуации, взаимоотношения и задачи, характерные для повседневной деятельности современных управленцев. Эти приемы (техники разрешения проблем, работа в малых группах, моделирование ситуаций) можно использовать при проведении делового совещания, собрания сотрудников учреждения, заседания кафедры, методического объединения, активизируя тем самым деятельность участников и повышая их ответственность за исполнение принятых решений. Следовательно, интерактивные методы обучения не только повышают эффективность усвоения материала по той или иной дисциплине, но и способствуют формированию управленческих компетенций, необходимых современному менеджеру-профессионалу.

Применение интерактивных методов обучения в процессе преподавания дисциплины «Документоведение» позволяет не только сформировать специфические компетенции, необходимые будущему менеджеру для дальнейшей работы с информацией и документами, но и выявить и развить в нем личностные качества, необходимые современному управленцу. Вовлечение студентов-менеджеров в самостоятельную творческую деятельность в процессе изучения дисциплины «Документоведение» способствует формированию компетенций, связанных с реализацией способности к руководству, убеждению, стратегическому планированию.

Таким образом, документоведение – одна из важнейших дисциплин профессионального цикла направления подго-

товки Менеджмент. Дополняя специальные и частные дисциплины изучением одного из ключевых аспектов управленческой деятельности, данная дисциплина позволяет расширить их методологию, обозначить междисциплинарные связи, выявить взаимосвязь компетенций, необходимых для успешной деятельности профессионала-управленца. Применение эффективных образовательных технологий в процессе преподавания данной дисциплины, таких как интерактивные методы обучения, позволяет обеспечить высокий уровень подготовки выпускников вузов, обладающих практико-ориентированными знаниями, способствующими их успешной профессиональной самореализации.

Библиографический список

1. Байкова И.Ю. Настольная книга секретаря-референта. М.: Эксмо, 2010. 304 с.
2. Диденко Л.А. Инновационный аспект организации образовательного процесса в непрерывном образовании взрослых. Управление инновациями: теория, методология, практика: сб. материалов III Международной научно-практической конференции / под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2012. С. 113–118.
3. Диденко Л.А., Полежаева Г.Т. Обновление образовательного процесса как условие успешного обновления основной образовательной программы по направлению подготовки Менеджмент: материалы II Всероссийской конференции с международным участием «Актуальные проблемы менеджмента в образовании», проводимой в рамках III Международного научно-образовательного форума «Человек, семья и общество: история и перспективы развития», 18–20 ноября 2014. Красноярск, 2014.
4. Егоров В.П., Слинков А.В., Карпычева Е.В. Документовед и его специальность: учеб. пособие. М.: Юридический ин-т МИИТа, 2012. 336 с.
5. Захаркина О.И., Гусятникова Д.Е., Шитова М.А. Кадровая служба предприятия. Делопроизводство, документооборот и нормативная база. М.: Омега-Л, 2009. 260 с.
6. Иоффе А.Н. Активная методика – залог успеха // Гражданское образование: материалы международного проекта. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2000. 382 с.

7. Карепина С. 101 совет по деловому письму. М.: Альпина Паблишер, 2013. 159 с.
8. Непогода А.В., Семченко П.А. Делопроизводство организации: подготовка, оформление и ведение документации: 75 образцов основных документов. 3-е изд., стер. М.: Омега-Л, 2009. 480 с.
9. Организация делопроизводства и персональный менеджмент: применение компьютерного тренинга: учеб. пособие / И.Н. Васильева и др. М.: Вузовский учебник, 2009.
10. Ступина С.Б. Технологии интерактивного обучения в высшей школе: учеб.-метод. пособие. Саратов: Наука, 2009. 52 с.

Г.Т. Полежаева, А.Б. Меркулов

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ФОРМАТЕ
СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА
КАК ЭЛЕМЕНТА СТАНОВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО
ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

Компетенции, компетентностный подход, педагог-профориентатор, образовательный процесс, системно-деятельностный подход.

Рассматривается совершенствование образовательного процесса университета через призму формирования компетенций педагога-профориентатора как неотъемлемой части реализации основных образовательных программ.

G.T. Polezhaeva, A.B. Merkulov

**THE IMPROVEMENT OF THE EDUCATIONAL
PROCESS IN THE FORMAT OF SYSTEM-ACTIVITY
APPROACH TO THE FORMATION OF THE MODERN
GRADUATES OF PEDAGOGICAL HIGHER
EDUCATION INSTITUTION**

Competence, competence approach, teacher-career counselor, educational process, system-activity approach.

The article deals with improving the educational process of the University through the prism of formation of competences of the teacher-the orientator, as an integral part of the implementation of basic educational programs.

Современный этап общественного развития характеризуется активно разворачивающимися инновационными процессами, в том числе и в образовании, которое как никакая другая сфера общественной жизни подвержено влиянию процессов глобализации. Эти процессы вызвали необходимость создания международной системы лицензирования, сертификации и аккредитации, призванной обеспечить высокое качество профессиональной подготовки специалистов для мирового рынка труда. Дальнейшая глобализация сектора образования приведет к его включению в международное правовое регулирование с позиций предоставления транснациональных услуг. Главный принцип такого регулирования – дать равные условия на образовательном рынке зарубежным провайдером.

Стремительно меняющаяся технологическая среда сегодня характеризуется широким развитием и использованием в производстве интеллектуальных технологий, значительно увеличивающих производительность труда. Быстрота, с которой происходят эти перемены, оказывает влияние на высшую школу и вызывает необходимость обеспечения опережающего характера обучения на фоне других факторов, обуславливающих социально-экономическое, политическое и культурное развитие государства.

Для этого в образовательном процессе должны использоваться средства обучения и образовательные технологии, которые позволяют осуществлять на высоком профессиональном уровне непрерывную и широкомасштабную подготовку и переподготовку специалистов страны, использовать эффективные методы работы в условиях рыночной экономики. Также существенно изменился набор компетенций выпускников, к ним предъявляются все новые требования, что отражается на изменении учебных планов и программ вузов, поиске инновационных образовательных технологий.

Поддержание собственной конкурентоспособности и мобильности в трудоустройстве на протяжении всей жизни – это основные задачи, стоящие перед современными

российскими выпускниками школ, средних специальных и высших учебных заведений. Для реализации профессиональных планов молодому человеку уже недостаточно обладать определенным набором фактических знаний по той или иной направленности, ему необходимы знания и умения, которые позволят ему быстро переориентироваться в случаях изменения ситуации на рынке труда или потери работы. Новые требования к профессиональному развитию молодежи привели к переосмыслению деятельности по профориентации. Теперь она должна не просто помочь сориентироваться в огромном перечне профессий и специальностей, а научить будущего специалиста самостоятельно строить профессиональную карьеру, принимать ответственные решения в течение всей трудовой жизни.

Эффективная профориентация в конечном итоге становится фактором, способствующим социально-экономическому развитию государства: позволяет молодому поколению найти свое место на рынке труда, обеспечивая реализацию права на свободу индивидуального выбора профессии, расширяет молодым людям доступ к обучению в средних и высших учебных заведениях, а также к дальнейшей работе по избранному ими направлению. Несмотря на то что профориентация в нашей стране по-прежнему основывается на реализации посреднических функций между человеком, испытывающим потребность в осуществлении профессиональной деятельности и представителями рынка труда, в последние годы российская система профориентации претерпевает значительные изменения. Это – ответ на политические и экономические вызовы времени, характеризующегося быстрыми темпами социально-экономических изменений, восстановлением высокотехнологичных и импортозамещающих отраслей промышленности, распространением информационных технологий и усложнением организации труда человека.

Системный подход к профориентационной деятельности существенно повышает ее эффективность. Реализа-

ция системного подхода предполагает в первую очередь ресурсообеспеченность деятельности и рациональное использование этих ресурсов. Как организация, обладающая достаточным объемом соответствующих ресурсов, вуз является ключевым элементом системы профориентации. Организация работы по профессиональной ориентации обучающихся образовательных организаций является приоритетным направлением деятельности вуза. Профориентационная работа в данном случае должна основываться на формировании системы самоопределения личности, а не на принуждении. Данная позиция находит подтверждение в научных исследованиях, а идея самоопределения личности декларируется как ведущая в российском образовании.

Созданию условий для свободного профессионального самоопределения личности в общеобразовательном заведении может содействовать профориентационная работа, проводимая вузами. Важным аспектом профориентационной работы в данном случае является формирование условий, позволяющих будущему специалисту сделать выбор, соответствующий не только потребностям и запросам общества, но и его собственным возможностям, склонностям и способностям [1].

Ситуацию на рынке труда характеризует ряд факторов, которые напрямую связаны с молодыми специалистами в современной России:

- социологические опросы показывают, что менее 30 % российских выпускников вузов находят или выбирают работу по своей первой специальности;
- согласно исследованиям ведущих рекрутинговых агентств, свыше трети всех вакансий, предоставляемых их компаниями, связаны только с продажами и маркетингом;
- большинство средств массовой информации активно формируют ценности общества потребления и способствуют развитию однобокого представления об успешной карьере;

- многие российские отрасли в связи с демографической ситуацией и популярностью узкого круга специальностей стоят на пороге критического дефицита кадров;

- многие крупные компании уже сейчас начинают активную политику по сотрудничеству с вузами и набору молодых специалистов «со студенческой скамьи».

Приведенные факторы свидетельствуют о том, что ситуация на рынке труда в настоящее время является достаточно напряженной, наблюдается несовпадение спроса рынка и предложения специалистов. Однако постепенно наше государство приходит к пониманию того, что молодые специалисты являются основным кадровым потенциалом страны, и именно от качества их подготовки и востребованности рынком труда зависит дальнейшее социально-экономическое развитие. Этим и обусловлено возрастание роли профессионального сопровождения молодежи в вопросах профессионального самоопределения, образования, трудоустройства и профессионального развития, начиная с момента выбора профиля обучения еще в школе и заканчивая помощью при выборе работы и реализации полученного образования.

В необходимости адаптировать образование к существующим запросам рынка труда можно выделить еще одну важную тенденцию, имеющую непосредственное отношение к профориентации: все более важным в современных условиях труда становятся не знания человека (которые устаревают все быстрее и быстрее), а его потенциал и способность обучаться. Именно за потенциалом и «охотится» большинство работодателей, устремивших внимание на современных студентов.

Важным становится компетентностный подход к оценке молодых специалистов. Компетентностный подход – это прогрессивное направление в совершенствовании системы образования, которое увязывает в единую систему – систему компетенций – формируемые у студентов знания, умения, навыки с качествами их личности, которые принято

называть профессионально значимыми качествами. Системный подход к становлению и развитию компетенций предполагает такие компоненты подготовки выпускников, как постоянное развитие когнитивных, личностных и профессиональных способностей.

Данный подход позволяет определить потенциал человека, направленность данного потенциала, наиболее выраженные компетенции и сферу их наиболее эффективного трудового приложения. Эффективность данного подхода оправдывается и тем, что выпускников трудно оценивать по профессиональному опыту работы (так как не у всех он есть), поэтому единственное, в чем может быть их реальная ценность – это потенциал. Именно потенциал и является наиболее интересным для современных работодателей.

Достичь цели успешного формирования профессионала позволяет строгая преемственность всех воспитательных воздействий, специфичных для каждого возрастного этапа. Суть процесса профориентации заключается в том, чтобы помочь будущему специалисту осуществить профессиональное самоопределение, выбрать сферу профессиональной деятельности, соответствующую его внутренним склонностям и способностям и запросу рынка труда, совместно со специалистом-профориентатором разработать план профессионального и карьерного развития на каждом возрастном этапе и добиться его реализации.

Именно на плечи школьного учителя – классного руководителя ложатся основная деятельность по ознакомлению будущего специалиста с основными направлениями профессиональной деятельности, организация экскурсий и профессиональных проб, выявление и поддержка талантов школьника, своевременная корректировка и консультативное сопровождение планирования послешкольного развития. К сожалению, далеко не каждый современный учитель обладает необходимыми навыками оперативной диагностики профессиональных предпочтений, не говоря уже о том, что для того, чтобы ориентироваться в многообразии современных профессий и ситуации на рынке обра-

зования и труда региона, нужно тратить достаточно большое количество времени.

Для того чтобы грамотно провести диагностику профессиональных предпочтений и дать актуальные рекомендации, педагог должен не только иметь в арсенале большой набор материала, касающегося выбора профессий, но и пройти специальную подготовку. Такую подготовку необходимо ввести в педагогических вузах для обучения студентов механизмам диагностики, технологиям осознанного выбора профессии, т. е. наборам компетенций профориентатора, способных обеспечить осознанный выбор учащимся траектории послешкольного развития [1].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что подготовка студента-педагога к будущей профессиональной деятельности разбивается на два практически равнозначных этапа.

1. Подготовка студента к профессиональной педагогической деятельности по выбранному направлению.

2. Формирование необходимого набора компетенций для организации воспитательной и профориентационной среды в общеобразовательной организации.

Если первый этап реализуется в установленном порядке в рамках учебной программы, то второму этапу в рамках образовательной программы уделяется недостаточное количество внимания, что компенсируется специализированными курсами по выбору и направлениями в рамках внеучебной деятельности.

В связи с важностью процесса эффективной профориентации для дальнейшего профессионального развития молодого специалиста и, как следствие, для социально-экономического развития государства формирование профориентационных компетенций будущего педагога является не менее значимой, чем формирование его педагогических и предметных компетенций.

В соответствии с вышеизложенным, можно сделать вывод о том, что формирование компетенций педагога-профориентатора должно осуществляться системно и найти

отражение в ФГОС ВО направления подготовки Педагогическое образование как бакалавриата, так и магистратуры.

Таким образом, в условиях динамично меняющихся условий внешней и внутренней среды существенно возрастает роль довузовской подготовки во всем процессе непрерывного образования.

Довузовская подготовка с позиций концепции компетентностного подхода должна быть ориентирована не только на передачу знаний, которые постоянно устаревают, а в большей степени на овладение базовыми компетенциями, позволяющими по мере необходимости приобретать знания самостоятельно.

