



Бизнес-технологии в образовании

Аннотация. В представленной работе автор делает сопоставительный анализ иерархии управления (традиционное управление) и тимбилдинга, обосновывает правомерность использования термина «команда» в управлении образовательной организацией, пытается разработать процесс и подходы командообразования в образовательной организации.

Ключевые слова: бизнес-технологии, тимбилдинг, команда, управление образовательной организацией.

Раздел: (01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» утверждает право образовательных организаций на автономию. Самостоятельность образовательных организаций ставит перед ними новые задачи, основной из которых является финансовое самообеспечение. Автономность, самостоятельность образовательных организаций создает условия для улучшения качества образования, повышения эффективности деятельности образовательных организаций. Переход образовательных организаций к автономии обуславливает переход образования в сферу рыночных отношений, и образование становится услугой, а рынок это всегда конкуренция, где выигрывает наиболее способный и трудолюбивый.

С того момента как образование стало рыночной услугой образовательным организациям потребовались новые, соответствующие условиям рынка, методы и способы реализации образовательной деятельности, которые бы делали образовательные услуги более качественными, а деятельность «продавцов – педагогов» наиболее эффективной и продуктивной, что позволило бы образовательной организации быть высококонкурентной на рынке образовательных услуг. В связи с этим, образовательные организации вынуждены обратиться к опыту бизнес-организаций, которые многие десятилетия изучают, разрабатывают и внедряют методы и способы наиболее успешной продажи тех или иных услуг. В условиях рыночной экономики данные методы и способы известны нам под понятием «бизнес – технологии».

В сферах, где регулятором отношений был рынок, бизнес-технологии уже давно заняли свое законное место, но в традиционном образовании необходимости в их использовании не возникало до момента вступления в силу нового закона «Об образовании в Российской Федерации». Необходимо отметить, что бизнес-технологии имеют выход на управление и способствуют его эффективности.



Таким образом, актуальность данной темы определяется необходимостью использования опыта бизнес-организаций в традиционном образовании для улучшения качества образовательных услуг.

Актуальность исследования также усиливается следующими противоречиями:

- между необходимостью формирования крепкой команды в образовательных организациях и отсутствием опыта командообразования в сфере образования;
- между необходимостью образовательных организаций быть конкурентно-способными на рынке образовательных услуг и отсутствием осознания данного факта у сотрудников организации;
- между необходимостью командообразования в образовательных организациях и отсутствием научно обоснованных организационных условий для ведения данного процесса.

Обозначенные противоречия связаны с недооценкой влияния командного управления на уровень качества образовательных услуг.

Исходя из противоречий, мы можем определить **проблему исследования**: как использовать опыт бизнеса в образовании для улучшения образовательных услуг?

Научная задача данного исследования: установить различия между традиционной системой образования и образованием в условиях рынка.

Объект исследования: управление образовательной организацией в условиях рынка образовательных услуг.

Предмет исследования: тимбилдинг как условие качества услуг образовательной организации.

Цель исследования: определить место бизнес-технологий в управлении образовательной организацией.

В процессе исследования нами были использованы методы анализа литературных источников, анкета, на выявление уровня готовности к работе в команде.

При выборе методов были учтены их необходимость и достаточность для выполнения исследовательских задач.

Для того чтобы иметь представление об определении «бизнес-технологии», нам необходимо рассмотреть понятия «бизнес» и «технологии» как самостоятельные существующие термины.

В толковом словаре русского языка понятие «бизнес» трактуется как предпринимательская экономическая деятельность, приносящая доход, прибыль [1].

Согласно Финансовому словарю понятие бизнес означает дело, занятие, предпринимательство, экономическую деятельность, направленную на достижение определенных результатов (получение прибыли) [2].

В толковом словаре экономических терминов «бизнес» определяется как любая организованная законная деятельность, главной целью которой является получение прибыли [3].

Значение слова «бизнес» согласно бизнес словарю – предпринимательство [4].

С точки зрения Т. Дайвенпорта, «бизнес» – это инициативная экономическая деятельность, нацеленная на получение прибыли (или иных форм дохода) от использования собственных или заемных средств, на свой риск и под свою ответственность [5].

