

УДК 378  
ББК 74.58

Еремина Анастасия Павловна,  
post-graduate student,  
department of pedagogy of higher education  
of Orenburg State  
Pedagogical University,  
Orenburg,  
e-mail: verkoshantseva\_n@mail.ru

Ерёмина Анастасия Павловна,  
соискатель,  
кафедра педагогики высшей школы  
Оренбургского государственного  
педагогического университета,  
г. Оренбург,  
e-mail: verkoshantseva\_n@mail.ru

## КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА (ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»)

### CRITERIA AND INDICATORS OF QUALITY OF THE FUTURE MANAGER'S TRAINING (IN THE COURSE OF «PEDAGOGICAL EDUCATION»)

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования  
13.00.08 – Theory and methodology of professional education

*Статья посвящена исследованию проблемы повышения качества подготовки будущего менеджера (по направлению «Педагогическое образование»). На основе анализа понятий «подготовка», «готовность», «качество подготовки» выделены критерии и показатели оценки качества подготовки будущего менеджера: мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный, рефлексивный. Сформированность предложенных критериев рассматривается через соответствующие показатели. Представлены результаты исследования уровня готовности магистрантов 1-го курса направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование по программе «Менеджмент в образовании» в ФГБОУ ВО «ОГПУ» к профессиональной деятельности.*

*The article examines some issues related to the study of the problem of improving the quality of future manager's training (in the training course «Pedagogical Education»). Based on the analysis of the concepts of «training», «readiness», and «quality of training», the criteria and indicators for assessing the quality of the future manager's training are identified: motivational, cognitive, actionable, reflexive. The author reveals the formation of the proposed criteria through the relevant indicators. The author represents the level of professional activity readiness of the 1st course undergraduates in the training program 44.04.01 «Pedagogical Education, Management in Education» of the Orenburg State Pedagogical University.*

*Ключевые слова: качество образования, качество подготовки, подготовка менеджеров, готовность, критерий, показатель, признак, уровень, ценностные ориентации, профессиональная направленность, сетевая образовательная программа.*

*Keywords: quality of education, quality of training, training of managers, readiness, criterion, indicator, attribute, level, value orientations, professional orientation, network educational program.*

#### Введение

Актуальность и степень разработанности проблемы. В определении ключевых трендов развития современного образования устойчивое место занимают вопросы обеспечения качества профессиональной подготовки. Проблема качества подготовки, в том числе будущего

менеджера (направления подготовки «Педагогическое образование»), длительное время остается объектом внимания представителей всех сфер жизни общества. Общей теории качества и качества образования посвящены работы А. В. Гличева, В. П. Панасюк, М. М. Паташника, Н. Ф. Родионовой, А. И. Субетто, Н. А. Селезневой, С. Ю. Трапизына, С. Е. Шишова и др. Качество подготовки кадров и определение профессиональной готовности раскрываются у И. Ю. Соколовой, И. И. Соколовой, Е. В. Пискуновой. Методологические подходы подготовки руководителей исследуются В. А. Болотовым, Е. А. Ганаевой, И. А. Иваненко, Э. Р. Саитбаевой. В вопросах оценки качества образования мы опирались на исследования В. А. Болотова, Е. Г. Матвиевской.

Проведенный анализ теоретических исследований приводит нас к выводу, что в педагогической науке сложилось множество подходов к понятию «качество образования», и большинство исследований носит субъективный характер. Понятие «качество подготовки» как составной компонент триады проблемы качества образования (качество процесса, качество результата, качество цели) остается актуальным объектом большинства исследований, зависит от новых вызовов современного образования, изменившихся требований к содержанию и результатам подготовки обучающихся и требует поиска новых способов его повышения.

**Цель** исследования — раскрыть содержание начального этапа исследования качества подготовки будущего менеджера (по направлению «Педагогическое образование»). **Задачи** исследования: на основании анализа психолого-педагогической литературы выявить критерии и показатели качества подготовки будущего менеджера (по направлению подготовки «Педагогическое образование»); отобрать методы и методики оценки качества; провести диагностику уровня качества подготовки будущего менеджера.