Цель довузовской подготовки, основанной на компетентностном подходе, понимается нами как создание условий для проявления возможностей и способностей обучающегося, профессионального выбора, самооценки, самоопределения и самореализации в избранной образовательной траектории, готовности к обучению в вузе, иными словами, для становления (выращивания) профессиональных и личностных компетенций, позволяющих успешно адаптироваться и реализовать себя на рынке труда [2].

Объективно новые требования, сформированные в эпоху рыночно-ориентированной экономики, способствуют поиску новых форм, методов и технологий обучения.

Практика показывает, что взаимодействие организаций среднего и высшего профессионального образования особенно эффективно при наличии в вузе интегрированного звена системы довузовского образования, включающей подготовительные курсы и профориентирование. Особенность функционирования интегрированного звена заключается в совместной деятельности детской микросреды организации среднего образования и научно-образовательной среды организации высшего профессионального образования посредством библиотек, лабораторий, спортивных и культурно-массовых мероприятий, общеобразовательных и выпускающих кафедр, преподавателей курсов довузов-

ской подготовки и организации высшего профессионального образования по научной деятельности и др.

Результатом такой интеграции является формирование личностно ориентированной модели образования, в которой возможно воспитание будущей творческой личности в специально организованной среде. Структурная единица содержания в этой модели представлена компетенциями, необходимыми для обучения в вузе и формирования будущего профессионала.

Важным аспектом довузовской подготовки потенциального студента является доведение до него основных параметров содержания обучения по выбранной им специальности. Содержание обучения формируют федеральные государственные образовательные стандарты, а также образовательные программы, разработанные вузом. Образовательные программы определяются содержанием национально-регионального компонента, внутривузовского компонента дисциплин специализации. Качество же образовательных услуг во многом определяется учебным планом, его междисциплинарными связями. Важно, чтобы учебный план позволял строить «дерево» теоретической и практической подготовки студента в области его будущей профессиональной деятельности. Учебный план должен опираться на разработанную модель подготовки специалиста, которая бы отражала принципы, содержание, формы и технологии обучения, формы контроля знаний.

Повышение качества высшего педагогического образования в соответствии с международными требованиями и стандартами должно опираться на накопленный опыт сотрудничества школы и вуза. Образование подразумевает единство обучения и воспитания. В достижении такого единства профориентационная работа и довузовская подготовка в полной мере рассматриваются как неотъемлемая их часть, позволяющая абитуриентам уже на момент поступления обладать определенным набором ключевых ком-

петенций, соответствующих требованиям вуза и, главное, обеспечивающая осознанный подход к профессиональному самоопределению будущего студента.

Именно сотрудники школы должны обладать наиболее высоким уровнем компетенций в сфере профориентационной деятельности, и ответственность за формирование данных компетенций лежит на педагогическом вузе. Следовательно, данный процесс должен являться неотъемлемой частью реализации основных образовательных программ.

Формирование и развитие компетенций охватывает всю сознательную жизнь человека. Профессионально ориентированные компетенции определяют востребованность педагога на рынке труда и вырабатываются в процессе получения образования и приобретения опыта практической деятельности.

Создание системы профориентационной работы студентов педагогического вуза, умение будущих выпускников как педагогов-профориентаторов создать и организовать профориентационную деятельность в любой образовательной организации являются одними из приоритетных задач процесса подготовки эффективных педагогических кадров, отвечающих всем требованиям современности.

Библиографический список

1. Кольга В.В., Меркулов А.Б., Полежаева Г.Т. Организация профориентационной деятельности студентов педагогического вуза как элемент становления профессиональных компетенций будущего учителя: монография. Красноярск, 2015. 228 с.
2. Полежаева Г.Т., Меркулов А.Б. Место и роль довузовской подготовки в современном образовании // Решетневские чтения: материалы научно-практической конференции, проводимой в рамках XVIII Международной научной конференции, посвященной 90-летию со дня рождения генерального конструктора ракетно-космических систем академика М.Ф. Решетнева. 2014. С. 142–145.

Г.Т. Полежаева, Т.В. Сургутская

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Управление, эффективность, эффективность управления, факторы, образовательная организация.

В статье рассматриваются факторы, оказывающие влияние на эффективность управления образовательной организации.

G.T. Polezhaeva, T.V. Surgutskaya

FACTORS OF EFFICIENCY OF MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

Management, efficiency, management efficiency, factors, educational organization.

The article examines the factors that influence the effectiveness of management of the educational organization.

Социально-экономические процессы, происходящие в настоящее время в России, не могли ни затронуть и сферу образования. Сегодня образовательные организации, работающие в рыночной среде, нуждается в большом количестве специалистов, обладающих обширными, современными знаниями в области управления, а главное, способных применять эти знания в деле. Потребность в таких специалистах и руководителях особенно велика в организациях основного звена, где сейчас происходят существенные изменения, в том числе и в системе управления организацией в целом [3].

Эффективность управленческой деятельности, а следовательно, и эффективность деятельности всей организации зависит от управленческого персонала, к которому менеджмент организации предъявляет высокие требования. Управление образовательной организацией представляет собой процесс, в основе которого лежит воздействие на коллектив и все стороны его деятельности с целью получения максимальных результатов. Такое воздействие оказывают управленческие кадры. Современный управленец – это че-

ловек, владеющий и общими основами науки управления, и специфическими знаниями и умениями в области стратегии управления, инновации, маркетинга, управления персоналом и производством. Следовательно, чем эффективнее процесс управления в организации, тем выше оказывается результативность ее деятельности [1].

Система управления организации построена для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое уделяют ей руководители организаций и специалисты с целью непрерывного совершенствования, развития как системы в целом, так и ее отдельных составляющих. Очевидно, что изучение и совершенствование системы управления как в рамках отдельной организации, так и государства, общества в целом способствуют скорейшему достижению поставленных целей и задач.

В современном мире без высоких результатов организация любой сферы, в том числе и образовательной, не может существовать успешно. На успех организации большое влияние оказывают эффективность и качество управления. В свою очередь, на эффективность управления оказывают влияние множество факторов.

Одним из существенных факторов является структура управления, при четком функционировании которой облегчается процесс управления и повышается его эффективность [5].

Следующим фактором, влияющим на эффективность управления образовательной организацией, являются демографические, социально-психологические, национальные и другие характеристики персонала, при этом не нужно забывать о его мотивации. Мотивация играет важную роль для успешной работы. Существует ряд исследований, которые позволяют грамотно подойти к этому вопросу. С помощью различных психологических методик руководитель может определить, какие виды стимулирования подходят каждому работнику. Правильно мотивированный персонал – залог качественной работы образовательной организации.

Следовательно, на эффективность и качество управления организацией влияют множество факторов, как объективных, так и субъективных. Важнейшим из них является личность самого руководителя, его авторитет, способности, качества, уровень коммуникабельности, социально-психологические особенности, умение найти с подчиненными общий язык и организовать их работу. Образовательной организации сегодня необходимы руководители нового качества – лидеры, которые несут ответственность за эффективность управления организацией [4].

Основные качества преуспевающего лидера: открытость, решительность, любознательность, чувствительность, уверенность, гибкость, спокойствие, смелость, добросердечность, внимательность. Кроме того, лидер внушает доверие людям, имеет богатый опыт, терпелив в отношении ошибок, ориентирован на результат, способен к видению будущего. Руководитель, который обладает подобными качествами, способен создать лидирующее положение образовательного учреждения. Помимо этого, лидер должен иметь четкий ориентир в деятельности организации. Роль школьного управленца в демократическом обществе – прежде всего перейти от контроля и планирования к обучению и поддержке инициатив подчиненных, мотивированности людей на достижение цели, осознание личной ответственности за дело и развитие [3].

Для того чтобы авторитет должности руководителя сошелся с авторитетом его личности, по нашему мнению, он должен объединить в себе лидерские и руководящие функции. Большинство профессий требуют той или иной степени проявления лидерства. Лидерство является ключевым фактором успеха во многих современных профессиях. Менеджер не будет эффективным руководителем без умения неформального влияния на подчиненного.

Задача развития лидерских качеств в сфере образования обусловлена выдвиганием специфических требований к руководителю образовательной организации как лидеру педагогического коллектива, способному выстраивать эффектив-

ную образовательную политику в интересах личности и общества. Наличие лидерских качеств позволяет проявить перспективные, еще незадействованные желания, способности, стремления, которые при реализации могут изменить ситуацию, обогатить и обновить процессы реформирования образовательной сферы, а также осуществить «прорыв» в целом на ведущие позиции системы образования страны, региона, конкретной образовательной организации [2].

В теории и практике менеджмента проблема соотношения эффективности управления и лидерства является одной из самых ключевых. Любой менеджер, обеспокоенный эффективностью своей работы, должен стремиться стать лидером. До сегодняшнего дня вопросы о лидерстве и руководстве остаются актуальными, поскольку еще не дано каких-либо четких и определенных ответов.

Еще одним не менее важным фактором эффективной системы управления является работа кадровой службы, которая своевременно должна проанализировать успешность работы персонала и определить стратегию его развития. Для любой образовательной организации непрерывное повышение квалификации и улучшение уровня профессиональной подготовки играют не последнюю роль. Это достигается участием педагогов в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, круглых столах и др. Все это не должно обходить стороной и руководителя. Поэтому важнейшим фактором успеха становится непрерывное теоретическое и практическое обучение руководителей нового типа: высокопрофессиональных, компетентных в широком круге экономических, социальных и технологических вопросов, с высоким чувством ответственности за результаты деятельности [5].

Эффективность управления определяется эффективностью функционирования и использования каждого элемента системы управления – рациональностью структуры, применением научных, передовых методов управления, скоростью, полнотой информационного обслуживания, личностью руководителя и квалификацией управляющих

кадров, их умением творчески подходить к решению конкретных проблем управления.

Повышение эффективности системы управления предполагает нахождение наилучших организационных форм, методов, технологий управления конкретным объектом в целях достижения управляемой системой определенных технико-экономических результатов в соответствии с заданным критерием или системой критериев.

Библиографический список

1. Гам В.И. Стратегическое лидерство // Управление школой. 2007. № 17. С. 29–34; № 18. С. 25–31; № 19. С. 27–30.
2. Лидерство как фактор эффективного управления образовательной организацией // Материалы международной научно-практической конференции: сб. Красноярск, 18–20 ноября 2014 / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева, Красноярск, 2014.
3. Москвич Ю.Н., Диев В.С. Образование на пути к новым берегам: поиск ответа на глобальные вызовы // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2013. №3. С. 14–23.
4. Новоселова С.Ю. Научные основы управления образованием в меняющемся мире: развитие, совершенствование, инновации // Управление образованием: теория и практика. 2013. № 1. С. 1–9.
5. Совершенствуя систему школьного руководства: Improving School Leadership // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2008. № 2. С. 57–63.

В.В. Серватинский, О.А. Брижатая

АКТУАЛЬНОСТЬ ОПТИМИЗАЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ МБОУ СОШ № 149)

Психологический климат, коллектив, оптимизация.

В статье рассматриваются вопросы актуальности оптимизации психологического климата на примере муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 149.

**RELEVANCE OF OPTIMIZATION PSYCHOLOGICAL
CLIMATE IN EDUCATIONAL ORGANIZATION
(FOR EXAMPLE OF MUNICIPAL BUDGETARY
EDUCATIONAL INSTITUTION OF SECONDARY
SCHOOL №149)**

Psychological climate, staff optimization.

This article discusses the relevance of optimization of psychological climate in the example of municipal budgetary educational institution of secondary school № 149.

Актуальность статьи обусловлена возросшими требованиями к уровню психологической адаптации в трудовом коллективе и увеличением психологической нагрузки на личность педагога. Формирование благоприятного психологического климата является актуальной проблемой во многих организациях. Психологический климат оказывает сильное влияние на каждого педагога, качество образовательного процесса, формирование имиджа.

Проблема развития сплоченности педагогического коллектива теоретически актуальна и практически значима. Успешная совместная работа возможна лишь тогда, когда ее участники могут прийти к согласию, найти общий язык. Администрация и педагоги не уделяют должного внимания психологическому климату в коллективе, неохотно участвуют в совместных тренингах по сплочению и оптимизации внутриколлективных связей. В связи с этим возникает противоречие между возрастающей потребностью в установлении оптимального психологического климата во благо педагогов, учащихся и всего образовательного процесса и неразвитостью его в образовательных организациях.

На разрешение данного противоречия направлена цель нашей работы – обосновать актуальность оптимизации психологического климата в коллективе образовательной организации.

Мы предполагаем, что достижение цели будет более эффективно при выполнении следующих задач:

- раскрыть теоретическую сущность психологического климата;

- провести анализ существующего состояния психологического климата в организации (на примере МБОУ СОШ №149);

- разработать рекомендации по развитию и совершенствованию психологического климата в конкретной организации.

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей.

В отечественной психологии четыре основных подхода к пониманию природы психологического климата. Представители первого подхода (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов) рассматривают климат как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования. Авторы второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) считают, что климат – настроение группы людей. Сторонники третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте. Создатели четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган) определяют климат как социальную и психологическую совместимость членов группы, их морального единства, сплоченности, общих мнений, обычаев и традиций [1].

К. Аргирис, исследовав климат в банке, дал свое определение: «официальная политика организации, потребности сотрудников, ценности и индивидуальности, которые действуют в условиях самосохраняющейся сложной, живой и постоянно развивающейся системы» [4].

Психологический климат влияет на многие стороны жизнедеятельности человека: 1) отдача в трудовой деятельности, степень самореализации; 2) трудовая стабильность личности (текучести кадров); 3) здоровье людей; 4) эмоциональный настрой в семье (при неблагоприятном психологическом климате в коллективе человек вынужден разряжаться дома); 5) общее отношение к жизни (удовольствие от жизни или разочарование от нее) [5]

Впервые термин «психологический климат» в отечественной социальной психологии использовал Н.С. Мансуров, который охарактеризовал его как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающей на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [2].