То есть, мы можем сделать вывод о том, что бизнесом называют отношения между участниками рынка по поводу их совместной деятельности, приносящей доход и законодательно оформленной, при использовании капитала того или иного бизнесмена, несущего полную ответственность за возможный риск.



Таким образом, мы переходим к рассмотрению понятия «технология».

Итак, в бизнес словаре технология определяется как совокупность средств, процессов, операций, методов, с помощью которых осуществляется производственный процесс [6].

Согласно Философскому словарю под редакцией И. Т. Фролова, «технология представляет собой сложную развивающуюся систему артефактов, производственных операций и процессов, ресурсных источников, подсистем социальных последствий информации, управления, финансирования и взаимодействия с другими технологиями» [7].

В экономическом словаре дается такое понятие: «Технология – (от греч. *techne* – искусство и *logos* – слово, учение) – способ преобразования вещества, энергии, информации в процессе изготовления продукции, обработки и переработки материалов, сборки готовых изделий, контроля качества, управления» [8].

Большой толковый социологический словарь “Collins” раскрывает данное понятие так: «Технология – практическое применение знания и использование методов в производственной деятельности» [9].

Д. Н. Ушаков и Б. М. Волин считают, что «технология – это совокупность наук, сведений о способах переработки того или иного сырья в фабрикат, в готовое изделие; совокупность процессов такой переработки» [10].

С. А. Смирнов, И. Б. Котова трактуют технологию как «совокупность и последовательность методов и процессов преобразования исходных материалов, позволяющих получить продукцию с заданными параметрами» [11].

С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова определяют технологию как «совокупность производственных методов и процессов в определенной отрасли производства, а также научное описание способов производства» [12].

С. А. Кузнецов рассматривает понятие «технология» как методы, процедуры и четкие последовательности действий, которые служат для получения определенного результата [13].

Так как в процессе научного исследования нами не было обнаружено источников, дающих определение понятию «бизнес-технологии», мы вывели свое определение на основе изучения понятий «бизнес» и «технологии».

Таким образом, мы считаем что понятие *бизнес-технологии* по отношению к сфере образования должно представлять собой совокупность средств, процессов, операций, методов, процедур и четкой последовательности действий, которые служат для получения прибыли (или иных форм дохода).

Ввиду всего выше сказанного, необходимо отметить, что сегодня образовательные организации на пути к массовому использованию бизнес-технологий в контексте поиска наиболее эффективных способов модернизации российского образования. Но так как внедрение бизнес-технологий в среду образования, как и выход образовательных организаций на рынок образовательных услуг, является инновационным процессом, а инновация всегда сопоставима с понятием риск, мы предлагаем рассмотреть способы его минимализации через призму бизнес-процессов, т. е. при использовании тех самых бизнес-технологий.

Сегодняшняя система управления в образовательных организациях представлена вертикалью власти, но мы считаем, что на современном этапе развития образования наиболее эффективным способом решения управленческих задач является командное управление, так как теперь важнее не исполнять приказы, а реализовывать идеи. И в данной работе нам поможет одна из бизнес-технологий – тимбилдинг.



На сегодняшний день, тимбилдинг становится все более популярным, и используется менеджерами крупных компаний для повышения качества деятельности специалистов, однако в образовательных организациях также существуют элементы тимбилдинга, но эффект они производят как и любое незаконченное действие.

Тимбилдинг на современном этапе его развития является одним из наиболее эффективных инструментов управления персоналом, это нестандартный метод воздействия и управления коллективным разумом, воспитание командного духа путем организации корпоративной культуры, цель которой сплочение членов коллектива.

Термин «тимбилдинг» обычно используется в контексте бизнеса и применяется для создания и повышения эффективности работы сотрудников организации за счет формирования работоспособных и сплоченных команд, которые нацелены на коллективное достижение результата. Основной идеей тимбилдинга является сплочение коллектива через совместное решение задач и преодоление трудностей [14; 15].

Основные задачи тимбилдинга: улучшение корпоративной культуры организации; раскрытие потенциала каждого сотрудника и развитие их внутренних ресурсов; максимально эффективное использование персонала в работе; выявление неформального лидера среди сотрудников; обучение подчиненных работать сплоченной командой на принципах взаимного доверия [16].