**Научная новизна** исследования заключается в определении признаков критериально-диагностического инструментария оценки качества подготовки будущего менеджера (по направлению «Педагогическое образование»).

#### Основная часть

Обзор источников по проблеме повышения качества подготовки свидетельствует об отождествлении понятий «качество образования» и «качество подготовки». Ключевой первичной категорией является «качество образования»

и «качество» в целом, анализ которых подробно приведен в работе [1]. В данном исследовании остановимся на категории «качество подготовки».

В словаре по качеству понятие «качество подготовки специалистов в высшем образовании» трактуется как сбалансированное соответствие подготовки специалистов с высшим образованием (как результата и процесса) многообразным потребностям (государства, общества, личности), цели, требованиям, нормам, стандартам. В свою очередь, подготовка — это процесс овладения знаниями, умениями и трудовыми действиями, которые позволяют выполнять работу в конкретной сфере. Подготовить — значит научить конкретным действиям.

О профессиональной сфере свидетельствуют работы Ю. Н. Дрешер, которая под качеством подготовки специалиста понимает «...соответствие уровня подготовки специалиста требованиям профессиональной среды, в которой ему предстоит работать...» [2].

Исследования в области качества подготовки менеджера в сфере образования часто сводятся к анализу его готовности к видам профессиональной деятельности. Подготовка в таком контексте — процесс, цель которого — формирование профессиональных качеств личности, обобщенных в ее готовности к профессиональной деятельности. Так, И. Ю. Гуртовенко, С. М. Вишнякова под подготовкой понимают «...действия, направленные на выработку навыков, передачу знаний и формирование активной жизненной позиции. Подготовка представляет собой именно процесс, предшествующий подготовленности или готовности и включающий в себя, готовность в виде составляющих ее компонентов...» [3, с. 74].

Исследователи, обращаясь к работам О. В. Царьковой, Л. Г. Семушиной, Э. Ф. Зеера, Ю. Т. Русакова, С. А. Бондаренко, определяют готовность как интегративное качество личности [3, с. 99], признаки которого: наличие уровня развития, возможность участия в других процессах, владение профессиональными знаниями и умениями, накопление опыта деятельности. Их работы свидетельствуют о наличии мотивационного и личностного компонента готовности к профессиональной деятельности. Э. Ф. Зеер подчеркивает значимость личностного и теоретического компонентов [3].

Системообразующим компонентом профессиональной подготовки будущих специалистов, по мнению Е. А. Шанц, выступает формирование готовности к профессиональной деятельности, в составе которой автор выделяет три взаимосвязанных аспекта: личностный, когнитивный и праксиологический [4].

Е. В. Пискунова выделяет мотивационный, теоретический, практический и личностный компоненты профессиональной готовности [5, с. 110].

Мы, придерживаясь квалитологического принципа отражения качества процесса в качестве результатов А. И. Субетто и понимания компонентов готовности как результата качества подготовки, выделим мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный и рефлексивный критерии, позволяющие оценить нам качество подготовки будущего менеджера.

Среди показателей, оценивающих **мотивационно-ценностный критерий** подготовки будущего менеджера выделим: «отношение к профессии», «изменение ценностных ориентаций», «характер профессиональной направленности».

Показатель «отношение к профессии» включает в себя профессионально значимые потребности, мотивы и ценности деятельности, формирующиеся на фоне устойчивого интереса и положительного отношения к профессии.

Подготовка будущего менеджера невозможна без обращения к ценностным ориентациям. По мнению Н. В. Пилипчевской и Е. В. Зыряновой, «...будущим менеджерам в сфере образования необходимо сформировать устойчивую систему ценностей как профессиональных, так и личностных, что позволит им сделать собственную жизнь более осмысленной, а в будущем сконструировать единую систему ценностных ориентаций в коллективе...» [6]. Стоит отметить, что система уровневой подготовки кадров системы образования предполагает обращение к ценностям профессии еще на уровне «бакалавриата», поэтому выделен показатель «*изменение ценностных ориентаций*», основной признак которого — устойчивость ориентаций на профессионально-значимые ценности.