Оптимальный психологический климат характеризуется жизнерадостным тоном, взаимопомощью, доброжелательностью, уважительным отношением, честностью, трудолюбием, бескорыстием, высокими показателями в труде, сопереживанием и пониманием. [3].

С целью изучения состояния психологического климата в коллективе МБОУ СОШ №149, была проведена подготовительная работа:

- набор исследовательской группы;
- подготовка материалов для опросов, тестов;
- обработка результатов, подбор рекомендаций для оптимизации психологического климата.

В исследовании приняли участие 20 человек. Была проведена модифицированная экспресс-методика по изучению психологического климата в трудовом коллективе О.С. Михайлюка и А.Ю. Шальто, которая содержала восемь вопросов с тремя вариантами ответа. По результатам этого теста был выявлен в целом благоприятный психологический климат (средний уровень), что говорит о низком уровне эмоционального выгорания, тревожности, отстраненности от дел коллектива и недопонимания.

Также был использован метод социометрии, который изобрел Морено и описал в одноименной книге «Социо-

метрия». В результате проанализированных данных социометрического исследования был выявлен авторитетный лидер, который являлся также неформальным лидером, а конфликтогеном оказался не один человек, а группа из двух участников, которые являются раздражителями коллектива. Было выявлено 2 человека, к которым было проложено наименьшее количество линий, что говорит об их отстранённости от дел коллектива и неприязни этих людей другими участниками исследования. Выявлена группировка на основе личностной симпатии.

Заключительным этапом в исследовании была методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру. В основе лежит метод семантического дифференциала, который в сочетании с социометрией дает надежные результаты. В предложенной таблице были приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в коллективе. В результате проведенного теста был выявлен общий показатель (от 10 до 80 баллов, где 10 баллов – наиболее благоприятный, а 80 – совершенно неблагоприятный), который составил 37 баллов, что говорит о достаточно благоприятной атмосфере в коллективе.

Анализ результатов исследования показывает, что психологический климат в МБОУ СОШ №149 характеризуется следующими особенностями:

- в коллективе царит средний уровень психологического климата, на низком уровне находятся показатели эмоционального выгорания, тревожности, отстраненности от дел коллектива и недопонимания;

- в группе есть авторитетный лидер, который является также неформальным лидером, конфликтоген – группа из двух человек, выявлено двое отвергнутых членов коллектива;

- результат исследования – благоприятная атмосфера в коллективе.

Но несмотря на достаточно высокие показатели психологического климата, задача руководителей – улуч-

шать данный результат. На основе приведенных показателей можно составить список рекомендаций для коллектива МБОУ СОШ № 149:

- коллектив - это межличностное общение, которое состоит из просьб, советов, комментариев и т.д., поэтому важно акцентировать внимание на грамотном построении своих высказываний. В этом помогут тренинги «Достижение цели», «Приветствие», «Возможные варианты», которые описаны в методической разработке занятий по оптимизации психологического климата в коллективе Т.М. Поликушиной;

- в коллективе необходимо проводить совместные мероприятия, где коллеги смогут больше узнавать о личностных качествах друг друга. Особенно явно это проявляется в экстремальных условиях и нестандартных ситуациях (поход в горы, выступление педагогов на соревнованиях и т.п.).

Библиографический список

1. Зборовский Г.Е. Социология управления: учебное пособие. М.: Гардарики, 2004. С. 45-46.
2. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. М., 2004. 235 с.
3. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и способы исследования / под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1981. 247 с.
4. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами. М.: Омега-Л, 2008. С. 299.

Е.Л. Соколова, В.Е. Быкова, В.Е. Лихоузова

ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Факторы мотивации, персонал в образовательном учреждении.

В статье рассмотрены факторы и особенности мотивации педагогов. Также предлагаются результаты социологического исследования, проведенного среди преподавателей Красноярского государственного университета им. В.П. Астафьева.

THE FACTORS OF LABOR MOTIVATION OF PERSONNEL IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION

Motivators, staff in the educational institution.

This article discusses factors and features of motivation for teachers. It also offers results of a sociological survey conducted among teachers of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafiev.

Изучая проблемы развития профессионализма преподавателя вуза, мы столкнулись с необходимостью определить факторы, влияющие на продуктивность данного процесса.

Несмотря на высокую степень проработанности вопросов мотивации труда в отечественных и зарубежных исследованиях по управлению (А. Альберт, У. Брэддик, О.С. Виханский, Ф. Герцберг, Е.П. Ильин, С.Б. Каверин, А.В. Карпов, Р.Л. Кричевский, И.Д. Ладанов, М. Мескон, Е.Г. Молл, А.И. Наумов, Э.А. Уткин, Ф. Хедоури и др.), руководители часто используют приемы влияния на поведение педагогов, приводящие к демотивации профессиональной деятельности.

Изучение установок, образующих мотивационные комплексы педагогической деятельности, осуществлялось, в частности, на базе методики, использованной в работе румынского специалиста в области социологии труда К. Замфир. В книге «Удовлетворенность трудом. Мнение социолога» [1] автор разделяет мотивы человеческой деятельности на внутренние и внешние [1, с. 68–69].

Качество труда любого работника зависит от желания работать или мотивации к труду. Для формирования мотивации необходимо обеспечение комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, которые направлены на достижение цели с максимальным эффектом. Особое значение в этом плане имеет отношение человека к труду, а точнее, к труду в рамках конкретного образовательного учреждения.

Основу трудовой мотивации составляют следующие факторы: стиль управления; временной фактор; организация учебного процесса и удовлетворенность трудом.

Данные факторы мотивации достаточно общие и применимы ко всем работникам и профессиям. Однако свои особенности мотивации труда имеют представители разных профессий, в том числе и преподаватели высших учебных заведений.

Рассмотрим более подробно факторы мотивации.

1. Стиль управления – это совокупность приемов, манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая заставить их делать то, что в данный момент необходимо в целях достижения определенного результата [2].

Существует несколько стилей управления, влияющих на мотивацию.

1. Авторитарный стиль управления может привести к снижению мотивации к труду работников, так как способствует снижению творческой инициативы подчиненных, ухудшает социально-психологический климат, ведет к текучести кадров.

2. Демократический стиль управления – стиль повышения мотивации к труду, так как способствует созданию творческой атмосферы, благоприятной обстановке совместной деятельности, развитию инициативы, проявляет внимание к личности, заинтересованность в ее росте, улучшает социально-психологический климат в коллективе.

3. Делегирующий стиль управления дает работнику право самостоятельного решения проблемы, поднимает его статус, способствует саморазвитию. Это приводит к росту трудовой мотивации.

В опросе принимали участие преподаватели кафедры «Менеджмент организации». На вопрос «Какой стиль руководства преобладает в вашей организации?» 11 % ответили, что авторитарный; 17 % демократический; и 72 % считают, что делегирующий стиль управления преобладает в данном вузе.

2. Временной фактор. В целях повышения интенсивности труда, уменьшения потерь рабочего времени применяются различные методы организации труда на основе «гибкого» рабочего времени. Из научной литературы известно, что «гибкие» графики рабочего времени имеют много форм, разновидностей и названий: «скользящее рабочее время» или «скользящее время» в ФРГ; «изменяющиеся часы» в Бельгии, «гибкие часы» в Швеции; «гибкое время» в США, суть которых заключается в том, что работникам предоставляется свобода для установления собственного графика рабочего времени за пределами твердо установленных обязательных часов [3].

В образовательных учреждениях применяется одна из форм, а именно гибкое время. Работникам предоставляется свобода для установления своего собственного графика рабочего времени за пределами твердо установленных обязательных часов.

Здесь также проводился опрос среди преподавателей. На вопрос «Есть ли возможность работать по гибкому графику?» 21 % ответили, что нет. А 79 % утверждают, что у них есть возможность работать по гибкому графику.

Изучив, почему не у всех есть такая возможность, авторы пришли к выводу, что это зависит от занимаемой должности и звания преподавателя. Так, например, ассистент не имеет возможности работать по гибкому графику, а вот доцент или профессор уже может регулировать свой распорядок дня.

3. Организация учебного процесса и удовлетворенность трудом. Уровень организации труда определяет «цену» достижения предполагаемого блага для работников всех типов мотивации и воздействует на степень удовлетворенности их трудом. Недостатки в организации производственного процесса не позволяют работнику полностью использовать рабочее время на выполнение основной работы и вызывают необходимость переключения на выполнение несвойственных функций, но это не означает, что увеличится число выполняемых задач или будет принята дополни-

тельная ответственность, не обогащает труд и не повышает удовольствие от выполняемой работы. Это простое заполнение «пор» рабочего времени случайной работой. Однако даже переключение работников на выполнение несвойственных функций не способно полностью их загрузить.

Удовлетворенность условиями труда, в отличие от их восприятия, лишь в незначительной мере определяется реальным состоянием дел. В то же время она тесно связана с оценкой благоприятности условий труда: чем более благоприятными считает работник условия своего труда, тем чаще он ими удовлетворен. Однако полного совпадения между оценками благоприятности-неблагоприятности условий труда на рабочем месте и удовлетворенности им нет.

При мотивационном способе управления образовательным учреждением основные приоритеты в управлении должны быть направлены на мотивирование творческой, результативной, инициативной деятельности преподавательских кадров, соответствующей целям образовательного учреждения.

Преподавателям было задано два вопроса, касающиеся данного фактора и предложены варианты ответа.

1. Удовлетворены ли вы технологической оснащенностью аудиторий:

- да;

- нет, почему?

65 % ответили, что удовлетворены осначенностью аудиторий. А вот 35 % оказались не удовлетворены, так как существует нехватка в оборудовании, а то, что есть, недостаточно новое.

2. Получаете ли вы удовольствие от своей работы? 79 % ответили – да, и 21 % не получают удовольствия от своей работы.

По итогам исследования обнаруживаются следующие внутренние возможности вуза, которые, по мнению респондентов, позволяют реализовать на практике нефинансовое управление профессиональной мотивацией преподавателей государственного вуза:

- система подготовки и переподготовки кадров, в том числе система повышения квалификации преподавательского состава как дополнительная возможность профессионального роста;
- система формирования междисциплинарных знаний за счет ротации кадров;
- социальная статусность работника вуза и возможность творческой самореализации, что особенно важно для людей, не предрасположенных к занятию бизнесом;
- достаточно привлекательный социальный пакет (путевки, медицинское обслуживание и т.п.);
- продолжительность трудоспособного возраста, значительно превышающая рубеж пенсионного возраста в других сферах деятельности;
- предоставлять возможность работы с различными информационными ресурсами, в том числе со специальной литературой, которая не всегда находится в открытом доступе, что значимо для преподавательского состава, занимающегося научно консультационной деятельностью.

Подводя итог, отметим, что особое значение приобретает управление персоналом, ориентированное на эффективное использование трудового потенциала сотрудников, прежде всего педагогов. Это предполагает освоение новых ресурсов управления, важнейшим из которых является мотивация профессиональной деятельности в условиях ее организации, что следует рассматривать как своеобразную «идеологию» управления человеческим капиталом, основанную на факторах мотивирования персонала, удовлетворении потребностей преподавателей в самореализации, в творческом труде.

Библиографический список

1. Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. М., 1983.
2. Корниенко В. Стиль управления как мотивирующий фактор // Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2002.
3. Сурков С., Тятенков О. Влияние фактора времени на мотивацию сотрудников организации // Управление персоналом. 2003.

Е.Л. Соколова, О.Е. Сидорова

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Информационно-коммуникационные технологии, образовательный процесс, модель управления изменениями.

Владение информационными и коммуникационными технологиями (ИКТ) педагогами образовательных учреждений является основой повышения качества образования. Несмотря на то что использование ИКТ позволяет повысить эффективность образовательного процесса, существуют проблемы, сдерживающие их внедрение. Использование инструментов управления изменениями позволит эффективно решать эти проблемы.

E.L. Sokolova, O.E. Sidorova

USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN EDUCATIONAL PROCESS

Information and communication technologies, educational process, model of management of changes.

Possession of the information and communication technologies (CT) of teachers of educational institutions is a basis of improvement of quality of education. In spite of the fact that use of ICT allows to increase efficiency of educational process, there are problems constraining their introduction. Use of instruments of management of changes will allow to solve these problems effectively.

В условиях информатизации образования увеличивается значимость информационно-коммуникативной компетентности специалистов. Мировая практика доказывает вероятность улучшения образования на основе обширного внедрения методов и средств информационных компьютерных технологий.

Вовлечение мультимедийных образовательных материалов, новейших информационных и телекоммуникационных технологий в учебный процесс дает возможность: вообразить обучающие материалы не только в печатном, но и в графическом, звуковом, анимированном

виде, что дает большинству учеников настоящую вероятность изучить материал в наиболее значительной степени; автоматизировать концепцию контроля, оценки и коррекции познаний учеников; автоматизировать процедуру усвоения, укрепления и использования учебного материала с учетом интерактивности многих электронных учебных пособий; выполнить дифференциацию и индивидуализацию обучения; приобрести доступ и обладать большим объемом информации; формировать информационную культуру, что является одним из важнейших умений в современном мире; организовать внеучебную работу; предоставить возможности дистанционного обучения тем, кому это необходимо [1].

Также внедрение ИКТ в сферу управления образовательным учреждением позволяет повысить такие показатели, как экономия затрат труда и времени; информированность о состоянии управляемой системы; оперативность принятия управленческих решений; адекватность и продуктивность управленческих решений; оптимизация и автоматизация информационных процессов; интеллектуальный потенциал коллектива [2].

Таким образом, использование и внедрение ИКТ играет большую роль в профессиональном росте педагогов, повышает их информационную компетентность.

Современный период внедрения ИКТ в учебный процесс, а вернее, вступление, первые шаги в него начались в середине 2000 годов. Именно поэтому в соответствии с Федеральным законом «Об информации, информатизации и защите информации» от 20 февраля 1995 г. № 24-ФЗ (с изменениями от 10 января 2003 г.), проектом «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», государственными образовательными стандартами, постановлением правительства РФ «Развитие единой образовательной информационной среды 2001–2005» от 28 августа 2001 г., программой развития школы, информатизация определена как одно из приоритетных направлений деятельности.

