

Критериями оценки, свидетельствующими об эффективности комплексного использования нетрадиционных средств физической культуры в физическом воспитании детей с ослабленным здоровьем явились: динамика состояния здоровья и учебной деятельности учащихся; динамика ситуативной тревожности, эмоционального состояния; динамика умственной работоспособности учащихся в процессе учебного занятия; овладение навыком психологической саморегуляции; динамика успешности учебной деятельности студентов отделения физической культуры и спорта СахГУ.

Эффективность взаимодействия всех компонентов разработанной нами модели, подтверждает позитивная динамика показателей по выбранным нами критериям.

Действующая педагогическая модель способствовала снижению у детей показателей уровня обострения хронических заболеваний, подверженности инфекционным заболеваниям, потери учебного времени в течение учебного года, позволила повысить показатели развития органов дыхания у учащихся экспериментальной группы по сравнению с контрольной. Спецкурс «Хатха-йога в здоровьесбережении учащихся общеобразовательной школы» позволил студентам не только закрепить ранее сформированные знания, умения и навыки в образовательной области «Физическая культура», но и сформировать новую организационно-методическую компетентность в области нетрадиционных средств физической активности, адаптировать их к отечественным теории и методике физического воспитания, обеспечить применение их в практике профилактическо-оздоровительной работы не только в общеобразовательных учреждениях, но и в учреждениях дополнительного образования спортивных направленности, спортклубах.

Материалы проведенного нами исследования внедрены в учебно-воспитательный процесс МОУ СОШ № 6 г. Южно-Сахалинска, а также в образовательный процесс отделения физической культуры и спорта Сахалинского государственного университета.

Таким образом, представленная педагогическая модель комплексного использования нетрадиционных средств физической культуры является одним из способов управления формами здоровьесберегающей педагогики в инновационном режиме, с одной стороны и, способом удержания соотношения между функционированием и развитием с другой, а также своеобразным средством преобразования инновационного потенциала (идея, концепция, проект) в новые нормы педагогического взаимодействия. Данная модель способна обеспечить успешность реализации одного из стратегических направлений Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», а именно: сохранение здоровья детей, и может быть эффективно использована в

системе общего образования для физического воспитания детей с ослабленным здоровьем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богатырев А.И. Моделирование в теории развивающего образования / А.И. Богатырев, И.М. Устинова. – М.: Просвещение, 2006. – С. 4-65.
2. Никитенко Ю.В. Комплексное использование нетрадиционных средств физической культуры в физическом воспитании учащихся с ослабленным здоровьем / Ю.В. Никитенко // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. – 2008. – № 5. – С. 13 – 16.
3. Никитенко Ю.В. Оздоровительная гимнастика для учащихся с ослабленным здоровьем основной и старшей ступеней школы (1, 2, 3 год обучения) : программа по физической культуре / Ю.В. Никитенко. – Южно-Сахалинск : Сахалинское книжное издательство, 2008. – 24 с.
4. Никитенко Ю.В. Метод проектов как средство здоровьесбережения учащихся с ослабленным здоровьем общеобразовательной школы / Ю.В. Никитенко. // Физкультурное образование в XXI веке: новые смыслы и перспективы: материалы международной российско-германской научно-практической конференции – Хабаровск : Изд-во ДГГУ, 2007. – 342 с., С. – 163 – 166.
5. Никитенко Ю.В. Программа самообразования от «А» до «Я»: методические рекомендации для учащихся – Челябинск: издательский центр УралГУФК, 2007. – 20 с.
6. Никитенко Ю.В. Программа спецкурса «Хатха-йога в здоровьесбережении учащихся общеобразовательной школы» (для студентов факультетов физической культуры и спорта педагогических институтов и университетов) / Ю.В. Никитенко. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2008. – 20 с.

ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ

Сазонова Л.И.

*Алтайская академия экономики и права
Барнаул, Россия*

Вузу, как и любой другой организации, стремящейся быть успешной, необходимо постоянно развиваться. Однако возникает вопрос, что нужно изменить в управлении вузом, чтобы не только успеть «за временем», но и предвидеть темпы и направления изменений в обществе? Остановимся на характеристике некоторых аспектов инновационного управления образовательным учреждением применительно к негосударственному вузу.

1. Внедрение стратегического менеджмента. Необходимость разработки стратегии учебного заведения определяется совокупностью объективных предпосылок, в числе которых па-

дение спроса на образовательные услуги в связи с демографическим кризисом.