В педагогических исследованиях прослеживается четкая взаимосвязь системы ценностных ориентаций и направленности личности. Ценностные ориентации образуют ее содержательную сторону, внутреннюю основу ее отношений к действительности. Изменения, которые происходят в ценностной сфере личности менеджера, влияют на результаты его профессиональной деятельности, на перспективы развития всех субъектов в образовательной организации. А. В. Кирьякова отмечает, что ценностные ориентации являются существенной составляющей профессионального сознания специалиста, регулятором его профессионального поведения и выполняют важную мотивационную функцию, определяя то, как видит специалист значимость своего труда, требования к себе и своей профессиональной деятельности [7, с. 14].

Создание положительной мотивации в подготовке будущих менеджеров в сфере образования связано с актуализацией внутренних мотивов, побуждающих к саморазвитию. Появляется интерес к самому процессу деятельности, профессиональный мотив приобретает более четко выраженную форму, преобладают мотивы личностного и профессионального роста, мотивы самореализации, самоактуализации, самосовершенствования. Именно внутренние мотивы побуждают личность к активной деятельности, связанной с переосмыслением и преобразованием, что обеспечивает ее результативность.

Оценка подготовленности будущих менеджеров **по рефлексивному критерию** включает показатель «*рефлексивность*», признаки которого: наличие потребности к саморазвитию, системы твердых убеждений, высоких и моральных личностных установок; способность к самоанализу; осознание личностного смысла.

Показателем **когнитивного критерия** является «*уровень теоретической подготовки*», который оценивается по таким признакам, как объем знаний, качество, успеваемость, интерес к управленческой и педагогической теории. Границы данного критерия определены образовательным и профессиональным стандартами, лежащими в основе образовательной программы.

**Деятельностный критерий** оценивается показателем «*уровень практической подготовки*», при котором обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности конструктивных, организаторских, коммуникативных и исследовательских умений, необходимых менеджеру в профессиональной деятельности. Оба критерия в образовательной программе характеризуют сформированные компетенции и свидетельствуют об успешности ее освоения. Сформулированные нами критерии и показатели качества подготовки будущего менеджера (по направлению «Педагогическое образование») представлены в таблице на стр. 189.

**Критерии и показатели качества подготовки будущего менеджера  
(по направлению «Педагогическое образование»)**

Критерий	Показатели	Уровни оценки качества подготовки		
		низкий	средний	высокий
Мотивационно-ценностный	Отношение к профессии	Отсутствует желание к овладению профессией, неохотно стремится к получению знаний, под педагогическим воздействием выполняет профессиональные задачи	Проявляет ситуативный интерес к учебной и профессиональной деятельности, стремится к получению знаний, получению уважения со стороны других, имеет положительное отношение к профессиональной деятельности	Проявляет устойчивый интерес к учебной и профессиональной деятельности, имеет положительное отношение к управленческой деятельности, определяет содержание своего образования, получает удовлетворение от самого процесса и результата деятельности
	Характер направленности	Внешняя «-» — низкая степень удовлетворенности	Внешняя «+» — средняя степень удовлетворенности	Внутренняя — высокая степень удовлетворенности
	Изменение ценностных ориентаций	Отсутствуют профессиональные ценностные ориентации	Имеется представление о педагогических и управленческих ценностях, но отсутствует видение своей личной и профессиональной траектории развития	Осознаются и принимаются ценности педагогического образования, личные и профессиональные ценности (ценности управленца); прогнозирует личную и профессиональную траекторию своего развития
Когнитивный	Уровень теоретической подготовки	Отсутствуют системные знания	Неглубокие, поверхностные знания	Глубокие, системные знания
Деятельностный	Уровень практической подготовки	Выполняет отдельные действия по образцу, не обладает достаточным объемом практического опыта в решении профессиональных задач, не готов к выполнению трудовых функций	Принимает участие в решении профессиональных задач, в управленческих проектах; умеет пользоваться ресурсами при решении управленческих задач; выполняет действия под контролем высшего руководства	Демонстрирует приобретенные умения в решении профессиональных задач. Имеет результаты участия в различных формах научно-исследовательской, практической, конкурсной и иной деятельности.
Рефлексивный	Рефлексивность	Не осознает личностный смысл профессии и своего образования, не интересуется возможностями образовательной программы; отсутствует потребность в анализе результатов своей деятельности и личностном развитии	Не достаточно осознает личностный смысл профессии и своего образования, обладает средней степенью рефлексивности и самооценки, ситуативно анализирует результаты своей деятельности и личностного развития	Осознает личностный смысл профессии и своего образования; анализирует принимаемые управленческие решения, поступки; прогнозирует последствия; обладает уверенной самооценкой, максимальным эмоциональным контролем; отличается рефлексивностью и хорошо развитыми аналитическими способностями; соотносит свою деятельность с широким спектром различных эталонов, примеров управленческого опыта