К 2004–2005 году школы оснащаются компьютерами, интерактивными досками, появляются компьютерные классы, полностью компьютеризируются школьные администрации и вспомогательные службы. В 2009 г. президентом запущена программа подключения всех школ к сети Интернет. Появляется требование к образовательным учреждениям иметь собственные сайты школ. Все это было охвачено компьютерной сетью с несколькими серверами и свободным выходом в Интернет для всех, правда не широкополосным и с определёнными ограничениями, то есть появилась довольно полноценная электронная среда школы, охватывающая как учебный, так и управленческий процесс. Но несмотря на это, ИКТ используются недостаточно [3].

Вместе с тем в деятельности по внедрению информационно-компьютерных технологий в образовательный процесс имеются определенные трудности и проблемы: неготовность учителей к информатизации образования: как психологическая, так и по уровню владения персональным компьютером; большинство учителей не имеют представления о возможных способах использования обучающих программ и других мультимедийных приложений; отсутствие методических материалов по использованию ИКТ в учебном процессе; слабая обеспеченность образовательных учреждений современным мультимедийным оборудованием; отсутствие рекомендаций по выбору того или иного оборудования для учебных заведений; часто школе дают не то, что ей нужно, а то, что могут дать; непонимание руководством учебных заведений, да и руководителями более высокого ранга, целей и задач, стоящих перед современной школой в части ее компьютеризации и информатизации.

Наиболее существенные ограничения обучения с использованием ИКТ следующие: необходимость начальных навыков у учащихся, обучение которым должно предварять изучение предмета; технические сложности работы с аппаратурой, программным обеспечением, невозможность получения устойчивого доступа к ним во время уро-

ка; отсутствие навыков скоростного набора текста и навыков коммуникативного общения у всех субъектов образования [4].

Для повышения эффективности процесса внедрения ИКТ можно рекомендовать использовать современные управленческие технологии, например, модель управления изменениями Курта Левина. В модели К. Левина 3 уровня:

1) «размораживание» – это этап, когда действия директора направлены на то, чтобы заставить людей признать необходимость изменений; должен обеспечить достаточную поддержку и личную безопасность, чтобы они решились принять участие в рискованном проведении изменений; неофициальная беседа, внешние воздействия, исходящие от директора;

2) «движение к новому уровню» – практическое осуществление изменений, неофициальная беседа, внешние воздействия, исходящие от директора; подробное планирование, стратегия изменений, подавление сопротивления со стороны педагогов;

3) «закрепление» – установление новых норм поведения, создание приказа, дать задание – разработка плана уроков с введением ИКТ; следование старым нормам тем или иным образом «наказывается», а новым нормам – «вознаграждается»; на этом этапе могут потребоваться изменения систем контроля.

Разработка плана мероприятий на основе модели К. Левина и контроль его осуществления, предполагающий своевременное внесение коррективов, позволит повысить эффективности процесса внедрения ИТК.

Библиографический список

1. Зайцева Л.А. Использование информационных компьютерных технологий в учебном процессе и проблемы его методического обеспечения // Интернет-журнал «Эйдос». 2006. 1 сентября. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0901-5.htm> В надзаг. Центр дистанционного образования «Эйдос»; e-mail: list@eidos.ru.

2. Использование современных информационных и коммуникационных технологий в образовательном процессе: учебно-методический комплект для системы педагогического образования. М.: АПК и ПРО, 2014. С. 5–13.
3. Методические материалы. Федеральный центр цифровых образовательных ресурсов / Министерств. образования и науки Российской Федерации. URL: <http://fcior.edu.ru/methods.page>
4. Чернилевский Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: учебное пособие для вузов. М.: ЮНИ-ТИ-ДАНА, 2012. 402 с.

А.В. Солоненко

СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Стандартизация, профессиональная деятельность, педагог, дошкольное образование.

В статье рассматриваются проблемы стандартизации профессиональной деятельности педагога дошкольного образования.

A. V. Solonenko

STANDARDIZATION OF PROFESSIONAL TEACHER'S ACTIVITY ON PRESCHOOL EDUCATIONAL LEVEL: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Standardization, professional activity, teacher, preschool education.

The article deals with the problem of standardization of professional activity of the teacher of preschool education.

По новому закону дошкольное образование стало ступенью общего образования. В связи с этим детский сад уже не воспринимается как организация по присмотру и уходу за детьми, вс большую актуальность приобретает проблема повышения качества дошкольного образования. Перед педагогами детских садов стоит сейчас непростая задача – построить свою работу так, чтобы она и соответство-

вала стратегии развития отечественного образования в целом и обеспечивала сохранение самооценности, неповторимости дошкольного периода в частности.

В связи с этим необходимыми профессиональными качествами педагога ДОО становятся:

- видение современных задач дошкольного образования;
- наличие гуманной педагогической позиции по отношению к ребёнку, культуре, творчеству;
- проявление заботы о развитии индивидуальности каждого ребёнка;
- умение заботиться об экологии детства, сохранении духовного и физического здоровья детей;
- создавать и обогащать культурно-информационную и предметно-развивающую образовательную среду;
- работать с содержанием обучения и педагогическими технологиями, придавать им личностно-смысловую направленность;
- осуществлять экспериментальную деятельность по внедрению современных подходов и технологий, оценивать их результативность;
- развивать способность к самообразованию.

По сути, эти качества говорят о новом профессиональном мировоззрении педагогических кадров, их способности адаптироваться к современным меняющимся условиям. Но готовы ли воспитатели к таким изменениям своих профессиональных и личностных качеств?

Становлению профессионализма как социального явления на практике мешает ряд проблем. В первую очередь это глубокое противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетенции воспитателя. Это выражается в преобладании учебной модели, неумении педагогов организовывать продуктивную совместную деятельность с детьми, строить субъект-субъектные отношения с воспитанниками и их родителями, подбирать формы и методы образования, обучения и развития детей в соответствии с современными целями дошкольного образования.

Важным шагом на пути устранения этого противоречия должно стать определение требований к качеству профессиональной деятельности педагога ДОО, показателей и критериев ее оценки.

На данный момент на региональном и муниципальном уровнях мониторинг кадрового состава ДОО осуществляется преимущественно по следующим показателям:

- образование;
- педагогический стаж;
- возрастной уровень;
- уровень квалификации (наличие и вид квалифицированной категории)

Не для всех предлагаемых параметров можно выявить корреляцию с успешностью педагогической деятельности. К сожалению, представленные показатели не дают объективно взглянуть на профессионализм педагога.

Например, возьмем такой показатель, как образование. Анализ стандартов высшего и среднего профессионального образования позволяет сделать вывод о несоответствии существующего уровня образования выпускников этих учреждений требованиям, которые будут предъявляться к ним при поступлении на работу. В действующих федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования по специальности «дошкольное образование» [1] предусмотрено освоение учащимися такого модуля, как «Организация занятий по основным общеобразовательным программам дошкольного образования». Получается, что занятие продолжает оставаться основной формой организации воспитания, а это не соответствует утверждённой концепции образования дошкольников и современным требованиям. А из детских видов деятельности (модуль «Организация различных видов деятельности и общения детей») упор делается только на четыре – игровую, трудовую, продуктивную и общение. Познавательная-исследовательская, музыкально-художественная деятельность остались без внимания, как и чтение художественной литературы.

ФГОС высшего профессионального образования (далее – ВПО) по направлениям подготовки бакалавров [2] и магистров [3] (050000 Образование и педагогика) не конкретизируют содержания программ вариативной части, практики и научно-исследовательской работы студентов, делегируя эту проблему самим высшим учебным заведениям.

Можно сделать вывод, что образование как один из показателей профессионализма педагога ДОО в данной ситуации не раскрывает компетентности педагога. То же самое можно сказать и о таких показателях, как стаж работы и возрастной критерий.

И только уровень квалификации может нам рассказать о качестве деятельности педагога. Но и здесь есть множество проблем, которые не дают достаточно объективно оценить компетентность педагога. Во-первых, подход к определению показателей, по которым устанавливается соответствие требованиям на какую-либо из категорий в каждом субъекте РФ существует собственный. Во-вторых, несмотря на наличие документов, регламентирующих процедуру аттестации, дающих разъяснения по поводу их применения в различных ситуациях [4], на практике встречается формальное выполнение требований аттестации или частично таковое. И опять же, это зависит от региона, от уровня контроля за аттестацией педагогов. В условиях стандартизации дошкольного образования такой формализм совершенно не допустим. Педагогу должны быть понятны требования, показатели и критерии его профессиональной деятельности, в каком бы регионе он ни оказался.

Важным шагом на пути устранения данных противоречий становится появление профессионального стандарта педагога. Профессиональный стандарт педагога предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приеме на работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций

и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования. Цели его применения [5]:

- определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка;

- обеспечивать необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда;

- обеспечивать необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях;

- содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Кроме того, внедрение профстандарта будет означать изменения в работе аттестационных комиссий. Предполагается, что будет создана система аудита – внутреннего и внешнего – с участием общественной структуры. Однако соответствующие процедуры еще не разработаны, а общественная организация педагогов не создана. Да и в целом, ряд позиций данного документа требует уточнений. Следует предположить, что именно поэтому введение профессионального стандарта отложено до 1 января 2017 года.

Библиографический список

1. Приказ Минобрнауки России от 05.11.2009 № 530 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 0501144 “Дошкольное образование”».
2. Приказ Минобрнауки России от 17.01.2011 № 46 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»).
3. Приказ Минобрнауки России от 14.01.2010 №35 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионально-

го образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «магистр») (с изм. и доп. от 31.05.2011).

4. Совместное письмо Департамента общего образования Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 18.08.2010 № 03-52/46 «Разъяснение по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».
5. Общественное обсуждение проекта концепции и содержания профессионального стандарта учителя // Профессиональный стандарт педагога. Проект Минобрнауки России. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/3071>

Л.В. Хертек

ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ЭТНОКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ НА ЭМОЦИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ВОСПИТАННИКОВ ДОУ

Эксперимент, инновационная деятельность, этнокультурная компетенция, эмоциональная сфера, этнотолерантность.

В статье рассматриваются результаты диагностики влияния инновационной деятельности по этнокультурной компетенции на психоэмоциональное состояние детей.

L.V. Hertek

IMPACT OF INNOVATION ON THE ETHNO-CULTURAL COMPETENCE IN THE EMOTIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF PUPILS PRESCHOOL

Experiment, innovation activity, ethno-cultural competence, emotional sphere, ethical tolerance.

The article describes the results of the diagnostic impact of innovation on the ethno-cultural competence on emotional conditions of children.

Эмоциональная сфера является важной составляющей в развитии детей, так как никакое общение, обучение, воспитание, взаимодействие не будет эффективным, если

его участники не способны «читать» эмоциональное состояние другого человека и управлять своими эмоциями. Не меньшее значение в становлении личности растущего человека имеет понимание своих эмоций и чувств.

В связи с этим главной целью работы педагога-психолога в условиях инновационной деятельности МАДОУ № 34 «Светлячок» являются сохранение и укрепление психологического здоровья детей в ДОУ, способствование гармоничному развитию личности.

Психологическая служба в течение пяти лет экспериментальной работы изучала эмоционально-личностную сферу детей, выявляла эмоциональный фон развития и состояние воспитанников в условиях эксперимента. Диагностика детей осуществлялась с помощью различных проективных методик: «Карта эмоционального состояния», «Мое настроение», «Нужен твой совет».

Данные методики дают возможность определить следующие параметры эмоционального состояния детей:

- преобладающее эмоциональное состояние (позитивное или негативное);
- определение комфортности и дискомфорта в детском саду (отсутствие позитивных состояний);
- определение эмоционального фона вокруг себя.

Анализ эмоционального состояния детей в детском саду за пять лет экспериментальной работы показал, что эмоциональный фон развития детей в детском саду имеет позитивное направление, причем с каждым годом оно имеет увеличивающуюся положительную динамику. Это результат профилактики эмоциональных нагрузок в педагогическом коллективе в целом (детей и взрослых). Большинство детей испытывают в детском саду психологический комфорт и безопасность, связанный с экспериментальной деятельностью, у них преобладает позитивное эмоциональное состояние.

Так, в старших и подготовительных группах при диагностике эмоционального состояния детей используется методика «Карта эмоционального состояния». Им с помо-

щью этой методики предлагается изобразить свое настроение в детском саду, т. е. нарисовать соответствующую пиктограмму, которая показывает либо благоприятное, либо негативное, тревожное эмоциональное состояние.

Также для изучения эмоционально-личностной сферы детей используется методика «Мое настроение». Детям предлагается нарисовать то явление природы, окружающего мира, которое соответствует его обычному внутреннему состоянию. Дети, у которых благоприятное эмоциональное состояние, обычно рисуют ясную, солнечную погоду, солнышко, цветы, поляну с цветами, яркие шары. А дети, у которых негативное, тревожное состояние, – хмурю, дождливую погоду, ветер или деревья, которые чуть не падают от ветра, при этом используют темные цвета.

Хочется особо выделить то, что дети сумели сравнить свое настроение с явлением природы, окружающего мира и осознали свое эмоциональное состояние.

Таким образом, по результатам исследования эмоционального состояния на начало учебного года в детском саду были выявлены следующие результаты: 95 % детей испытывают в детском саду психологический комфорт, у них преобладает позитивное эмоциональное состояние. Дети ощущают вокруг себя в детском саду благоприятный эмоциональный фон. А 5 % детей, у которых выявлены отрицательные эмоции, зачислены в коррекционно-развивающую группу для дальнейшей работы с психологом. Проведены индивидуальные консультации родителей и воспитателей для выявления причины у ребенка негативных эмоций в детском саду и даны рекомендации по развитию эмоциональной сферы ребенка.

В 2013 и 2015 годах проводилось психолого-педагогическое обследование по определению толерантного отношения детей в поликультурной среде.

