**1.Качество образования**.

Замены формулы «образование на всю жизнь» формулой «образование через всю жизнь».

В связи с этим особую значимость приобретает проблема **управления качеством образования**.

«Качество -соответствие предмета как результата труда некоторым заданным стандартам. По отношению к сфере образования качество представляет собой тот нормативный уровень, которому должна соответствовать «продукция» отрасли образования.

**Качество образования - это система социально обусловленных отношений к миру, которыми должен обладать ученик»**

Для каждого образовательного учреждения показатели качества образования всегда специфичны, они соответствуют той модели выпускника, которую определяют цели, задачи, содержание образования в данном учреждении, его кадровый потенциал, научно-методическое обеспечение и условия образования. Тем не менее существуют показатели качества образования, которые определяют качество результатов на уровне государственных стандартов и государственных заказов (Закон РФ «Об образовании»):

1. обученность учащихся;

2. уровень сформированности обще учебных умений и навыков;

3. уровень владения творческой деятельностью;

4. уровень воспитанности;

5. уровень развития личности в психическом, социальном, биоло­гическом аспектах;

6. уровень жизненной защищенности, социальной адаптации.

7. качество реализации образовательного процесса;

8. качество соответствия государственным образовательным стандартам; и т.д.

**Качество есть соответствие неким заданным стандартам**, а управление качеством - процесс приведения системы к некоторому стандарту.

**«Управлять - значит, предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать**» (А. Файоль).

На качество образования влияет - каким **способом организован учебный процесс**. Для решения вышеназванных задач, организационная работа по повышению качества образования проводилась по двум направлениям: с преподавателями и учащимися, поскольку обучение – процесс двухсторонний.

А) Образование преподавателей и талант преподавания.

Б) Организация образовательного процесса (расписание, практика,

В) пересмотреть Нормативно правовые акты техникума

Г) Программы , КоС

2.Методы – это способы, приемы получения новых и проверки старых знаний.

**Методы менеджмента** – это система правил и процедур решения различных задач управления с целью обеспечения эффективного развития организации. Методы менеджмента позволяют снизить интуитивный характер управления, внести упорядоченность, обоснованность и эффективную организацию в построение, и функционирование систем управления в образовании.

Инфраструктура (от лат. infra - ниже, под и structura - строение, расположение) – комплекс взаимосвязанных, обслуживающих структур, составляющих и/или обеспечивающих основу для решения проблемы (задачи).

**Система менеджмента** – это целостный комплекс взаимосвязанных и регулярно выполняемых действий, позволяющий результативно управлять компанией и осуществлять долгосрочный предпринимательский успех с максимальной прибылью для конкретного бизнеса за счёт обеспечения конкурентоспособности продукции и коммерческого предприятия в целом.

**Инфраструктура менеджмента (**структура системы менеджмента) – это совокупность научных подходов, принципов и методов, а также целевой, обеспечивающей, управляемой и управляющей подсистем.

**Менеджмент - это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей**.

.

Менеджмент является и наукой, и искусством, т.к. существуют определенные **Приемы управления**. Но они могут быть как эффективны в одних ситуациях, так совершенно непригодны в других. В результате необходимо уметь оценить ситуацию и найти наиболее эффективный метод управления.

Задачи менеджмента:

Задача менеджмента представляет собой **подцель, достигаемую посредством одной или нескольких работ**, или части работы, которая должна быть выполнена в оговоренные сроки в процессе управления организацией. Следует заметить, что задачи менеджмента предписываются не работнику, а его должности. В соответствии с распределением обязанностей руководством в штатном расписании организации для каждой должности указывается выполнение одной или группы задач, завершение которых рассматривается как необходимый вклад в достижение целей организации. Задачи по характеру влияния на эффективность деятельности организации могут быть объединены в следующие четыре группы:

**Первая группа задач** - задачи, результат решения которых оказывает непосредственное воздействие на эффективность организации. К этой группе в образовательной организации относятся задачи обеспечения образовательной деятельности, **разработки и реализации инновационных технологий** оказания образовательных услуг.

**Вторая группа** - задачи, решение которых влияет на действия организации через промежуточные организационные формы. Эта группа охватывает **задачи маркетинга образования, планирования образовательного процесса, контроля, распределения ресурсов.**

**Третья группа** - задачи, решение которых оказывает влияние на решение задач первой или второй группы. В эту группу входят различные задачи учета, анализа, аудита.

**Четвертая группа** - задачи, которые не влияют на образовательный процесс и организацию непосредственно, однако их выполнение необходимо для нормального функционирования организации. Для решения перечисленных групп управленческих задач должны существовать **соответствующие технологии и подготовленные люди - менеджеры и специалисты.**

Сущность менеджмента заключается в его функциях, основными из которых являются: **планирование, организация, мотивация и контроль.**

Функция менеджмента - это целенаправленный вид управляющего воздействия, осуществление которого рассматривается как составная часть процесса управления. Понятие «организация управления» означает существование на практике таких функций управления, как построение организации и осуществление взаимодействия в процессах хозяйственной деятельности людей, технологии, информации по решению рассмотренных выше задач.

Функции управления формируются в результате разделения труда в управлении. Они должны обеспечить в организации руководство, управление и обслуживание хозяйственной деятельности. Каждая функция характеризуется назначением, повторяемостью, однородностью содержания, спецификой необходимого для ее выполнения персонала.