Нами была проведена диагностика магистрантов 1-го курса направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование по программе «Менеджмент в образовании» ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет» по выявленным критериям и показателям. Исследовательский инструментарий составили: методика В. А. Ядова «Удовлетворенность избранной профессией» (модификация Н. В. Кузьминой, А. А. Реана) для выявления отношения к профессии; методика выявления ценностных ориентаций М. Рокича; методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. А. Реана для выявления характера направленности профессиональной деятельности; методика А. В. Карпова в определении рефлексии профессиональной деятельности; а также разработанные компетентностно-ориентированные

задания по выявлению уровня теоретической и практической подготовки будущего менеджера (по направлению «Педагогическое образование»).

Определение отношения магистрантов к выбранной профессии по методике «Удовлетворенность профессией» показало недостаточно высокий уровень удовлетворенности будущей профессией. Негативное влияние на положительное отношение к профессии, по мнению магистрантов, оказывают следующие факторы: возможность переутомления на выбранной работе, призрачные перспективы хорошей заработной платы. В то же время работа с людьми, постоянное творчество, соответствие выбранной профессии способностям, характеру привлекают их к профессии.

Ценности, выражающие направленность на развитие и реализацию своих потенциальных профессиональных

возможностей, выделили более 40 % опрошенных. Они осознают ценности педагогического образования, сферы управления образованием, соотносят их с личностными и ценностями образовательной организации, прогнозируют личную и профессиональную траекторию своего развития.

С помощью методики «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфира в модификации А. А. Реана выявлено, что внутренняя мотивация у магистрантов находится преимущественно на среднем уровне. Высокой внутренней мотивацией обладает четверть всех опрошенных магистрантов. Более половины магистрантов обладают неоптимальным мотивационным комплексом (77,78 %), в котором внутренняя мотивация находится под давлением внешней положительной или отрицательной мотивации. Для них важным является конечный итог их образования в вузе, они не достаточно мотивированы на содержание будущей профессии, на достижение положительных результатов, что сказывается на их познавательной и профессиональной активности. Только у 22,22 % опрошенных выявлен оптимальный мотивационный комплекс, что свидетельствует о том, что магистранты вовлечены в будущую управленческую деятельность ради самой профессии. Подобный характер деятельности является самоцелью для магистрантов, а не ступенькой для достижения какой-либо другой цели.

Для определения уровня подготовленности будущего менеджера по показателю «рефлексивность» использовалась методика А. В. Карпова, которая показала, что у магистрантов преобладает средний уровень — 57,5 %, примерно пятая часть магистрантов находится на низком рефлексивном уровне и 22,5 % магистрантов 1-го курса отличаются высоким уровнем. Более высокие их показатели обусловлены ранее полученным педагогическим опытом и непосредственным участием в деятельности образовательных организаций.