С целью изучения особенностей представлений детей 5–7 лет о необходимости уважительного, доброжелательного отношения к детям другой национальности, способов налаживания дружеских отношений, определения сво-

еобразия представления детей о национальных и культурных особенностях жизни сверстников другой национальности, проявления интереса дошкольников к этническим проблемам с детьми старшего дошкольного возраста МАДОУ № 34 проведено диагностическое обследование «Ну-жен твой совет» (индивидуальная беседа). В диагностической ситуации приняли участие 130 детей средних, старших и подготовительных групп. Детям предлагались ситуации, ответы фиксировались и оценивались в балльной системе с позиции проявления этнотолерантных установок.

При этом рассматривались содержательные компоненты проявления толерантности у дошкольников на следующих уровнях:

перцептивном – восприятие внешности человека другой расы, другой культуры;

когнитивном – относительно устойчивый познавательный интерес к его личности, этнокультурным особенностям;

эмоционально-оценочном – эмоционально-положительные или отрицательные суждения и отношение к людям разных социально-культурных групп;

поведенческом – стремление и умение устанавливать доброжелательно опосредованные и непосредственные контакты с окружающими.

По результатам обследования на начало эксперимента на низком уровне этнотолерантности были 28 % детей, на конец эксперимента число детей снизилось на 20 %, стало 8 %. 92 % детей проявляют когнитивный компонент этнотолерантности: имеют представления о необходимости уважительного, доброжелательного отношения к людям другой национальности, имеют знания начального уровня способов налаживания дружеских взаимоотношений с детьми других национальностей, при этом считают важной не только игру, но и содержательное общение;

100 % детей проявляют эмоциональный компонент этнотолерантности (интерес к представителям разных этносов, желание организовать содержательную совместную де-

тельность с детьми другой национальности, налаживать с ними добрые бесконфликтные отношения);

58 % проявляют поведенческий компонент этнотолерантности (практические умения общения и взаимодействия с представителями других национальностей).

В соответствии с уровнями проявления толерантности выявлены три группы этнотолерантности у дошкольников (рис.).

УРОВЕНЬ ТОЛЕРАНТНОСТИ ДЕТЕЙ

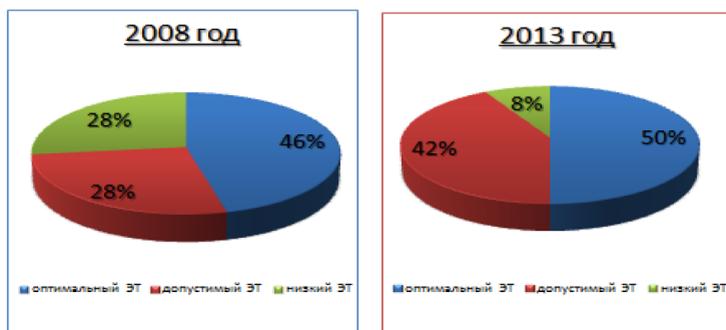


Рис. Уровни этнотолерантности у детей

Низкий уровень этнотолерантности проявляется у 8 % детей, преимущественно на перцептивном уровне.

Допустимый уровень этнотолерантности – у 42 % детей, на перцептивном и когнитивном уровнях.

Оптимальный уровень этнотолерантности – у 50 % детей, на перцептивном, когнитивном и эмоционально-оценочном уровнях и элементах поведенческого компонента.

Вышеуказанные результаты подтверждают положительную динамику в эмоционально-личностном развитии детей. Анализ пятилетней экспериментальной работы показывает, что у детей перед поступлением в школу уже сформированы основы этнокультурной компетентности. У родителей также выработаны эти основы. Педа-

гоги тоже компетентны в вопросах этнокультуры в поликультурном обществе.

Библиографический список

1. Боровиков Л.И. Научный руководитель в инновационном учреждении дополнительного образования детей. Новосибирск: НИПКиПРО, 2004. 80 с.
2. Бородина Е.Н. Диагностика по программе «Окружающий мир. Хурээлел». Кызыл, 2009.
3. Деменкова Н.И. Окружающий мир. Хурээлел: пособие для воспитателей дошкольных учреждений. Кызыл: ИРНШ МО-НиМП РТ, 2008. 47 с.
4. Детство: программа развития и воспитания детей в детском саду / под ред. Т.И. Бабаевой, З.А. Михайловой, Л.М. Гурович. СПб.: Акцент, 1996. 224 с.
5. Пастюк О.В., Фролова А.Н. Организация экспериментальной площадки в ДОУ. М.: ТЦ «Сфера», 2007. 128 с.
6. Поволяева М.Н., Булова Л.Н. Теория и практика развития экспериментальной работы в дополнительном образовании детей. М.: ООО «ДОД», 2008. 154 с.

А.В. Цветцых, К.Э. Гринчишина, М.В. Колесникова

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Конкурентоспособность предприятия. Факторы конкурентоспособности предприятия. Систематизация факторов конкурентоспособности предприятия.

В статье предложена систематизация факторов конкурентоспособности предприятия по наиболее существенным признакам классификации.

A. V. Tsvettsykh, K. E. Grinchishina, M. V. Kolesnikova

SYSTEMATIZATION OF FACTORS OF COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

In the article, systematization of factors of competitiveness of the enterprise for the most essential signs of classification is offered.

Competitiveness of the enterprise. Factors of competitiveness of the enterprise. Systematization of factors of competitiveness of the enterprise.

Обеспечение конкурентоспособности как сущностной характеристики предприятия, гарантирующей его устойчивое развитие, строится на базе определенных факторов, представляющих собой внешние условия, характеристики и свойства самого предприятия, определяющих его сравнительные возможности достигать целей деятельности.

Проблеме выделения и исследования факторов конкурентоспособности предприятия с использованием специальных признаков посвящено большое количество отечественных и иностранных исследований [1–9]. Рассмотрение данных источников позволяет установить различие подходов к выделению и систематизации факторов конкурентоспособности предприятия. Это связано с тем, что авторы придерживаются разных целей исследования.

Учет особенностей объекта исследования – предприятия, реализующего стратегию инновационного развития, на основе эквивалентирования позволяет выделить факторы конкурентоспособности предприятия. Данные факторы систематизированы на рис. и конкретизированы в табл.

Выбор признаков не случаен, он обусловлен необходимостью учета наиболее информативных и разнонаправленных факторов, позволяет системно оценить действие факторов и получить представление о резервах повышения конкурентоспособности и перспективах развития предприятия при разработке его стратегии инновационного развития.

В табл. приводятся наиболее значимые факторы конкурентоспособности.

Разделение факторов на «внешние» и «внутренние», а также по сфере управления позволяет определить источник и форму влияния на конкурентоспособность предприятия, на выбор метода анализа конкурентоспособности предприятия и планирования стратегии инновационного развития.

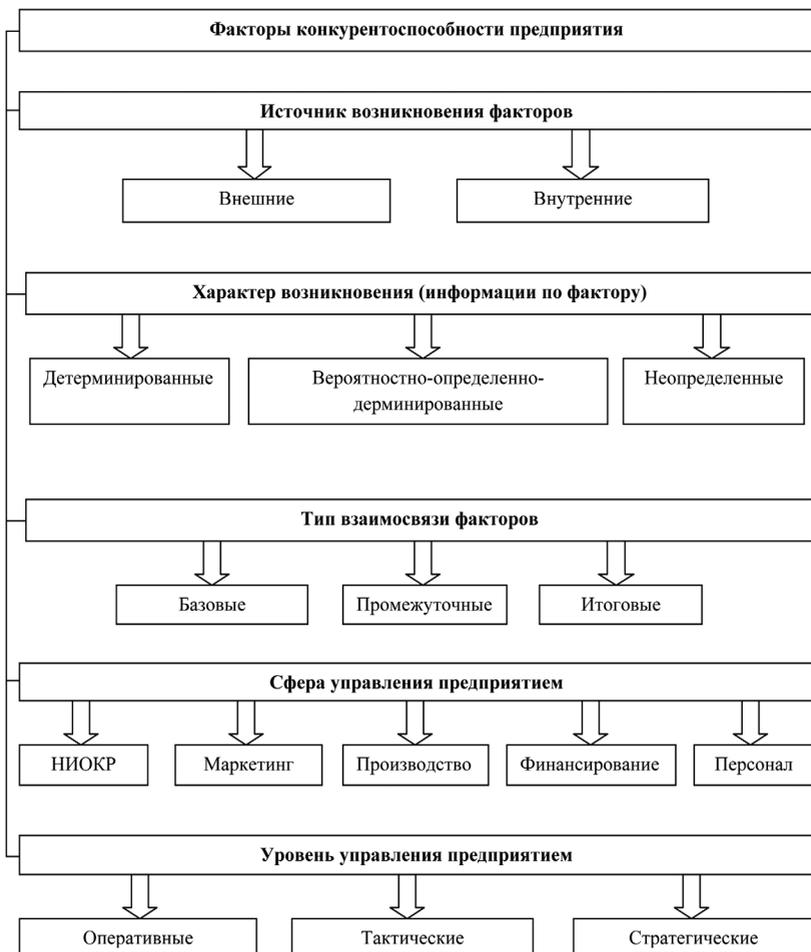


Рис. Систематизация факторов конкурентоспособности предприятия

**Классификация факторов
конкурентоспособности предприятия**

	Сфера управления	Наименование фактора	Характер используемой информации
1	2	3	4
Внутренние факторы	НИОКР	Сравнительный технико-экономический уровень продуктовых инноваций	В/0-Д
		Сравнительный технико-экономический уровень технологических инноваций	В/0-Д
		Сравнительный уровень маркетинговых инноваций	
	Маркетинг	Относительный уровень дифференциации продукции	В/0-Д
		Сравнительный характер концепции выпускаемых товаров	В/0-Д
		Сравнительный уровень развития маркетинговых коммуникаций	В/0-Д
		Сравнительная мощность сбытовой сети	В/0-Д
		Сравнительный уровень послепродажного обслуживания продукции	В/0-Д
		Занимаемая доля регионального рынка	Д
	Производство	Сравнительные темпы и уровень обновления основных фондов	Д
		Сравнительный уровень используемых производственных технологий	В/0-Д
		Сравнительный уровень расходов на материально-техническое обеспечение	Д
		Сравнительная производственная мощность предприятия	Д

1	2	3	4
		Сравнительная степень соответствия технико-экономических параметров продукции требованиям покупателей	В/0-Д
	Финансирование	Сравнительный уровень расходов на привлечение инвестиций	В/0-Д
		Сравнительный уровень платежеспособности, кредитоспособности	В/0-Д
		Сравнительный уровень зависимости от внешнего финансирования формирования запасов и затрат	В/0-Д
	Управление персоналом	Сравнительный уровень корпоративной культуры	В/0-Д
		Сравнительный уровень развития инфраструктуры повышения квалификации персонала	В/0-Д
		Сравнительный уровень квалификации специалистов управления	В/0-Д
	Общее управление	Сравнительный уровень развития системы менеджмента качества	В/0-Д
		Сравнительный характер миссии и качества стратегии развития предприятия	В/0-Д
	Внешние факторы	НИОКР	Возможность заимствования технологических, продуктовых инноваций
Возможность заимствования маркетинговых инноваций			В/0-Д
Маркетинг		Емкость региональных рынков	В/0-Д
		Уровень доступности региональных сбытовых сетей	Д
		Конъюнктура региональных рынков продукции предприятия	В/0-Д
Производство		Уровень развития производственной инфраструктуры региона	Д

1	2	3	4
	Финансирование	Разнообразие и стоимость источников финансирования в регионе	В/0-Д
		Реальный уровень доходов населения региона	В/0-Д
		Уровень налогообложения в регионе	В/0-Д
	Управление персоналом	Качество и уровень подготовки специалистов в регионе	В/0-Д
	Общее управление	Геополитическая ситуация	Н
Характер используемой информации: Д - детерминированный; В/0-Д - вероятностно-определенный Н - неопределенный.			

С учетом того, что характер возникновения, а, следовательно, и характер информации оказывают существенное влияние на выбор инструментов и методов анализа конкурентоспособности и планирования стратегии инновационного развития предприятия, была проведена систематизация факторов по характеру используемой информации. Проведенная систематизация факторов показала, что большинство из них имеют вероятностно-определенно-детерминированный характер информации, что ставит под сомнение возможность использования детерминированных методов анализа и планирования. Однако вопрос выбора методов анализа конкурентоспособности предприятия и планирования его развития требует проведения отдельного исследования.

Таким образом, результаты систематизации факторов конкурентоспособности позволяют определить задачи исследования:

- выделение и систематизация критериев и показателей конкурентоспособности предприятия;

- обоснование методов оценки конкурентоспособности предприятия и определения резервов его повышения;
- совершенствование инструментов формирования стратегии инновационного развития конкретного предприятия, направленной на решение важнейших задач повышения его конкурентоспособности.

Библиографический список

1. Белоусов В.Л. Анализ конкурентоспособности фирмы // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. № 5. С. 63–72.
2. Буторин С.Н. Повышении конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий молочно-продуктового подкомплекса: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ижевск, 2008.
3. Воронов Д. Оценка и анализ конкурентоспособности предприятия, ВШЭМ УрФУ, г. Екатеринбург URL: http://www.cfin.ru/management/strategy/competit/analysis.shtml#_ftn4 (дата обращения: 24.12.2015).
4. Мансуров Р.Е. Система управления конкурентоспособностью агропромышленного предприятия: теоретико-методологический аспект [Электронные ресурсы]. URL: <http://www.aup.ru/books/m252/> (дата обращения: 24.12.2015).
5. Минаков И.А. Управление качеством и конкурентоспособностью продукции агропромышленного комплекса // Математические и инструментальные методы: сб. науч. тр. / под науч. ред. проф. Б.И. Герасимова. Таганрог: Изд-во ТГТУ, 2004.
6. Никишина Е.С. Роль и место факторов конкурентоспособности хозяйствующих субъектов в оценке инвестиционной привлекательности региона // Электронный журнал Владимирского Государственного университета. 2007. №10. URL: <http://journal.vlsu.ru/> (дата обращения: 24.12.2015).
7. Олливье А., Дайан А., Урсе Р. Международный маркетинг: пер. с фр. М., 1993.
8. Портер М. Конкуренция: пер. с англ. М., 2001.
9. Сысоева Е.А. Факторы конкурентоспособности: подходы и составляющие // Экономика и управление. 2010. № 12 (73). С. 283–287.
10. Томсон-мл. А.А. Стрикленд III А. Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: пер. с англ. М., 2006.