Для решения задач адаптации и развития в рыночных условиях у вуза появилась потребность в расширенном анализе своей деятельности, а также в анализе рынка образовательных услуг и труда, оценке своего положения на этих рынках. Одной из разработанных в этой области инноваций является самомаркетинг (самооценка).

Члены проектной группы по разработке стратегии развития ААЭП идентифицировали внутренние переменные факторы, которые могут рассматриваться как сильные и слабые стороны вуза, оценили их важность и установили, какие из этих факторов могут стать основой конкурентных преимуществ. С этой целью были проведены: самооценка текущего состояния вуза по модели совершенствования деятельности, разработанной СПбГТУ, анализ состояния внутренней и внешней среды. Самооценка деятельности академии по 9 укрупненным группам критериев по 10-бальным шкалам была проведена руководителями и сотрудниками подразделений в марте-апреле 2009 года в соответствии с утвержденным сетевым планом разработки Программы инновационного стратегического развития ААЭП на 2010-2014 гг. Так как подобная самооценка деятельности вуза уже проводилась ранее (2003, 2004, 2005, 2007), то появилась возможность проанализировать результаты в динамике. В ходе проведенного в тот же период SWOT-анализа сотрудниками, преподавателями и студентами академии был выявлен ряд основных показателей, характеризующих её сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы, преодоление которых позволит реализовать стратегию инновационного развития. SWOT-анализ был проведен академией уже во второй раз. Аналитические материалы SWOT-анализа также используются при формировании программы инновационного стратегического развития вуза. Стратегический маркетинг стал необходимой и неизбежной формой инновационного управления вузом в новых экономических условиях, предоставив возможность стать равноправным субъектом рыночных отношений.

2. Внедрение системы качественного управления (системы менеджмента качества)

Разработка, внедрение и последующая сертификация СМК вуза обеспечили создание системы управления процессами, которая является показателем эффективности менеджмента высшего руководства и принятия управленческих решений. Введение процессной модели в управление вузом позволяет обеспечить создание условий для улучшения управляемости за счет применения системного подхода к менеджменту основных и вспомогательных процессов, установления требований к качеству их результатов и функционированию процессов, а также определения правил и видов контроля. Одна из ключевых идей, которая легла в основу процессного

подхода, состоит в том, чтобы улучшать процессы ради лучшего результата на выходе. При описании (документировании) процессов указываются выходы (результаты) процессов, определяются требования к ним со стороны потребителей результатов и процессы совершенствуются с целью улучшения их результатов, которые оцениваются потребителями, внутренними или внешними по отношению к организации. Если рассматривать основную процесс вуза – реализацию образовательной услуги, то потребитель оценивает её с разных сторон. Ему важна цена, качество полученных знаний и сформированных компетенций, а в последнее время стал особо важен заключительный этап образовательной услуги – трудоустройство выпускников.

В решение проблем, возникающих при управлении вузом, процессный подход может внести определенный вклад. При хорошо описанной системе процессов видны реальная организация работ и пути повышения эффективности процессов. Значительное улучшение процессов происходит уже на первой стадии первичного их описания, когда впервые для процессов прорисовываются диаграммы хода деятельности, определяются входы-выходы и т.д. Обычно на этом этапе внедряются те изменения, необходимость в которых становится очевидной сразу при структуризации процесса. Следующим шагом улучшения процессов могут быть корректирующие и предупреждающие действия по результатам внутреннего аудита, как одного из основных элементов системы качественного управления. Они способствуют выявлению «сбоев», слабых мест при функционировании процессов и дают возможность определить пути их оптимизации. При анализе процесса каждое составляющее его действие оценивается на предмет значимости для потребителя. Деятельность, не добавляющая ценности для потребителя, устраняется или минимизируется с помощью мероприятий.

Нельзя не отметить, что внедряемые в вузах системы менеджмента качества накладываются на неэффективную традиционную систему управления, которая существовала еще в «доперестроечном» периоде, и которая не способствует переходу к управлению вузом в рыночных условиях. Именно по этой причине в российских вузах сложно внедряются системы менеджмента качества, разрабатываемые в соответствии с требованиями стандартов серии ИСО 9000 и типовой модели систем качества. Это обстоятельство делает внедряемые системы менеджмента качества недостаточно эффективными.