Придерживаясь группировки функций управления - основные (общие), частные и специфические, - следует иметь в виду, что функция управления является категорией общего порядка. Это означает, что она одинаково выражается в деятельности любого субъекта управления, в то время как функции конкретных субъектов могут существенно различаться.

**Основные (общие) функции управления проявляются принципиально одинаково в управлении организацией в любой сфере деятельности. К ним относятся: планирование, организовывание, мотивация и контроль**. Связями между ними являются процессы принятия решений и коммуникации.

Планирование дает ответы на следующие вопросы:

1) Каково положение организации в настоящее время? Для этого нужно оценивать положение в области финансов, маркетинга...

2) Каковы должны быть цели организации? Оценивая возможности и угрозы в окружающей среде, следует определить цели организации.

3) Как организация может достичь целей? Нужно решить, что делать персоналу для достижения целей, каковы должны быть ресурсы.

Организовывание - это процесс структурирования организации. Структурировать необходимо множество элементов. Такими элементами являются: работа, конкретные задания организации и отдельным работникам. Руководитель подбирает людей, поручает им работу, делегирует отдельным людям полномочия или права использовать ресурсы организации. В конечном счете, создается структура организации в целом.

Мотивация заключается в том, чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с планом. Ранее считалось, что мотивирование - это предложение соответствующего денежного вознаграждения в обмен за прилагаемые усилия. В современных условиях мотивация рассматривается в контексте создания внутреннего побуждения к действиям. Она является результатом сложной совокупности потребностей, которые постоянно меняются. Для того чтобы мотивировать, руководителю следует определить, каковы на самом деле эти потребности, обеспечить работнику способ удовлетворять потребности путем хорошей работы.

Контроль - это важнейшая функция управления, необходимая для достижения организации своих целей. Контроль позволяет получить информацию, необходимую для дальнейшего планирования.

Известны три аспекта управленческого контроля:

1) Установление стандартов в процессе планирования - это точное определение целей, которые должны быть достигнуты за определенный период времени.

2) Измерение того, что было в действительности достигнуто за определенный период.

3) Сравнение достигнутых результатов с ожидаемыми результатами.

Разновидности менеджмента.

4. Маркетинг-менеджмент занимается:

1)исследованием рынков;

2) определением существующего и потенциального спроса на продукцию;

3) разработкой ценовой и рекламной политики предприятия.

5. Менеджмент персонала занимается:

1) подбором, расстановкой и обучением персонала;

2) определением методов мотивации сотрудников;

3) созданием благоприятного психологического климата на предприятии;

4) улучшением труда и быта работников;

5) налаживанием и поддержанием отношений с профсоюзами.

6. Финансовый менеджмент управляет:

1) созданием бюджета и финансового плана организации;

2) формированием и распределением ресурсов фирмы;

3) оценкой сложившегося и перспективного финансового состояния предприятия;

4) принятием мер по укреплению финансового положения организации.

7. Эккаунтинг - менеджмент занимается сбором, обработкой и анализом данных о работе организации, их сравнением с предыдущими и плановыми показателями и результатами конкурентов с целью выявления слабых сторон и потенциальных возможностей фирмы.

Организационная культура должна соответствовать требованиям внешней среды и стратегическим целям организации. Если такое соответствие действительно возникает, высокопрофессиональным сотрудникам удается создать организацию, которую нелегко одолеть конкурентам. Культуру можно определить как систему ключевых ценностей, убеждений, представлений и норм, разделяемых всеми членами организации. Эти ценности усваиваются сотрудниками в процессе разрешения внутренних и внешних проблем и передаются новым членам организации как правильный способ восприятия, мышления и чувствования.

Понятие «этика» имеет такое значение: система норм нравственного поведения и обязанностей людей по отношению друг к другу и обществу в целом. Эта система норм поведения включается в состав духовной культуры организации, и поэтому этика организации есть одно из проявлений организационной культуры. Кроме того, этика как философская наука изучает мораль.

**Мораль** —функцию регулирования поведения человека.

**Этикета** (совокупности правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям

3.Электронная библиотека в нашем техникуме. Разработка и изготовление рабочих тетрадей самими преподавателями.

4. Цикловые комиссии.

5.Активизация работы корпуса на Дорожной

6.Активизировать работу в общежитии(

6.Материально техническая база (крыша, мастерские)

7. уровень учебно-методической обеспеченности, в том числе методические объединения

8.Проведение очных конференций на базе нашего техникума внутри и конкурсах, конференциях.

9.Участие в программах «Первая профессия» (работа со школьниками ,будущими нашими студентами.)

Программа «Работа для всех»(центр занятости) «Демография». "Короткие" программы (курсы) курсах "Пульс Моды" и в "Студии моделей" «Студия прическа», »Изготовления париков».

10.Воспитательная работа(секции……..

11. Наличие используемых современных методов обучения . Компетентность в инновационных методиках

12. Укомплектованность штатами

11. Создание художественного совета. «Лаборатории Моды» .Профессиональные конкурсы внутри техникума.

12.Использование кабинетов информатики для изучение программ по направлению технолог конструктор.

13.Допобразование

достойное место должны иметь три тезиса: социальные стандарты, межбюджетные отношения и рейтингование и стимулирование в техникуме.