А.В. Цветцых, З.В. Дзакаева

АКТУАЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Школьное учреждение, управление образованием, показатели эффективности управления, качество услуг.

В статье рассматриваются вопросы актуальности управления качеством услуг в образовательном учреждении.

A.V. Tsvettsykh, Z.V. Dzakaeva

THE RELEVANCE OF SERVICE QUALITY MANAGEMENT IN INSTITUTION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

School facility, education management, performance management, quality of services.

The article discusses the relevance of service quality management in the educational institution.

Актуальность управления качеством образования связана с общими ориентирами процесса совершенствования системы образования на федеральном, региональном, муниципальном, институциональном уровнях.

Управление – это процесс планирования, организации, реализации, контроля.

Можно выделить факторы, определяющие эффективность образовательных услуг (с учетом их качества):

1) характеристика промежуточного потребителя услуги как активного субъекта процесса потребления;

2) степень удовлетворенности / заинтересованности государства и конечных потребителей ОУ;

3) квалификация, материальное положение и статус преподавателя как основного носителя образовательной услуги;

4) эффективность деятельности вуза в качестве провайдера ОУ.

Первые два фактора, с одной стороны, определяют качество и эффективность образовательных услуг, с другой – зависят от наличия двух последующих.

Сказанное выше позволяет сделать вывод об актуальности выработки в данном исследовании подхода к анализу эффективности ОУ с учетом их качества. Только в этом случае возможны объективное понимание и всесторонняя оценка предоставляемых образовательных услуг с целью определения целесообразности и содержания их модернизации в соответствии с потребностями общества и рынка [1].

Оценка институциональной эффективности ОУ складывается из трех основных аспектов: роль образовательной организации в качестве генератора, интегратора и инкубатора социально-экономических институтов.

Качество услуг в узком смысле понимается как соответствие стандартам, образцам или регламенту. В широком смысле качество связано с достижением максимального эффекта деятельности. Выполнение количественных показателей, предусмотренных образовательными стандартами (объем аудиторного времени и времени самостоятельной работы учащихся, объем освоенного учебного содержания или выполненной практической работы и пр.), является внешним уровнем учебной деятельности, за которым далеко не всегда стоят глубинные личностные изменения учеников или студентов. Но именно эти изменения свидетельствуют о наличии обученности или воспитанности, о формировании профессионализма и общей культуры человека, то есть, о социальном эффекте образовательных услуг. А экономический эффект от них появляется вследствие социального эффекта [2].

Показатели эффективности деятельности выбираются в зависимости от подхода, который лежит в основе ее анализа. Затратно-ресурсный подход оценивает эффективность деятельности как отношение результатов к затратам для их достижения. В этом контексте анализу подвергаются

ся финансовые и материальные ресурсы, ресурсы времени и пр. Таким образом, эффективность понимается как производительность.

Для производственной деятельности данный подход приемлем, поскольку позволяет осуществлять количественный контроль ресурсов, прогнозировать и планировать производственные процессы. Но постиндустриальная экономика ориентируется не столько на количественные, сколько на качественные показатели, для нее значимы не только количественные результаты труда, но и процесс труда. Эта позиция наиболее ярко проявляется в базовой сфере постиндустриальной экономики – в сфере услуг.

В данной сфере, как отмечают многие ученые, более приемлем целеориентированный подход в оценке эффективности деятельности. В его рамках эффективность не аналогична производительности труда. Это можно проиллюстрировать множеством примеров из сферы образовательных услуг.

Например, количество решенных учеником задач еще не говорит о глубине его знаний, количество учеников в классе совсем не связано с более производительной работой учителя (скорее, наоборот ей), объем домашнего задания, выполняемого учеником, не означает роста его обучаемости или обученности.

Критики такого подхода рассматривали эффективность образования шире: не все социально-педагогические аспекты могут быть определены стоимостными показателями. Было предложено различать две формы эффективности образовательных услуг:

- внешняя эффективность, связанная с удовлетворением социального заказа и степенью соответствия предлагаемых образовательных услуг структуре спроса на них на рынке труда;

- внутренняя эффективность, показывающая, насколько образовательное учреждение достигло поставленных им самим целей обучения [3].

Если внутренняя эффективность, в большей мере значима для самой образовательной организации, для ее управления, то в масштабах социально-экономического развития региона и государства в целом значима эффективность внешняя. Сегодня существуют два основных подхода к оценке внешней эффективности деятельности образовательного учреждения.

1. Система «планирование – программирование – бюджетирование» (ППБ), основанная на использовании общей теории управления. Принципы данной системы исследуются в США в специально созданном научно-исследовательском центре при университете штата Оригона. Суть системы ППБ в соотношении затрат, ассигнованных на реализацию образовательных программ, и степени достижения установленных ими целей. Такой мониторинг эффективности обучения позволяет управлять процессом подготовки кадров. Количественное измерение внешней эффективности дидактических систем предложены в начале 70-х годов XX века английскими учеными М. Вудхоллом и М. Блаугом. Они оценивали эффективность вложений в среднее образование Великобритании.

2. Система отчетности (accountability) рассматривает образовательное учреждение как предприятие. В целях повышения эффективности работы от него требуется отчетность за каждый контрольный период. Иллюстрацией этого подхода может служить внедряемая сегодня в нашей стране система менеджмента качества образовательного учреждения. Получение образовательной организацией сертификата качества повышает ее рейтинг на рынке. Но внедрение такой системы сопряжено с колоссальным объемом внутренней документации, что превращает жизнь педагогов из живого творчества, личного контакта с учащимися в сплошную бюрократическую деятельность.

Внутренняя эффективность образовательной деятельности чаще носит качественный характер, поскольку внедрение количественных показателей затруднено самой сутью

оцениваемых характеристик. Это такие непараметрические показатели, как социально-психологический климат (социальная атмосфера) в образовательном учреждении, различные составляющие производственной обстановки (характер вертикальных и горизонтальных отношений, организация и условия труда, система стимулирования труда и пр.) [4].

Библиографический список

1. Варченко Е.И. Управление качеством образования в образовательном учреждении // Молодой ученый. 2013. № 3. С. 471-474.
2. Инновационное развитие профессионального образования, 2012.
3. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа». Президентская инициатива, утвержденная 4 февраля 2010 г. Пр-271.
4. Управление качеством образования современной школы (методические материалы) // авт.-сост. В.Ф. Покасов, Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2012. 145 с.

А.В. Цветцых, М.В. Колесникова

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ, ПРИЗНАКИ, ФАКТОРЫ

Конкурентоспособность предприятия, признаки конкурентоспособности предприятия, факторы конкурентоспособности предприятия.

В статье проведен анализ категории «конкурентоспособность предприятия», определены признаки конкурентоспособности предприятия, систематизированы факторы конкурентоспособности предприятия.

A. V. Tsvettsykh, M. V. Kolesnikova

COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE: ESSENCE, SIGNS, FACTORS

Competitiveness of the enterprise, signs of competitiveness of the enterprise, factors of competitiveness of the enterprise.

In article the analysis of the category «competitiveness of the enterprise» is carried out, signs of competitiveness of the enterprise are defined, factors of competitiveness of the enterprise are systematized.

Современная рыночная среда характеризуется нарастанием беспорядочности и частоты изменений, их сложностью и неопределенностью. Сокращается срок цикла жизни товара, растут требования потребителей к продукции и количество конкурентов на рынке. В этих условиях востребуется такая существенная характеристика предприятий, как их конкурентоспособность.

В настоящее время в современной экономической литературе нет единого понимания сущности конкурентоспособности предприятия, существует большое количество разных определений данной категории. Наиболее распространенными в современной экономической литературе являются следующие определения авторов понятия «конкурентоспособность предприятия», представленные в таблице.

Таблица 1

Содержание определений «конкурентоспособность предприятия»

	Источник (автор)	Содержание определения	Признаки конкурентоспособности предприятия
1	2	3	4
1	Забелин П.В. Основы стратегического управления	Способность предприятия приносить прибыль на вложенный капитал в краткосрочном периоде не ниже заданной прибыльности	– Способность приносить прибыль на уровне не ниже заданного
2	Портер М. Конкуренция	Свойство субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там конкурирующими субъектами рыночных отношений	– Свойство субъекта соответствовать уровню других рыночных субъектов
3	Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление	Способность фирмы выпускать конкурентоспособную продукцию, преимущество фирмы по отношению к другим фирмам данной отрасли внутри страны и за ее пределами	– Выпуск конкурентоспособной продукции; – преимущество фирмы перед другими фирмами отрасли

1	2	3	4
4	Воронов Д.С. Конкурентоспособность предприятия: оценка, анализ, пути повышения	Обобщающая характеристика деятельности предприятия, отражающая уровень эффективности использования экономических ресурсов относительно эффективности использования экономических ресурсов конкурентами	– Соответствие эффективности использования ресурсов предприятия уровню использования ресурсов конкурентов
5	Ершова И.В. Конкурентные стратегии технологически ориентированных предприятий	Способность предприятия производить пользующуюся спросом продукцию при эффективном использовании производственного, кадрового и финансового потенциалов	– Производство предприятием пользующейся на рынке продукции
6	Кураков Л.П. Большой толковый словарь экономических и юридических терминов	Уровень преимущества или отставания фирмы, предприятия, организации по отношению к другим участникам – конкурентам на рынке внутри страны и за ее пределами, определяемый по таким параметрам, как технология, квалификация персонала, качество, политика сбыта и т.п.	– Уровень преимущества фирмы в сравнении с другими фирмами; – уровень отставания фирмы в сравнении с другими фирмами- конкурентами
7	Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента	Относительная характеристика, которая выражает отличия развития данной фирмы от степени удовлетворения своими товарами потребности людей и по эффективности производственной деятельности	– Отличия по степени удовлетворения потребностей людей; – отличия по эффективности производственной деятельности

Рассмотрение представленных определений подтверждает сложность, комплексность категории «конкурентоспособность предприятия». Одни авторы сводят конкурентоспособность предприятия к конкурентоспособности продукции [2; 6], оценочными атрибутами конкурентоспособности являются такие существенные характеристики, как «преимущество», «отставание» [6]. Объектами оценки конкурентоспособности предприятия являются: технология, квалификация персонала, качество продукции, сбытовая политика и т.п.

Таким образом, можно сделать следующие выводы, раскрывающие особенность категории «конкурентоспособность предприятия»:

- категория «конкурентоспособность предприятия» является системным и относительным атрибутом, характеризующим результат сопоставления определенных характеристик предприятия с характеристиками сопоставимого по определенным признакам предприятия;

- конкурентоспособность предприятия складывается под влиянием воздействия сочетания внешних и внутренних факторов;

- конкурентоспособность предприятия формируется в результате управления системой внешних и внутренних факторов.

Обобщая признаки конкурентоспособности, выделенные на основе анализа различных определений современных отечественных и зарубежных авторов, сформулируем следующее определение понятия «конкурентоспособность предприятия». Конкурентоспособность предприятия – это набор преимуществ, созданных по таким сравнительным областям противоборства рыночных субъектов, как технология, квалификация персонала, качество продукции, рыночная позиция, обеспечивающих способность устойчивого развития предприятия.

На следующем этапе нашего исследования мы выявили и систематизировали факторы конкурентоспособности предприятия с учетом ее признаков данной категории, представленных в таблице.

С точки зрения источника влияния на создание набора преимуществ предприятия следует различать внешние и внутренние факторы конкурентоспособности предприятия. Необходимо оказывать регулирующее воздействие на внутренние факторы конкурентоспособности предприятия, их следует различать по сферам планирования предприятия. Создание набора преимуществ предприятия невозможно без использования специальных методов оценки и планирования факторов, оказывающих влияние на предмет исследования.

Библиографический список

1. Забелин П.В. Основы стратегического управления. М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 1998. 195 с.
2. Ершова И.В. Конкурентные стратегии технологически ориентированных предприятий: автореф. д-ра экон. наук. Екатеринбург, 1999.
3. Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2000. 495 с.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Академия народного хозяйства при правительстве Российской Федерации. М.: Дело, 1997. 704 с.
5. Кураков Л.П., Кураков В.Л. Большой толковый словарь экономических и юридических терминов. М.: Вуз и школа, 2001. 720 с.
6. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. М.: ИНФРА-М, 2000. 311 с.
7. Чайникова Л.Н., Чайников В.Н. Конкурентоспособность предприятия: учеб. пособие. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. тех. ун-та, 2007. 192 с.

Ю.С. Шапуркина

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СТУДЕНТОВ

Профессиональное становление, личностно-профессиональный потенциал, развивающая среда вуза.

В статье обосновывается необходимость создания в вузе развивающей среды. Рассматривается проблема повышения эффективности высшего образования на основе актуализации личностно-профессионального потенциала студентов.

PERSONAL AND PROFESSIONAL POTENTIAL OF STUDENTS

Professional development, personal and professional potential, educational environment of the University.

The article substantiates the necessity of establishing in the University educational environment. Considers the problem of improving the efficiency of higher education on the basis of actualization of personal and professional potential of students.

Для решения социально-экономических задач – выхода из экономического кризиса и развития общества в условиях новой информационной культуры – нужен качественный человеческий ресурс. Актуализируется потребность подготовки специалистов, обладающих профессионально-личностными качествами, ориентирующихся на успешную самореализацию в различных сферах социальной и профессиональной деятельности.

Профессиональное образование в информационном обществе становится непрерывным – образованием через всю жизнь, однако подготовка в вузе занимает ключевое место в профессиональном образовании специалиста, в становлении его профессиональной позиции, осмыслении спектра его профессиональных возможностей и перспектив последующей профессиональной деятельности. «Специфической особенностью высшей школы является то, что она выступает наиболее работоспособным агентом будущего – будущего и для каждого отдельного человека, и для общества в целом» [2].