3. Изменение финансово-экономической структуры вуза. Действующая в настоящее время система управления в вузах, основанная на сложившихся традиционных подходах, во многом не соответствует требованиям быстро развивающейся рыночной экономики. Более того, вузы, созданные и функционировавшие до их вхожде-

ния в рыночные отношения, по-прежнему сохраняют ранее созданную функционально-структурную организацию. Что вообще-то объясняется имманентной инертностью вузов, как сложных организационно-экономических систем, и исторически сложившейся структурной и функциональной организацией управления образовательным процессом. В реорганизации, в первую очередь, нуждаются функциональные внутривузовские структуры, напрямую взаимодействующие с рынками труда, образовательных услуг и производством. Это выпускающие кафедры, факультетские центры дополнительного образования, научно-исследовательские лаборатории и др. В условиях единого вузовского планово-финансового управления деканы факультетов, заведующие кафедрами не имеют полной картины о наличии «своих» средств, не ведут планово-учетной работы. В таком случае необходима хотя бы частичная децентрализация управления.

Анализ участия выпускающих кафедр в рыночных отношениях имеет важное значение для «выживания» негосударственного вуза в период демографического кризиса. Они обладают необходимыми факторами для предпринимательской деятельности, так как от «начала» и до «конца» реализуют основной бизнес-процесс вуза: ведут непосредственную профориентационную работу с абитуриентами, «взрачивают» специалиста, а затем «выводят» его на рынок труда. Поэтому их можно выделять в такие структурные образования, как бизнес-ячейки или научно-учебно-предпринимательские комплексы. Наделив такие бизнес-структуры конкретными средствами и правами их использования, тем самым можно сконцентрировать мотивацию заведующих кафедрами на привлечение дополнительных источников доходов, помимо оплаты за образовательные услуги.

Инновационное управление вузом на основе выделения бизнес-структур является новым стилем управления, направленным на децентрализацию предпринимательства и одновременно на достижение цели функционирования и развития вуза.

4. Организационно-экономический механизм управления деятельностью преподавателей. Как известно, размер заработной платы труда преподавателя устанавливается в зависимости от объема ставки часов учебной нагрузки, зависит от должности, ученой степени и звания. Деятельность, за которую преподаватель получает заработную плату, регламентирована в должностных инструкциях, локальных актах вуза. Но существуют дополнительные виды работ, которые не «подпадают» под существующие регламенты, поэтому не выражаются в денежном эквиваленте (не оплачиваются), и уж тем более не оценивается качество работы преподавателя.

На протяжении нескольких лет ректорат ААЭП пытался уйти от уравниловки в оплате

труда и обеспечить объективность при оценке деятельности преподавателей и сотрудников. Учитывая, что вуз существует и развивается в жестких условиях конкуренции, было решено перенести дух соревнования из внешней среды во внутреннюю. С этой целью разработана рейтинговая система оценки деятельности преподавателей и введена процедура ежегодной аттестации, по итогам которой преподавателям устанавливается доплата к заработной плате.

Представим кратко разработанную и внедренную в практику методику.

Одна часть заработной платы, будем называть ее «базовая», формируется классическим путем. Другая часть, регулируемая или стимулирующая, размер которой в целом по академии не должен превышать, к примеру, тридцати процентов. Многие преподаватели кроме основных видов деятельности выполняют много дополнительной работы. Чтобы стимулировать и поощрять тех, кто осуществляет дополнительную деятельность, стимулирующий фонд заработной платы разделим на две условные части: 1) первая часть (20%) стимулирующей доплаты назначается каждому преподавателю за качественное выполнение основных обязанностей и установленных норм; 2) вторая часть стимулирующей доплаты распределяется по итогам рейтинга преподавателей за учебный год.

Назначение первой части стимулирующей доплаты в размере 20 % происходит в случае качественного выполнения основных обязанностей преподавателя высшей школы и отсутствия основания для снижения процента доплаты в этой части. В основу оценки качества основной деятельности преподавателя положены 17 критериев качества в разрезе 6 показателей. Также по каждому критерию качества определены снижающие показатели. Основанием для подтверждения выполнения критериев качества и снижения процента доплаты на основе снижающих показателей являются подтверждающие записи.

Вторая часть стимулирующей доплаты устанавливается за дополнительные виды деятельности и распределяется по итогам рейтинга преподавателей за учебный год. Исходя из расчета по формуле с учетом коэффициентов доплат по каждому виду деятельности может достигать для отдельных преподавателей от 1 до 20%, но в среднем по академии не должна превышать 10%. Вторая часть доплаты только стимулирующая, поэтому снижающих показателей не предусмотрено. Детально методика представлена нами в журнале «Предпринимательство» [1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Горшков В.Г., Сазонова Л.И. Один из подходов стимулирования деятельности преподавателей вузов // Предпринимательство. – 2009. – № 3.