

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

*Демина Татьяна Юрьевна,
ГБУ ДПО Самарской области
«Региональный социопсихологический центр»*

Повышение качества образования – фактор стратегического развития страны и важнейшая задача в аспекте рыночной экономики, демографии и управления, решение которой возможно только путем целенаправленной и систематической работы.

Российская система образования с каждым годом претерпевает изменения и старается соответствовать современной мировой ситуации. Происходит переход к новым технологиям, ведутся поиски оптимальных подходов и методов обучения, которые будут соответствовать социально-экономической политике государства и потребностям общества. Внимание педагогов все чаще уделяется формированию и развитию личностных компетенций студентов, так как человек – социальное существо, становление которого находится под влиянием различных факторов, в том числе экологических, социальных, экономических, идеологических, психологических и т. п. [1].

Залогом успешной образовательной политики является как повышение качества предоставляемого образования во всех учреждениях, так и реальное применение полученных знаний на практике выпускниками как рабочих, так и управленческих специальностей. Однако реальность такова, что многие выпускники образовательных учреждений сталкиваются со следующими трудностями: отсутствие управленческих навыков и способности принимать самостоятельные решения, а также неспособность применять теоретические знания в реалиях российского трудового рынка. То есть качество образования не всегда соответствует потребностям общества и самих обучающихся и требует усовершенствования.

Рынок труда России сегодня нуждается в специалистах с образованием и целым рядом компетенций коммуникативного, творческого и системного характера. В самом широком смысле нужны люди, которые не только знают классическую теорию своей специальности, но и обладают умением организовать себя и свою деятельность в социально-экономическом и коммуникативном плане. Зачастую работодатели готовы принять на работу тех специалистов, которые могут не иметь документа о высшем образовании, но умеют вести людей за собой и организовать качественный рабочий процесс, то есть обладают компетенциями лидера и наставника. Данные обстоятельства также не способствуют росту привлекательности образования как важного этапа жизненного пути, и молодёжь отказывается учиться вовсе.

На этой почве возникает социально-экономический конфликт, когда причиной нестабильной экономики считается некачественное управление и некомпетентные руководители, которые в свою очередь заявляют, что получили некачественное образование или не имеют навыков быстрой реакции на трансформацию рабочего процесса.

В ситуации неопределённости и постоянных рисков руководители должны быть мобильны и уметь принимать управленческие решения. В образовательных учреждениях этому вопросу уделяется внимание, но этого не достаточно для использования на практике. Студенты изучают теоретический материал и лишь изредка на семинарах или контрольных работах находятся в ситуациях, когда надо принимать решения. В таком случае отрабатываются конкретные ситуации, предложенные педагогом, но дальнейшего развития профессиональные управленческие компетенции не получают.

Очень важно учитывать, что деятельность будущих управленцев связана с организацией работы большого количества людей и корректировкой их действий. Для многих именно коммуникативная составляющая управленческой деятельности оказывается сложной, и управление становится неэффективным.

Управление подразумевает умение приводить к успеху других и способствовать их самореализации, но этому в учебных заведениях тоже не учат, каждый отвечает за свой результат обучения. Эти трудности в управленческой деятельности говорят о том, что качество образования в образовательных учреждениях не ориентировано на потребности выпускников на месте.

Данные проблемы требуют анализа и решения, поскольку ценность и качество образования падает и это отрицательно скажется на социально-экономической ситуации в целом, а также снизит уровень культуры в стране. Да, меры поддержки и повышения лояльности и интереса к образовательной сфере проводятся государством на федеральном уровне, а также местными уполномоченными лицами, лицами с активной гражданской позицией, но существует необходимость переосмысления всех подходов к понятию «качественное образование».

Так что это за показатель и как он влияет на уровень управленческой активности? Под термином «качество образования» принято понимать комплексную характеристику образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающую степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам и потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы [3].

Качественное образование – итог процесса обучения, результат деятельности обучающегося и показатель работы учителей и преподавателей. Об эффективности всего образовательного процесса можно судить, проводя различные исследования и опросы мнений студентов, выпускников, их работодателей, а также исследуя конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Главной задачей в рамках управленческой специальности является целостное развитие личности, готовность к самоопределению и творчеству, самоорганизации, управлению другими в рамках своей должности и принятию управленческих решений.