Вышесказанное обуславливает необходимость нового осмысления психолого-педагогических подходов к обеспечению профессионально-личностного становления студентов, разработки технологий профессионального становления и развития личности в вузе, ориентированных на постоянно изменяющийся рынок труда, развивающих профессиональную мобильность и повышающих

конкурентоспособность молодых специалистов. Стратегия поиска новых подходов к профессиональной подготовке во многом зависит от глубины понимания интегративной категории «лично-профессионального потенциала студентов».

Содержание понятия «*профессионально-личный потенциал*» может быть представлено рядом признаков: *когнитивных*, связанных с самосознанием, а также осознанными потребностями (познания себя, самоактуализации, самореализации, профессионализма и др.); *мотивационно-ценностных* – включающих мотивационную направленность личности в процессе профессионализации и ценностное отношение к личностным ресурсам (способностям, качествам личности) с точки зрения их значимости для личностного развития, жизненной самореализации; *поведенческих*, раскрывающих возможности личности (активно и самостоятельно действовать в разнообразных ситуациях, совершать ответственные поступки; рефлексию наличных и возможных лично- профессиональных качеств, готовность развивать свои способности, чтобы проявить их в учебно-профессиональной деятельности).

Характеристики лично-профессионального потенциала являются одновременно инструментальными и качественными, т.к., с одной стороны, их наличие обеспечивает развитие лично-профессионального потенциала, а с другой – они являются результатом этого развития. Становление студента в позицию субъекта познавательно-профессиональной деятельности позволяет ему развивать лично-профессиональный потенциал, а развивая свой потенциал, личность приращивает качество субъектной активности.

Введение и определение понятия «лично-профессиональный потенциал» позволяют углубить понятие «профессиональное становление личности» и наполнить его следующим содержанием: это субъективный процесс освоения профессии, связанный с осознани-

ем потребностей, мотивационно-ценностным отношением к познавательно-профессиональной деятельности, обретением профессионально, личностно и социально значимых качеств и последующим развертыванием их на основе соответствующего потенциала.

Таким образом, результативность процесса профессионального становления студента в вузе состоит в действительном использовании совокупности всех потенциальных возможностей личности и развивающей среды вуза. Психологический анализ сущности, характеристик исследуемого процесса должен опираться на представление студента как субъекта познавательно-профессиональной деятельности, актуализирующего личностно-профессиональный потенциал, и должен быть направлен на создание в учебно-воспитательном процессе вуза социально-психологических условий его личностно-профессиональной самореализации.

С целью выявления особенностей профессионализации на этапе обучения в вузе нами проведено исследование. Выборка составила 1 320 студентов Сибирского федерального университета. В задачи исследования входило изучение таких феноменов, как: самосознание, мотивация к овладению профессией, мотивация на успех, автономность и зависимость личности в учебно-профессиональной деятельности, личностные характеристики. Результатом этих исследований явилась развернутая картина факторов, влияющих на личностное и профессиональное становление студенческой молодежи. На основании анализа данных, полученных на констатирующем этапе исследования, были выявлены следующие психологические проблемы профессионализации будущих специалистов, объединенные в три группы.

Когнитивная неготовность быть субъектом профессионального становления: недостаточный уровень самосознания; слабое осознание личностных и профессиональных мотивов обучения в вузе; низкий познавательный интерес.

Мотивационно-ценностная неготовность быть субъектом профессионального становления: отсутствие ценностного отношения к профессии, профессиональной ориентации; преобладание внешней мотивации над внутренней; мотивация избегания неудач – негативная мотивация.

Поведенческая неготовность быть субъектом профессионального становления: зависимая, пассивная позиция в учебной и профессиональной деятельности; низкий уровень коммуникативных навыков; недостаточная развитость организаторских способностей; подверженность стрессу; трудности проектирования и постановки учебных и жизненных целей.

Теоретический анализ научной литературы и данные, полученные на констатирующем этапе исследования, позволяют обосновать необходимость разработки научно-методологического обеспечения, позволяющего активизировать личностно-профессиональный потенциал студента, то есть осуществить процесс наращивания ресурсов личности, позволяющих становиться на начальную фазу в профессиональном развитии, обретать некоторую качественную и количественную определенность собственного личностно-профессионального потенциала, осознавать факторы, обеспечивающие движение к вершинам реализации в профессиональной деятельности.

Для успешного профессионально-личностного становления обучающихся необходимо: создание в вузе психологически комфортной развивающе-профессиональной среды для всех субъектов образовательного процесса; внедрение в учебный процесс личностно ориентированных и практико-ориентированных технологий профессионального обучения; построение целостной, личностно ориентированной психолого-педагогической системы деятельности субъектов образовательного процесса, направленной на стимулирование профессионально-личностного становления обучающихся, совершенствование мотивационной, когнитивной и поведенческой составляющих

лично-профессионального потенциала будущих специалистов.

Следует обратить внимание, что в современном быстро меняющемся мире приобретенная специальность не всегда является основной профессиональной деятельностью. Следовательно, психолого-педагогические подходы к обеспечению профессионально-личностного становления студентов должны быть ориентированными на постоянно изменяющийся рынок труда, развивающимися профессиональную мобильность и повышающими конкурентоспособность будущих выпускников, поэтому одной из важных задач разработки новых технологий профессионального развития и становления личности является работа со студентами, в результате которой откроются возможности реализации себя в разноплановых видах деятельности, что позволит расширить спектр самореализации личности, готовности к самосовершенствованию в условиях нового общества. Реализация данной идеи позволит повысить эффективность высшего образования и подготовить для общества успешную, гармоничную личность.

Библиографический список

1. Корчагин Е.А., Сафин Р.С., Осипов П.Н. и др. Личностно-развивающий потенциал профессиональной подготовки будущих специалистов // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2014. № 1(13). С. 24–31.
2. Рубчевский К.В. Модернизация высшего образования: очевидны ли цели? // Высшее образование сегодня. 2005. № 12. С. 56–57.
3. Степанова И.Ю. Становление профессионального потенциала педагога в процессе подготовки: монография. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2012. 399 с.
4. Шапуркина Ю.С., Ковалевич В.Т. Психологическое сопровождение развития личности в процессе профессиональной подготовки в вузе // Повышение качества высшего профессионального образования: материалы Всероссийской науч.-метод. конф.: в 2 ч. / науч. ред. В.И. Колмаков; отв. за вып. С.А. Подлесный. Красноярск: СФУ, 2008. Ч. 2. 355 с. С. 106–111.

В.Н. Шестаков, А.А. Ерошина

УРОВЕНЬ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Междисциплинарная связь, междисциплинарные знания, задачный подход.

В статье междисциплинарные знания рассматриваются как показатель качества результата образовательного процесса. В качестве основного методического приема формирования междисциплинарных знаний рассматривается задачный подход. Приведены типы информационных задач, способствующие формированию междисциплинарных знаний, которые также могут быть применены для выявления уровня их сформированности.

A.A. Eroshina, V.N. Shestakov

THE LEVEL OF THE INTERDISCIPLINARY KNOWLEDGE OF THE STUDENTS AS AN INDICATOR OF THE QUALITY OF EDUCATION

Interdisciplinary communication, interdisciplinary knowledge, problem approach.

In the article the interdisciplinary knowledge is considered as an indicator of the quality of the educational process. The problem approach is referred to as the basic methodical techniques of formation of the interdisciplinary knowledge. The types of information problems described in the article contribute to the formation of multidisciplinary knowledge and can also be applied to identify the level of their.

Внастоящее время широкое развитие получила концепция управления организацией, направленная на качество предоставления конечных услуг. Управление организацией, рассматриваемое в данном контексте, активно внедряется и в деятельность образовательных организаций, при этом качество услуг определяется термином «качество образования».

Понятие «качество образования» может быть рассмотрено двояко. С одной стороны, как качество результата об-

разовательного процесса, то есть соответствие уровня знаний, умений и навыков студентов и выпускников требованиям стандартов. С другой – как качество образовательной системы, то есть характеристики системы, определяющие ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с ее назначением.

Рассматриваемая в данной статье проблема соответствует первой из рассматриваемых сторон, то есть контролю уровня знаний, умений и навыков студентов на соответствие требованиям стандартов.

В связи с переходом отечественного образования на компетентностный подход, при котором для оценки качества образования применяются понятия «компетенция» и «компетентность», проблема создания и освоения системы объективной проверки знаний студентов сегодня особенно актуальна.

Не вдаваясь в рассмотрение вопросов, связанных с множеством определений понятия «компетенция», остановимся лишь на том моменте, что ряд исследователей (С.И. Тормасин, Н.П. Пучков [4] и др.) указывают на то, что компетенции имеют междисциплинарный характер и их формирование необходимо проводить посредством некоторого цикла дисциплин.

Например, в основной образовательной программе направления Прикладная информатика, профиль «Прикладная информатика в социальных коммуникациях» в составе профессиональных компетенций, представлены следующие компетенции, явно носящие междисциплинарный характер: способен при решении профессиональных задач анализировать социально-экономические проблемы и процессы с применением методов системного анализа и математического моделирования (ПК-2); способен применять методы анализа прикладной области на концептуальном, логическом, математическом и алгоритмическом уровнях (ПК-17) [1]. Следовательно, формирование таких компетенций необходимо рассматривать в концепте междисциплинарной интеграции дисциплин.

В нашей работе под междисциплинарной связью (МДС) будем понимать применение знаний по одной дисциплине в предметном поле другой дисциплины [5]. Под междисциплинарным знанием (МДЗ) будем понимать знание с аспектами двух или более дисциплин [2].

Реализация МДС является трехэтапным процессом, в основе которого лежит процесс применения знаний. Применение знаний по дисциплине А, происходящее при решении задачи из области Х (где, Х – другая дисциплина В или профессиональная деятельность Р), осуществляется в три этапа: построения междисциплинарной модели задачи из дисциплины В – записи ее условий в терминах дисциплины А; исследования модели и получения новых знаний по дисциплине А; их интерпретации в предметную область дисциплины В (или в область профессиональной деятельности Р) и получении в качестве решения задачи новых знаний из этой области. Если же используются знания нескольких дисциплин, то соответствующие дисциплинарные модели строятся последовательно [5].

Так, студент для осуществления анализа социально-экономической проблемы (или процесса) с применением методов математического моделирования (ПК-2), вначале формирует ее информационную модель и интерпретирует ее результат. Далее следует теоретическое изучение готовой информационной модели и построение математической модели. Следующий шаг – компьютерная реализация математической модели, или компьютерная модель. В результате комплексного применения знаний осуществляется процесс анализа. И в процессе построения моделей разных предметных областей студент осознает необходимость МДС.

Необходимость формирования МДЗ очевидна, но встает вопрос, как осуществлять формирование МДЗ и оценку уровня сформированности.

Ряд исследователей [3; 5] в качестве основного методического приема формирования МДЗ и умений выделяют «задачный» подход, который заключается в целенаправ-

ленном применении в процессе обучения нестандартных информационных задач с элементами исследования. Для данного метода характерны содержательная формулировка проблемной ситуации и решение цепочки взаимосвязанных профессиональных задач на основе согласованного применения понятийного и методического аппарата из разных предметных областей.

Е.Е. Смирнова выделяет пять типов междисциплинарных информационных задач, для студентов-экономистов [3]. Переформулируем их в соответствии с рассматриваемым профилем.

Первый тип – тестовые задания на знания междисциплинарных имен и определений. Данный тип заданий позволяет сформировать у студентов МДЗ 1-го вида: знание междисциплинарных названий, имен, определений; фактуальные МДЗ.

Второй тип – составление кластеров, ментальных карт, графов, схем типа «рыбий скелет» по основным определениям. Выполнение этих заданий формирует МДЗ 2-го вида: сравнительные, сопоставительные, классификационные МДЗ.

Третий тип – задачи на проверку математических компетенций.

Четвертый тип – задачи на проверку ИКТ-компетенций и МДЗ блока «Математика – информатика». Такие задания позволяют сформировать у студентов МДЗ 4-го вида: вероятностные МДЗ и абстрактные МДЗ.

Пятый тип – задачи на проверку профессиональных компетенций и МДЗ блока «Математика – социальные дисциплины». Эти задания позволяют сформировать МДЗ 5-го вида: методологические МДЗ.

Нестандартные информационные задачи, решение которых предусматривает обращение к вопросам из разных предметных областей, также могут быть применены для выявления уровня сформированности МДЗ. Для этого исходя из потенциальных МДС составляются информационные задания для оценки готовности студента осуществ-

влять междисциплинарное применение знаний, соответствующих этим связям.

Таким образом, междисциплинарные информационные задачи выступают и как метод формирования МДЗ и как способ проверки уровня их сформированности.