Для выявления уровня подготовленности по образовательной программе были использованы компетентностно-ориентированные задания, особенность построения которых заключается в учете преемственности образовательных результатов бакалавриата и магистратуры. При оценке знаниевой составляющей отметим, что более половины респондентов (60 %) знают проблемы, стоящие перед образовательной организацией, имеют представление о нормативных документах деятельности образовательных организаций, структуре основной образовательной программы школы, определяют составляющие профессионализма учителя. 17,5 % магистрантов справились с предложенными заданиями. Зная особенности построения современного урока, принципы проектирования программ развития, реализации образовательных программ, они ориентируются в современных образовательных технологиях, знают, как развить исследовательские умения обучающихся, тем самым демонстрируя высокий уровень теоретической подготовки. Отметим, что эту группу составили работающие магистранты, они имеют представление о проблемах в области управления образованием, незначительный практический управленческий опыт, основанный на принятии решений тактического и оперативного управления. Основные затруднения вызвали задания, направленные на выявление проблем науки и образования, на определение научно-методического и технологического обеспечения образовательного процесса.

Диагностика качества управленческих умений в подготовке будущего менеджера через показатель «уровень практической подготовки» направлена на выявление конкретных навыков профессиональной деятельности, демонстрацию имеющегося опыта профессиональной деятельности. Результаты выполнения компетентностно-ориентированных заданий показали, что деятельностная составляющая качества подготовки магистрантов к профессиональной деятельности сформирована преимущественно на среднем уровне (47,5 %). Это проявилось в том, что магистранты, зная приемы, методы педагогических технологий, не смогли продемонстрировать технологическое обеспечение образовательного процесса, у них возникли трудности в выполнении заданий, в демонстрации навыков проектирования, с разработкой рекомендаций по развитию исследовательских умений учащихся. Что касается умений в области управленческой деятельности, то они не сформированы у большинства магистрантов первого курса.

### Заключение и выводы

Таким образом, результаты исследования качества подготовки будущего менеджера к профессиональной деятельности у магистрантов 1-го курса свидетельствуют о преобладании среднего уровня. При этом предметной составляющей не достаточно для формирования «педагогического лидера», ориентированного на поддержание стратегического видения образовательной организации, получение высоких образовательных результатов, поддержку профессионального роста педагогического коллектива, сотрудничество с партнерами и заинтересованными лицами, требующими создания соответствующей образовательной среды.

В связи с этим возникла потребность в реализации системы подготовки будущего менеджера средством сетевой образовательной программы и создании соответствующих педагогических условий. Мотивационное условие предполагается включение вуза в сетевое взаимодействие, в разработку сетевых образовательных программ, закрепление приоритета сетевого взаимодействия университета в перечне ключевых стратегических проектов программы развития. Важным способом мы считаем разработку и размещение научно-методического сопровождения реализации программы на площадке совместного сетевого портала Межрегионального сетевого педагогического университета, а на этапе погружения в программу — за счет определения личных образовательных дефицитов обучающихся и представления уникальности программы. Педагогическое условие «студенто-ориентированности» решается за счет смены способа проектирования сетевой образовательной программы «с проектирования от дисциплин» к «проектированию от результата». Цель, заданная на языке образовательных результатов, определила выбор деятельностного подхода к конструированию содержания. Обогащение программы подготовки будущего менеджера способами сетевой программы определялось командой разработчиков в формате сетевого диалога. Внедрение имиджевых технологий (в том числе инструмента «мягкой силы»), технологий совместного обучения, инновационных способов взаимодействия как в дистанционном, так и в очном формате с использованием инструментов динамического оценивания и независимой оценки — вот ведущие способы, определенные в сетевой образовательной программе.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Ерёмкина А. П. Анализ понятия «качество образования» в системе подготовки педагогических кадров // Апробация. 2016. № 2. С. 77–79.
2. Дрешер Ю. Н. Как оценить качество подготовки специалистов // Образовательные технологии. 2014. № 2. С. 80–91.
3. Гуртовенко И. Ю. Теоретический анализ понятия «профессиональная готовность» // Социосфера. 2011. № 4. С. 73–77.
4. Шанц Е. А. Профессиональная подготовка студентов вуза как целостная педагогическая система // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф. СПб. : Реноме, 2012. С. 383–386.
5. Пискунова Е. В. Актуализация проблемы преемственности образовательных и профессиональных стандартов в сфере образования // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2015. № 174. С. 109–116.
6. Пилипчевская Н. В., Зырянова Е. В. Ценностно-смысловые ориентации будущих менеджеров в образовании [Электронный ресурс] // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53–7. С. 161–167 / НЭБ «Elibrary.ru». URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27385227> (дата обращения: 20.07.2017).
7. Кирьякова А. В., Бероева Е. А. Ценностные аспекты развития профессиональной компетентности специалиста в системе дополнительного профессионального образования // Вестник Оренбургского государственного университета. 2016. № 3. С. 14–19.