Несомненно, говоря о трудностях управленческой деятельности, следует отметить, что образование не единственный фактор, оказывающий негативное влияние на руководителя и развитие его профессиональных навыков. Е. В. Луценко утверждает, что трудности принятия управленческого решения во многом связаны с неготовностью руководителя работать в условиях «усложнения его профессиональной деятельности» [4]. Однако заложенные в образовательных учреждениях установки и знания имеют определяющее значение, так как образованию уделяется много лет жизни и личность формируется в социальном институте школы, колледжа и университета.

Для решения возникшего социально-экономического конфликта в образовательных учреждениях создаются инновационные программы и проекты, направленные на формирование профессиональных компетенций, чтобы студенты были конкурентоспособны на рынке труда и их знаниягодились. Каждый регион или даже каждый университет может создавать свои проекты и программы, соответствующие ГОСТам и законам РФ и потребностям региона и студентов.

Например, к таким проектам относятся краудсорсинговый проект EduNet «Образование будущего» (создание образовательных ресурсов нового поколения), проект «Сетевая старшая школа» (тьюторство в образовательных учреждениях). В Самарской области, в частности, действуют научные школы СГСПУ направлений «Гуманизация и гуманитаризация образования», «Психология сознания: социально-коммуникативная парадигма» и др. Подобные проекты и научные школы развивают в студентах коммуникативные навыки, лидерские компетенции и вовлекают в процессы управления и решения вопросов.

Для развития у студентов управленческих компетенций в образовательном процессе используются различные интерактивные формы организации деятельности: конференции, семинары, дебаты, где нужно выступать, проявлять лидерские навыки, высказывать свое мнение. Для развития навыка принятия управленческих решений преподаватели используют метод мозгового штурма, «дерево решений», case-study (ситуационный анализ) и т. п. [4]. Организация мастер-классов и тренингов способствует не только умению взаимодействовать с различными участниками в рамках профессиональной деятельности, но и развитию лидерских качеств, создает условия для формирования и совершенствования совокупности управленческих компетенций: мотивации, целеполагания, планирования, организации и контроля.

В любой организации руководитель должен быть ориентирован на постоянное саморазвитие, повышение квалификации, профессиональной компетентности, критериями которой могут

выступать общественной значимостью результатов его труда как специалиста, наличие авторитета, социально-трудовой статус в образовательной и управленческой деятельности.

Профессиональные компетенции руководителя формируются в процессе его трудовой деятельности, однако личностные формируются раньше, когда человек вступает в общественные отношения и поэтапно проходит процесс социализации. Успешное развитие управленческих навыков предполагает наличие опыта в конкретной области, умения реагировать на обстоятельства и принимать ответственность за свои решения и результаты деятельности, принимать свои ошибки и работать над ними. Качество образования определяет, будут ли у студентов развиты личностные компетенции как основа для формирования перечисленных выше профессиональных компетенций.

Управленческие навыки позволяют студентам быть эффективными в профессиональной деятельности в условиях конкурентной среды, выстраивать модель поведения как в трудовой, так и в личной жизни, помогают эффективно решать поставленные управленческие задачи и добиваться высоких результатов. Говоря об управленческих компетенциях, выделим их составляющие:

- умение отдавать распоряжения;
- решать конфликты между сотрудниками;
- готовность принимать решения;
- ориентироваться на результат работать в команде;
- делегировать полномочия;
- мотивировать сотрудников [5].

Для формирования управленческих компетенций у студентов и подготовки их к профессиональной деятельности желательно задействовать обучающихся в той деятельности, где важной составляющей выступает умение взаимодействовать с другими людьми, строить долгосрочные взаимоотношения. Эффективную работу по формированию психологии и навыков управления можно выстроить, используя коммуникативно-деятельностный подход в педагогической деятельности.

Всё чаще в рамках данного подхода применяются интерактивные методы и технологии обучения для выработки навыков быстрого реагирования в процессе общения с преобладанием проблемных, творческих, игровых заданий, которые готовят к реальному общению с партнерами в предстоящей профессиональной деятельности, в том числе урегулированию конфликтов в коллективе, формулированию собственной позиции, точки зрения, умению оценивать мнения сокурсников [6].