Библиографический список

1. Основная образовательная программа высшего профессионального образования. Направление подготовки 230700.62 Прикладная информатика, профиль 230700.62.19 «Прикладная информатика» в социальных коммуникациях.
2. Смирнова Е.Е. Разработка междисциплинарного курса «Линейная алгебра с элементами аналитической геометрии» для системы дистанционного обучения // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. URL: <http://www.science-education.ru/120-16300>
3. Смирнова Е.Е. Экспериментальная оценка сформированности междисциплинарных знаний у студентов экономического вуза // Современные исследования социальных проблем: электронный научный журнал. 2015. №1 (45). URL: <http://www.sisp.nkras.ru>
4. Тормасин С.И., Пучков Н.П. Организационно-методические проблемы интеграции компетенций // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. 2012. № 1 (37). С. 149–158.
5. Шершнева В.А. Формирование математической компетентности студентов инженерного вуза на основе полипарадигмального подхода: автореф. ... дис. д-ра. пед. наук: 13.00.02. Красноярск, 2011. 49 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

БРИЖАТАЯ Ольга Андреевна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: Voani@mail.ru

БЫКОВА Виктория Евгеньевна – студентка, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: 601085@mail.ru

ВАСИЛЬЕВ Евгений Алиевич – начальник управления информатизации, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: kspu@kspu.ru

ГРИНЧИШИНА Кристина Эдуардовна – студентка, Сибирский государственный аэрокосмический университет им. акад. М.Ф. Решетнева; e-mail: kristinka.grinchishina@mail.ru

ГРЫЗОВА Юлия Юрьевна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: yul1175@yandex.ru

ДАПКУНАЙТЕ Елена Ионо – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: purpurines@mail.ru

ДЗАКАЕВА Зара Салаховна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: z92dzakaeva@mail.ru

ДИДЕНКО Людмила Анатольевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента организации, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: didenko.56@mail.ru

ЕРОШИНА Анастасия Александровна – старший преподаватель кафедры социальных технологий института педагогики, психологии и социологии, Сибирский федеральный университет; e-mail: neroshina@yandex.ru

ЗВОРЫГИНА Людмила Николаевна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: Svorigina79@mail.ru

ЗЕМЛЯНКО Сергей Михайлович – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: zemlyanko.sergey.24@gmail.com

КИРКО Владимир Игоревич – доктор физико-математических наук, профессор, член-корреспондент САН ВШ, зам. проректора по развитию, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; член Экспертного совета при полномочном представителе Президента РФ в СФО; e-mail: director.nifti@mail.ru

КОЛЕСНИКОВ Олег Григорьевич – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: olegko1983@mail.ru

КОЛЕСНИКОВА Марина Валентиновна – магистрант, Красноярский государственный аграрный университет; e-mail: Kolesnikova_marina93@mail.ru

КОЧЕТКОВА Анастасия Викторовна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: anastasiya.kochetkova.93@mail.ru

КУЗНЕЦОВА Юлия Сергеевна – специалист Учебно-методического центра управления качеством образования, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: panfomirova@mail.ru

ЛИХОУЗОВА Вероника Евгеньевна – студентка, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: veronika.likhouzova@yandex.ru

ЛОБКОВ Константин Юрьевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента организации, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: lobkov.study@yandex.ru

ЛУКЬЯНОВА Анна Александровна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента организации, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: aaluk110@mail.ru

МАЛАХОВА Екатерина Валерьевна – специалист научно-исследовательского отдела, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: malkaterok@mail.ru

МЕРКУЛОВ Александр Борисович – магистрант, директор Центра трудоустройства студентов и выпускников, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: profcentr@mail.kspu.ru

МУХАМЕТШИНА Алина Маратовна – студентка, Сибирский государственный аэрокосмический университет им. акад. М.Ф. Решетнева; e-mail: alina-muxametshina@mail.ru

НЕРУШКИНА Наталья Викторовна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: myo2013@mail.ru

ПИРОГОВ Андрей Евгеньевич – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: 79082137046@yandex.ru

ПОЛЕЖАЕВА Галина Тихоновна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента организации, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: artgt65@mail.ru

ПОТУПЧИК Екатерина Георгиевна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: e-katerina-gp@mail.ru

РУДЫК Ирина Анатольевна – студентка, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: rocin_star@mail.ru

СААРБА Людмила Николаевна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: Travkina_92@mail.ru

СЕРВАТИНСКИЙ Вячеслав Вячеславович – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента организации, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: vvs024@yandex.ru

СИДОРОВА Ольга Евгеньевна – студентка, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: olenka-1993@bk.ru

СОКОЛОВА Елизавета Леонидовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Сибирский государственный аэрокосмический университет им. акад. М.Ф. Решетнева; e-mail: elizaveta-sokolova@yandex.ru

СОЛОНЕНКО Алена Владимировна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: alena4506@mail.ru

ХЕРТЕК Лада Валерьевна – магистрант, Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева; e-mail: hertekter@mail.ru

ЦВЕТЦЫХ Александр Васильевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Сибирский государственный аэрокосмический университет им. акад. М.Ф. Решетнева; e-mail: tsvettsykhalex@mail.ru

ШАПУРКИНА Юлия Сергеевна – ассистент кафедры социальных технологий института педагогики, психологии и социологии, Сибирский федеральный университет; e-mail: Shapurkina@list.ru

ШЕСТАКОВ Вячеслав Николаевич – кандидат философских наук, доцент кафедры социальных технологий института педагогики, психологии и социологии, Сибирский федеральный университет

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Е.А. Васильев, В.И. Кирко, Е.В. Малахова, Ю.С. Кузнецова</i> УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ВИДЕОКОМПЛЕКСЫ – ПЕРВЫЙ ШАГ К ИНТЕРАКТИВНЫМ ФОРМАМ ОБУЧЕНИЯ <i>Е.А. Vasilyev, V.I. Kirko, E.V. Malakhova, Y.S. Kuznetsova</i> EDUCATIONAL AND METHODOICAL VIDEO – THE FIRST STEP TO AN INTERACTIVE FORM OF TRAINING.....	3
<i>Л.А. Диденко, Ю.Ю. Грызова</i> ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В МБОУ СОШ № 10: ОТ СОБЫТИЯ ДО ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ <i>L.A. Didenko, Y.Y. Gryzova</i> DESIGNING EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN MUNICIPAL BUDGET EDUCATIONAL INSTITUTION MIDDLE SCHOOL OF GENERAL EDUCATION № 10: FROM EVENT TO DEVELOPMENT PROGRAM.....	11
<i>Л.А. Диденко, С.М. Землянко</i> К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА <i>L.A. Didenko, S.M. Zemlyanko</i> MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE CONDITIONS OF MODERN SOCIETY INFORMATIZATION	18
<i>Л.А. Диденко, А.В. Кочеткова</i> МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫМ ЦЕНТРОМ ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ <i>L.A. Didenko, A.V. Kochetkova</i> THE MODEL OF SOCIO-REHABILITATION CENTER FOR CHILDREN AND ADOLESCENTS WITH DISABILITIES.....	23

<i>О.Г. Колесников</i> ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА <i>O.G. Kolesnikov</i> EDUCATIONAL SERVICE DEFINITION AND ESSENCE. SPECIFIC FEATURES.....	29
<i>К.Ю. Лобков</i> ОЦЕНКА РИСКОВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ НА ОСНОВЕ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ <i>K.Y. Lobkov</i> RISK ASSESSMENT OF INNOVATION PROJECTS ON THE BASIS OF BALANCED SYSTEM OF INDICATORS	35
<i>К.Ю. Лобков, А.М. Мухаметшина</i> ОБОСНОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ <i>K.Y. Lobkov, A.M. Mukhametshina</i> THE JUSTIFICATION FOR THE USE OF THE BALANCED SCORECARD TO MEASURE THE PERFORMANCE OF THE ORGANIZATION.....	40
<i>К.Ю. Лобков, И.А. Рудык</i> ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СЕТЕВОЙ МОДЕЛИ В УПРАВЛЕНИИ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ <i>K.Y. Lobkov, I.A. Rudik</i> FEATURES OF NETWORK MODEL THE MANAGEMENT OF EDUCATIONAL PROCESS IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS.....	44
<i>К.Ю. Лобков, О.Е. Сидорова</i> ПРИМЕНЕНИЕ ОПЕРАЦИОННОГО РЫЧАГА ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ <i>K.Y. Lobkov, O.E. Sidorova</i> THE USE OF OPERATING LEVERAGE IN THE PLANNING OF EDUCATIONAL PROGRAMS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS.....	50

<p><i>К.Ю. Лобков, В. Шорохова, Т. Хамидуллина</i> ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРИМЕРЕ БИЗНЕС-КУРСА МАКСИМУМ <i>K.Yu. Lobkov, T. Khamidullina, V. Shorokhova</i> APPLICATOIN OF INNOVATIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES ON AN EXAMPLE BUSINESS COURSES MAXIMUM.....</p>	53
<p><i>А.А. Лукьянова, Е.И. Даркунайте</i> СИСТЕМА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТРАН СЕВЕРНОЙ ЕВРОПЫ <i>A.A. Lukyanova, E.I. Dapkunaite</i> THE PRESCHOOL EDUCATIONAL SYSTEM OF NORTHERN EUROPE COUNTRIES</p>	60
<p><i>А.А. Лукьянова, Л.Н. Зворыгина</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА – ГЛАВНАЯ ДВИЖУЩАЯ СИЛА КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ <i>A.A. Lukyanova, L.N. Zvorygina</i> PROFESSIONAL COMPPTENCE PEDAGOGA – BASIS OF THE QUALITY OF EDUCATION</p>	66
<p><i>А.А. Лукьянова, Е.Г. Потупчик</i> ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ «ГИМНАЗИЯ № 9» <i>A.A. Lukyanova, E.G. Potupchik</i> EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF STIMULATION SYSTEM PEDAGOGICAL WORKERS OF MBEI «GYMNASIUM № 9»</p>	70
<p><i>А.А. Лукьянова, Л.Н. Сарбаа</i> ДОЛЖНОСТЬ ТЬЮТОРА КАК ИННОВАЦИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ ОБРАЗОВАНИЯ <i>A.A. Lukyanova, L.N. Sarbaa</i> TITLE TUTORS AS INNOVATION IN EDUCATION MANAGEMENT</p>	75

Ю.Н. Москвич, Н.В. Нерушкина
НОВЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
СТАНДАРТ ПЕДАГОГА –
НОВАЯ ЖИЗНЬ
Y.N. Moskvich, N.V. Nerushkina
NEW PROFESSIONAL STANDARD OF TEACHER –
NEW LIFE80

А.Е. Пирогов
РОЛЬ ИНТЕРАКТИВНЫХ
НАУЧНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫХ МУЗЕЕВ
В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ-ИННОВАТОРОВ
A.E. Pirogov
ROLE OF INTERACTIVE SCIENCE MUSEUMS
AND ENTERTAINMENT IN TRAINING INNOVATORS.....85

Г.Т. Полежаева
РОЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ «ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ»
В ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ
G.T. Polezhaeva
THE ROLE OF DISCIPLINE «DOCUMENTATION»
IN THE TRAINING OF MANAGERS89

Г.Т. Полежаева, А.Б. Меркулов
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
В ФОРМАТЕ СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА
КАК ЭЛЕМЕНТА СТАНОВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО
ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА
G.T. Polezhaeva, A.B. Merkulov
THE IMPROVEMENT OF THE EDUCATIONAL PROCESS
IN THE FORMAT OF SYSTEM-ACTIVITY APPROACH
TO THE FORMATION OF THE MODERN GRADUATES
OF PEDAGOGICAL HIGHER EDUCATION INSTITUTION.....97

Г.Т. Полежаева, Т.В. Сургутская
ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
G.T. Polezhaeva, T.V. Surgutskay
FACTORS OF EFFICIENCY OF MANAGEMENT
OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION107

В.В. Серватинский, О.А. Брижатая
АКТУАЛЬНОСТЬ ОПТИМИЗАЦИИ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА
В КОЛЛЕКТИВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ МБОУ СОШ № 149)
V.V. Servatinsky, O.A. Brizhataya
RELEVANCE OF OPTIMIZATION PSYCHOLOGICAL CLIMATE
IN EDUCATIONAL ORGANIZATION (FOR EXAMPLE
OF MUNICIPAL BUDGETARY EDUCATIONAL INSTITUTION
OF SECONDARY SCHOOL № 149)111

Е.Л. Соколова, В.Е. Быкова, В.Е. Лихоузова
ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
E.L. Sokolova, V.E. Bykova, V.E. Lihouzova
THE FACTORS OF LABOR MOTIVATION OF PERSONNEL
IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION.....116

Е.Л. Соколова, О.Е. Сидорова
ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
E.L. Sokolova, O.E. Sidorova
USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES
IN EDUCATIONAL PROCESS.....122

А.В. Солоненко
СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ
A.V. Solonenko
STANDARTIZATION OF PROFESSIONAL TEACHER'S
ACTIVITY ON PRESCHOOL EDUCATIONAL LEVEL:
PROBLEMS AND SOLUTIONS 126

Л.В. Хертек
ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО ЭТНОКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
НА ЭМОЦИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ
РАЗВИТИЕ ВОСПИТАННИКОВ ДОУ

<i>L.V. Hertek</i> IMPACT OF INNOVATION ON THE ETHNO-CULTURAL COMPETENCE IN THE EMOTIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF PUPILS PRESCHOOL	131
<i>A.B. Цветцых, К.Э. Гринчишина, М.В. Колесникова</i> СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>A.V. Tsvettsykh, K.E. Grinchishina, M.V. Kolesnikova</i> SYSTEMATIZATION OF FACTORS OF COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE.....	136
<i>A.B. Цветцых, З.В. Дзакаева</i> АКТУАЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ В УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ <i>A.V. Tsvettsykh, Z.V. Dzakaeva</i> THE RELEVANCE OF SERVICE QUALITY MANAGEMENT IN INSTITUTION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION	143
<i>A.B. Цветцых, М.В. Колесникова</i> КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ, ПРИЗНАКИ, ФАКТОРЫ <i>A.V. Tsvettsykh, M. V. Kolesnikova</i> COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE: ESSENCE, SIGNS, FACTORS	147
<i>Ю.С. Шапуркина</i> ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СТУДЕНТОВ <i>Y.S. Shapurkina</i> PERSONAL AND PROFESSIONAL POTENTIAL OF STUDENTS.....	151
<i>В.Н. Шестаков, А.А. Ерошина</i> УРОВЕНЬ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ <i>A.A. Eroshina, V.N. Shestakov</i> THE LEVEL OF THE INTERDISCIPLINARY KNOWLEDGE OF THE STUDENTS AS AN INDICATOR OF THE QUALITY OF EDUCATION	157

ЧЕЛОВЕК, СЕМЬЯ И ОБЩЕСТВО:
история и перспективы развития

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ

Материалы III Всероссийской
научно-практической конференции
с международным участием

Красноярск, 12–14 ноября 2015 г.

Электронное издание

Редактор *М.А. Исакова*
Корректор *Ж.В. Козуница*
Верстка *Н.С. Хасанишина*

660049, Красноярск, ул. А. Лебедевой, 89.
Редакционно-издательский отдел КГПУ,
т. 217-17-52, 217-17-82

Подготовлено к изданию 14.12.15.
Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 10,75