**REFERENCES**

1. Eremina A. P. Analysis of the concept of «quality of education» in the system of teacher training // Approbation. 2016. No. 2. P. 77–79.
2. Dresher Yu. N. How to evaluate the quality of specialists training // Educational Technologies. 2014. No. 2. P. 80–91.
3. Gurtovenko I. Yu. Theoretical analysis of the concept of «professional readiness» // Sociosphere. 2011. No. 4. P. 73–77.
4. Shants E. A. Professional training of university students as an integral pedagogical system // Theory and practice of education in the modern world: materials of the international. Sci. Conf. SPb. : Renome, 2012. P. 383–386.
5. Piskunova E. V. Actualization of the problem of continuity of educational and professional standards in the sphere of education // Materials of the Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen. 2015. No. 174. P. 109–116.
6. Pilipchevskaya N. V., Zyryanova E. V. Value-semantic orientations of future managers in education [Electronic resource] // Problems of modern pedagogical education. 2016. No. 53–7. P. 161–167 / Scientific electronic library «Elibrary.ru». URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27385227> (date of viewing: 20.07.2017).
7. Kiriakova A. V., Beroeva E. A. Value aspects of development of the specialist professional competence in the system of additional vocational education // Bulletin of the Orenburg State University. 2016. No. 3. P. 14–19.

**Как цитировать статью:** Ерёмкина А. П. Критерии и показатели качества подготовки будущего менеджера (по направлению «Педагогическое образование») // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 3 (40). С. 187–191.

**For citation:** Eremina A. P. Criteria and indicators of quality of the future manager's training (in the course of «Pedagogical education») // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 3 (40). P. 187–191.

УДК 331-051

ББК 74.58:88.411.9

**Dobroselskiy Vladimir Vladimirovich**,  
postgraduate student of Humanitarian and Pedagogical  
Academy (Branch)  
of V. I. Vernadsky Crimean  
Federal University,  
Yalta,  
e-mail: VVDobroselskiy@yandex.ua

**Добросельский Владимир Владимирович**,  
аспирант Гуманитарно-педагогической  
академии (филиала)  
Крымского федерального университета  
им. В. И. Вернадского,  
г. Ялта,  
e-mail: VVDobroselskiy@yandex.ua

## СТАНДАРТ И НОРМАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### STANDARD AND REGULATORY PROPERTIES OF THE FUTURE MANAGERS PERSONALITY IN THE RUSSIAN FEDERATION

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования  
13.00.08 – Theory and methodology of professional education

*В статье проведен анализ организационной документации, национальных стандартов, требований образовательных организаций и рынка труда касательно структуры личности менеджера. Выделены психологические особенности труда менеджера в соответствии с занима-*

*емой должностью в организационной иерархии и охарактеризованы психологические роли менеджеров различных сфер деятельности и уровней управления. Описан наиболее часто встречающийся набор черт и требований к личностно-деловым качествам практикующих менеджеров.*