Управленческие и личностные компетенции складываются под влиянием социальной сферы (семья, друзья, работа), политической, религиозной и культурной политики государства. В рамках данного подхода перед преподавателем стоит ряд важных задач, среди которых стоит отметить развитие навыков управления, способности решать проблемы, возникающие перед студентом, умения ориентироваться в основных проблемах современного социума и в мире духовных ценностей, а также справляться с проблемами, связанными с реализацией определенных социальных ролей в различных видах профессиональной деятельности.

При формировании управленческих компетенций следует сочетать их с организационными, а также межличностными. Используя перечисленные выше способы и подходы в формировании управленческих компетенций студентов в процессе обучения, специалисты должны обращать внимание на методы, которые побуждают студентов к активным действиям, самостоятельности и коммуникации.

Интерактивные методы обучения позволяют каждому студенту включиться в обмен мнениями, знаниями, индивидуальным видением решения проблемы с позиции руководителя, предоставляет возможность обратной связи, взаимной оценки и контроля, а преподаватель играет роль координатора и помощника.

Создание условий, при которых студенты чувствуют свою значимость, индивидуальность, профессиональную состоятельность, является важным направлением педагогической деятельности для воспитания сильных личностей, способных в дальнейшем руководить процессами и

персоналом и выводить организации на хороший уровень, улучшая тем самым социально-экономическую обстановку в стране в целом.

Таким образом, для того чтобы студентам после обучения успешно работать в конкурентной среде, специалисты образовательных организаций должны иметь возможность постоянно контролировать качество образования и принимать необходимые меры для его повышения. Важно собирать сведения из различных источников и проводить работу по смене неработающих методов, поиску новых технологий, проводить анализ рынка труда и запрашивать обратную связь как от студентов, так и от работодателей и преподавателей. Обратная связь – один из эффективных источников информации относительно качества образования, который позволяет оценить реальную обстановку и проанализировать мнения непосредственных участников образовательного и трудового процесса. Социологические исследования и мониторинги являются одним из источников информации о качестве образования в университете.

Повышение качества образования требует также активизации маркетинговых исследований, направленных на изучение потребностей рынка в образовательных услугах (информация о требованиях работодателей к выпускнику университета, удовлетворенности работодателей навыками и компетенциями выпускников, а также общих тенденциях рынка труда позволит улучшить и модифицировать учебные программы).

Отметим, что качество образования в рамках управленческой проблемы не является единственным фактором, но играет значительную роль. Поэтому важно уделять мониторингу качества образования достаточно внимания, менять методы и технологии образования в зависимости от требований рынка труда, чтобы обеспечить студентам конкурентоспособность и научить их быть профессионалами своего дела.

Литература

1. Багдасарьян Н. Г. Послевузовские ожидания студенческой молодежи / Н. Г. Багдасарьян, А. А. Немцов, Л. В. Кансузьян // Социологические исследования. – 2013. – № 6. – С. 113–119.
2. Быкова А. В. Удовлетворенность студентов качеством образования в контексте требований современного рынка труда // Известия Самарского научного центра РАН. – 2009. – № 2(4). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvoryonnost-studentov-kachestvom-obrazovaniya-v-kontekste-trebovaniy-sovremennogo-rynka-truda> (дата обращения: 29.11.2020).
3. Беляева М. Г. Проблемы качества образования в условиях реформ высшей школы // Стандарты и качество. – 2002. – № 4. – С. 20–21.
4. Луценко Е. В. Некоторые проблемы и перспективы управления качеством подготовки специалистов / Е. В. Луценко, В. Н. Лаптев // Проблемы совершенствования систем защиты информации, энергоснабжения военных объектов и образовательных технологий подготовки специалистов: материалы II межвузовской научно-технической конференции. – Краснодар: КВИ, 2001. – С. 133–135.
5. Курзаева Л. В. Управление качеством образования и современные средства оценивания результатов обучения / Л. В. Курзаева, И. Г. Овчинникова. – М., 2015.
6. Ягудина Л. Р. Удовлетворенность потребителей как показатель качества образования // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 8. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/udovletvorennost-potrebiteley-kak-pokazatel-kachestva-obrazovaniya> (дата обращения: 30.11.2020).