Необходимо отметить, что тимбилдинг позволяет решить различные корпоративные задачи, такие как создание и утверждение корпоративной культуры, сплочение и направление сотрудников на достижение командных целей, адаптация новых сотрудников, выявление лидеров, слабых и сильных сторон определенного коллектива. Все эти задачи выполняются посредством целенаправленных тимбилдинговых тренингов.

В связи с тем что образование становится бизнес – процессом, меняются и его черты:

- основанием для стратегии управления в традиционном образовании являются документы, имеющие законодательную основу (Устав, ФЗ «Об образовании в РФ» и др.), однако в образовании как бизнес-процессе создание стратегии исходит из ситуации запроса на ту или иную образовательную услугу;
- в традиционном образовании обучение заключается в получении уже существующих знаний, образование в условиях рынка же ставит задачей сделать обучение ни чем иным как созданием нового знания, при котором обучаемый получает что-то для себя лично из того что он уже умеет делать;
- в традиционном образовании преподаватель является «знатоком» передающим знания обучающемуся, однако система образования в условиях рынка делает преподавателя «наставником – консультантом» помогающим обучающемуся научиться добывать знания самостоятельно, тем самым организуя у него способность к образованию через всю жизнь;
- в традиционном образовании преподавание является важным элементом обучения, но в образовании как бизнес процессе акцент ставится непосредственно на обучение, преподавание становится средством обучения;
- традиционное образование основано на анализе причинно – следственных связей, т. е. анализе прошлых достижений, при образовании в рыночных условиях направленность обучения становится форсайтом;
- в традиционном образовании за ошибку обучающемуся следует наказание неудовлетворительной отметкой, в современной рыночной системе образования



ошибка поощряется как возможность нахождения нового пути решения той или иной задачи, т. е. поощряется развитие креативного мышления;

– в традиционном образовании организация учебного процесса строго дисциплинирована и регламентирована, в образовании как бизнес процессе это исходит из учебной ситуации – из проблемы;

– и наконец, в традиционном образовании управление образовательной организацией представлено вертикалью власти – иерархией управления, тормозящей развитие организации в рыночных условиях, образование как услуга требует применения особых бизнес-технологий в управлении – тимбилдинга: командное управление – основа качества и конкурентоспособности организации на рынке образовательных услуг.

Нам бы хотелось особое внимание уделить последнему различию между традиционным и образованием в условиях рынка. На современном этапе развития образования в управлении образовательной организацией сложилась и крепко закрепились иерархическая система управления, а в бизнесе управление опирается на тимбилдинг. Ввиду этого, существует необходимость установить разницу между иерархией управления и тимбилдингом (см. таблицу):

Разница между иерархией управления и тимбилдингом

№ п/п	Сравниваемые черты	Иерархическое управление	Командное управление (тимбилдинг)
1	Организация деятельности	Наличие штатного расписания	Члены команды самостоятельно нормируют свой рабочий день в зависимости от сроков достижения намеченной цели
2	Руководитель деятельности	Лидер – директор	Ситуационное лидерство (согласно цели) – делегирование полномочий
3	Управление	Вертикаль власти	Проектная команда – горизонтальные связи
4	Выполнение работы	«Я» – распоряжение – контроль	«Мы» – доверие
5	Руководство к деятельности	Инструкция	Мотивация
6	Распределение ролей	Постоянное распределение ролей (согласно договору о приеме на должность)	Создание команды под проект (принятие различных ролей под проблему)
7	Мотиватор к деятельности	Обязанность	Командный дух, удовлетворение от победы
8	Цель образовательной организации	Цели организации являются внешними для сотрудников. Ответственность за выполнение цели – индивидуальная	Наличие общей цели, согласующейся с персональными задачами сотрудников. Ответственность за выполнение цели несут все члены команды
9	Ответственность за риски	Ответственность за риски берет на себя директор	Ответственность за риски распределяется между членами команды

Итак, когда и для чего в образовательной организации необходима команда? Главной причиной создания сильной команды является внедрение инноваций в стенах образовательной организации. При внедрении инновации всегда существует риск того, что потраченное время, силы и средства могут оказаться неоправданными. На современном этапе развития образования ответственность за подобные риски в образовательной организации несет директор, так как в большинстве образовательных организаций сотрудники являются группой совместно работающих людей, в



лучшем случае коллективом, но не командой. Но при наличии команды ответственность за риски при внедрении инноваций берет на себя именно команда, то есть не один человек, а группа специалистов взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в процессе работы на единый результат [17].

