

3. *Кларин М.В.* Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии. Рига, 1995.

4. *Селевко Г.К.* Современные образовательные технологии: Учеб. пособие. М., 1998.

5. *Якиманская И.С.* Разработка технологии личностно ориентированного обучения // *Вопр. Психологии*, 1995. №2.

*Гришин А.В.,
Кустов Л.М.
г. Челябинск*

Проблема развития профессионализма личности управленческих кадров профессионального образования

Актуальность модернизации управления профессиональным образованием в современных условиях сегодня ни у кого не вызывает сомнений. Между тем, ограничительным фактором любого преобразования системы управления выступают кадры. Однако прогрессивная модель управления профессиональным образованием будет реализована в той мере, в какой она соответствует возможностям, знаниям и потребностям людей. В этой связи любому мероприятию, направленному на развитие управления, должно предшествовать изменение ключевой подсистемы кадров.

В методологии развития управления понятия "развитие" и "совершенствование" следует разводить. На эмпирическом уровне развитие может рассматриваться как разворачивающийся во времени процесс, в результате которого профессионализм руководителя переходит из одного качественного состояния в другое. Развитие профессионализма и его совершенствование – это взаимосвязанные, но разноплановые процессы, первый из которых является определяющим [Виханский О.С., 1987].

К числу факторов, порождающих в современных условиях необходимость развития профессионализма руководителя учреждения профессионального образования, в первую очередь, мы относим так называемые

мые "нормативные" факторы. Нормативное оформление и создание поддерживающих структур процессов профессионального развития руководителя учреждения образования отражено в содержании квалификационного стандарта – в "Требованиях к квалификации руководящих работников учреждений образования при присвоении им квалификационных категорий" (1995 г.), поэтому оно не может быть отодвинуто на периферию исследовательского внимания.

Требования к руководителю – соискателю высшей квалификационной категории – в достаточной мере стандартизированы. Предполагается, что руководитель:

⇒ знает принципы образовательной политики; современные концепции и технологии обучения и воспитания; теоретические основы управления, ведущие управленческие школы и концепции; особенности управления в сфере образования; принципы анализа и построения образовательных систем;

⇒ умеет анализировать деятельность образовательного учреждения, выявлять наиболее значимы проблемы; разрабатывать программы развития образовательного учреждения; организовывать освоение новаций;

⇒ добивается продуктивности управления: в освоении обучающимися стандартов профессионального образования; в результатах инновационной образовательной деятельности педагогов; в проектировании программы развития образовательного учреждения; в создании социально-психологического климата в руководимом им коллективе.

Несложный анализ показывает, что нормативные факторы развития профессионализма руководителя концептуально ориентированы на так называемый "деятельностный подход" в раскрытии сущности профессионализма. Разумеется, методологическое значение деятельностного подхода сегодня не подвергается сомнению. Однако, изучение и осмысление проблемы профессионализма (см., например: Н.С. Глуханюк, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Кустов и др.) обнаруживает по

меньшей мере две подсистемы профессионализма, а именно: "профессионализма деятельности" и "профессионализма личности". Для целей управления развитием профессионализма руководителя учреждения профессионального образования возникает острая необходимость в разведении этих понятий.

В первом приближении содержание понятия "профессионализм деятельности" может быть идентифицировано с содержанием квалификационного стандарта высшую квалификационную категорию. Что же касается содержания понятия "профессионализм личности", то требует отдельной репрезентации.

В этой связи полагаем, что в качестве рабочих определений подсистем профессионализма могут быть приняты следующие:

⇒ *профессионализм деятельности* – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в том числе основанных на творческих решениях профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой и стабильной продуктивностью;

⇒ *профессионализм личности* – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных и личностно-деловых качеств, акмеологических инвариант профессионализма, высокий уровень креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие специалиста [Деркач А.А., 2000].

Наши исследования, направленные на определение актуальных уровней профессионализма личности руководителей учреждений начального профессионального образования – соискателей высшей квалификационной категории и проведенные в Челябинском институте развития профессионального образования, свидетельствуют как о необходимости принятия рабочей гипотезы о значительном "разбросе" значений

интегрированного показателя профессионализма личности руководителей (табл. 5). Эти исследования свидетельствуют также и об актуальности изучения проблемы развития профессионализма личности руководителя как таковой, т.е. о необходимости становления и развития системы дополнительного профессионального образования, ориентированного на личность специалистов профессиональной школы.

Таблица 5

Эффективность профессионализма личности руководителей учреждений НПО (баллы) по результатам 11-факторного теста М. Вудкока-Д.Фрэнсиса;
n = 58 чел.; январь-июнь 2003 г.

Профессионализм личности (f)	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-95
Количество (n) руководителей	2	3	5	2	9	18	11	5

Несложный анализ показывает, что почти 40 % действующего корпуса руководителей имеют существенные ограничения в "профессионализме личности" руководителя, что в соответствии с избранной методикой исследования может быть визуализировано в виде профиля и обращено к технологии преодоления ограничений в области способностей к руководству, реализуемой в 11-факторной модели М. Вудкока-Д. Фрэнсиса. Эта модель типологически может быть отнесена к разряду структурно-функциональных моделей, перспективных для использования в практике повышения квалификации руководителей учреждений профессионального образования в подсистеме, обозначаемой как "профессионализм личности" руководителя.

При этом структура профиля и рабочее определение способности руководителя эффективно управлять основаны на представлении наличия (или отсутствия) у руководителя следующих одиннадцати способностей (умений, навыков), выступающих в любой управленческой ситуации как личностные факторы эффективности (либо как личностные факторы ограничения эффективности) управления:

1 – способность управлять собой / неумение управлять собой;

- 2 – разумные личные ценности / размытые личные ценности;
- 3 – четкие личные цели / смутные личные цели;
- 4 – упор на постоянный личный рост / остановленное саморазвитие;
- 5 – способность решать проблемы / недостаточность навыка решать проблемы;
- 6 – изобретательность и способность к инновациям / недостаток творческого подхода;
- 7 – высокая способность влиять на окружающих / неумение влиять на людей;
- 8 – знание современных управленческих подходов / недостаточное понимание особенностей управленческого труда;
- 9 – способность руководить / слабые навыки руководства;
- 10 – умение обучать и развивать подчиненных / неумение обучать;
- 11 – способность формировать и обучать эффективные рабочие группы / низкая способность формировать коллектив.

*Гуляева М.Б.
г. Ревда*

К вопросу мониторинга социально-профессионального развития обучающихся колледжа

В профессиях, связанных с взаимодействием человек – человек, огромное значение имеет ориентация на другого как равноправного участника взаимодействия. Существуют профессии, в которых ценностный подход к профессиональной деятельности оказывает огромное влияние на судьбу профессионала и судьбу другого человека. Одной из таких профессий является профессия медицинской сестры. Субъектом взаимодействия в ней является человек, попавший в сложную ситуацию утраты здоровья. Наиболее продуктивно осуществлять свою деятельность медицинскому работнику позволяет профессионально-личностный потенциал.

Важнейшей составляющей профессионально-личностного потенциала специалиста являются его профессионально важные качества.