Таким образом, главной целью создания команды в образовательной организации является необходимость улучшения эффективности ее деятельности, результатом которой должно стать повышение качества образовательных услуг.

Немаловажно и то, что на сегодняшний день способность работать в команде на современном этапе рассматривается как **базовая компетентность человека**, поскольку влияет на качество совместно выполняемой работы и в то же время определяет ее результаты и успех. Команда занимает промежуточное место между рабочей группой (взаимодействие членов в основном для обмена информацией и опытом) и коллективом.

На основе проведенной исследовательской работы, мы предположили, что сотрудники современных образовательных организаций еще не готовы к работе в командах. Однако молодое поколение педагогов имеют большую склонность к командному выполнению деятельности.

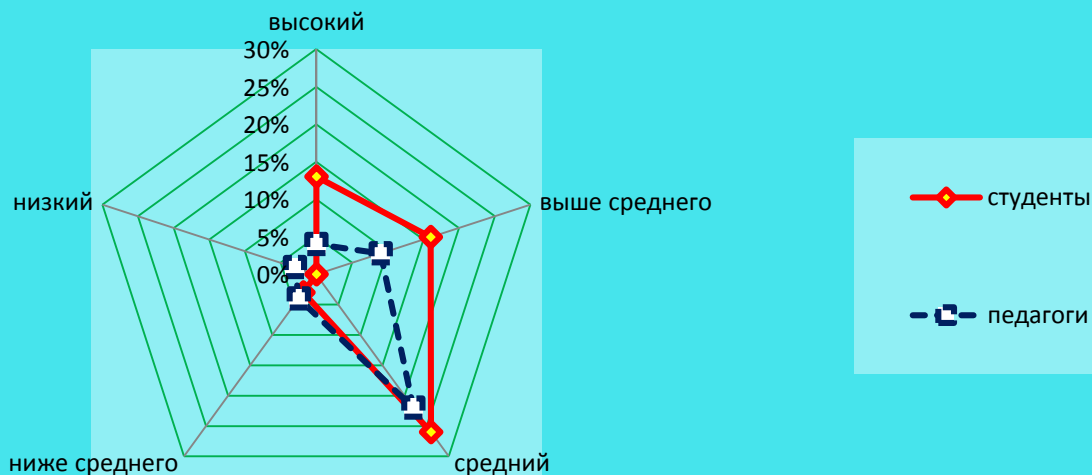
Для подтверждения выдвинутой нами гипотезы, мы провели опрос среди педагогов, имеющих опыт работы более 10 лет и студентов 3 курса педагогического университета. Целью данного опроса было выявление готовности респондентов к командной работе.

Всего в исследовании приняли участие 103 человека, из них 60 – студенты, 43 – педагоги.

Результаты опроса показали, что 13% студентов имеют высокую готовность к работе в команде, педагогов с высоким уровнем готовности к командному взаимодействию выявлено 4%. Однако установлено, что 16 % учащихся педагогического вуза имеют уровень выше среднего, и только 9% педагогов показали такой же результат. Средний уровень умения работать в команде был выявлен у 26% студенческого состава и 22% у действующих работников образования. Уровнем ниже среднего обладают 3% студентов и 4% педагогов. Низкую заинтересованность в командной работе показали 3% педагогов, но в студенческой среде респондентов с низкой готовностью к работе в команде не выявлено (см. рисунок).

Таким образом, мы доказали, что, несмотря на все преимущества командной работы в образовательных организациях, педагоги совершенно не готовы к работе в командах. Однако молодое поколение педагогов имеют больше склонности к выполнению деятельности в команде.

Однако, недостаточно и того, что около половины опрошенных студентов – будущих педагогов – имеют среднюю и ниже способность к командному выполнению деятельности, так как современная ситуация в образовательной системе требует от образовательных организаций способности к конкуренции, возможности продвигать свой образовательный бренд, и быть востребованной на рынке образовательных услуг. Поэтому именно сегодня существуют жизненно важная для образовательных организаций необходимость внедрения бизнес – технологий в образовательный процесс. Обеспечить качество образования в силах каждый из руководителей образовательных организаций, необходимы только время, усилия, правильный подход и эффективные в современных условиях технологии.



Уровень умения работать в команде среди молодых и опытных педагогов

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что на современном этапе развития системы образования, управление образовательной организацией представлено в виде иерархии. Вертикаль власти, теперь не способствует процессу развития образовательных структур, а, напротив, тормозит его. По причине того, что сами черты образования изменились, и перешли в сферу рыночных отношений то, наиболее эффективным способом решения управленческих задач сегодня является командное управление – тимбилдинг. Однако структура управления образованием еще не до конца осознает переход образовательных организаций на рынок образовательных услуг, поэтому, соответственно, не происходит изменений и в системе управления ими. Ввиду всего выше сказанного, мы можем сделать вывод, что на сегодняшний день бизнес-технологии еще не заняли своего законного места в системе образования. Однако в условиях вузов, делаются попытки развить у будущих педагогов такую компетенцию как готовность работать в команде.

Ссылки на источники

1. Даль В. Толковый словарь русского языка. – СПб.: Белый город, 2005. – 640 с.
2. Ковальчук А. Т. Финансовый словарь. – М.: Знания, 2006. – 290 с.
3. Коноплицкий В., Филина А. Это – бизнес: толковый словарь экономических терминов. – М.: Альтерпресс, 2009. – 316 с.
4. Викентьев И. Л. Живой словарь бизнес-тренера 300 терминов. – М.: ТРИЗ-ШАНС, 2007. – 264 с.
5. Андерсен Б. Бизнес-процессы: инструменты совершенствования / пер. с англ. С. В. Ариничева / науч. ред. Ю. П. Адлер. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2003. – 272 с.
6. Викентьев И. Л. Указ. соч.
7. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Республика, 2001. – 719 с.
8. Экономический словарь. 2005–2014. – URL.: <http://ekslovar.ru/>
9. Джери Д., Джери Дж. Большой толковый социологический словарь: в 2 т. Т. (П-Я): пер. с англ. Н. Н. Марчук. – М.: Вече, АСТ, 1999. – 528 с.
10. Ушаков Д. Н., Волин Б. М. Толковый словарь русского языка: в 4 т. Т. 4. – М.: ГИНС, 1940. – 1500 с.
11. Смирнов С. А., Котова И. Б. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: учеб. для студ. Высш. и средних учеб. завед. – М.: Академия, 1999. – 512 с.
12. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: «Азъ Ltd.», 1992. – 960 с.
13. Смирнов Э. А. Разработка управленческих решений: учеб. для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 271 с.



ART 75128

УДК 37.072

14. Исхакова М. Г. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности. – СПб.: Речь, 2010. – 316 с.
15. Сартан Г. Н. Тренинг командообразования. – СПб.: Речь, 2005. – 187 с.
16. Там же.
17. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций: пер. с нем. – М.: Генезис, 2005. – 395 с.

Tatyana Anisimova,

Doctor of Historical Sciences, Professor of department of the general and professional pedagogics, Kuban State University, branch in Slavyansk-on-Kuban, Slavyansk-on-Kuban

anisimova_ts@mail.ru

Irina Shpilevaja,

master student of II year, Direction of training: 050100 "Pedagogical education", the main Educational Program "educational Management organization", Kuban State University, branch in Slavyansk-on-Kuban, Slavyansk-on-Kuban

irusichka2020@mail.ru

ISSN 2304-120X



Business-technology in education

Abstract. In this work the author makes a comparative analysis of the management hierarchy (traditional management) and team building, substantiates the validity of the use of the term "command" in the management of the educational organization, is trying to develop the process and approaches of team building in educational organizations.

Key words: business technology, team building, team management educational organization.

Рекомендовано к публикации:

Анисимовой Т. С., доктором исторических наук, профессором кафедры общей и профессиональной педагогики ФГБОУ ВПО филиал «КубГУ» в г. Славянске-на-Кубани