

3. *Воскресенская Л.Ф.* Формирование основ профессионального самосознания у учащихся педагогического лицея: Дис...кпн. Волгоград, 1996.

4. *Колесникова И.А.* Как приблизить подготовку учителей к потребностям школы. // Педагогика. 1992. № 5-6.

5. *Кульневич С.В.* Педагогика личности. Лекционно-практический курс. Учеб. для пединститутов и слушателей ИПК и ФПК. Ростов-на-Дону, 1995. ч.1: Стратегия и тактика личностного воспитания.

6. *Сухомлинский В.А.* Разговор с молодым директором. М., 1982.

*Садырин В.В.,  
Клюев Ф.Н.  
г. Челябинск*

### **Проблема модернизации дополнительного профессионального образования руководителей учреждений НПО: поведенческая модель**

В соответствии с "Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года" (одобрена Правительством РФ 29 декабря 2001 года), повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни рассматриваются как необходимые условия модернизации системы образования России. Это требует разработки и экспериментальной апробация моделей реформирования системы подготовки педагогических кадров, а также создание эффективной системы подготовки, повышения квалификации и аттестации руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений, и в дальнейшем – введения единого порядка замещения ими руководящих должностей.

Таким образом, может быть сформулирована актуальная проблема формирования современной профессиональной культуры руководителей – действующих лиц (субъектов) процесса модернизации образования. На успешность ее решения несомненно влияет ряд факторов, среди которых мы выде-

ляем: характер образовательного ценза руководителей образовательных учреждений НПО, тип полученного ими профессионального образования, уровень развития их профессиональной ментальности, накопленный ими опыт профессионально-педагогической, производственной и управленческой деятельности. При этом профессиональная ментальность, как развернутая в поле профессиональной деятельности способность мыслить, чувствовать и поступать определенным образом, должна рассматриваться как фактор, способствующий (либо препятствующий) целям модернизации профессионального образования, задачам реализации программ управления его качеством с позиции интересов не только государства, общества, но, главным образом, с позиции основного заказчика образовательных услуг – человека (обучающегося).

В этой связи, требования к уровню уже достигнутой руководителем профессиональной управленческой культуры, к результатам работы возглавляемого им учреждения, к созданию и использованию руководителем условий для эффективного функционирования и развития учреждения образования должны быть рассмотрены под иным углом зрения.

Дело в том, что сегодня качество управленческой деятельности для действующего корпуса руководителей учреждений профессионального образования определяется в критериях требований квалификационного стандарта для соискателей первой и высшей квалификационной категорий, что предполагает обращение к нормативам эффективности управления в образовании (организационным, кадровым, научно-методическим, материально-техническим, правовым, финансовым), а не к путям научения руководителей способам повышения этой эффективности в перспективных целях модернизации профессионального образования.

Поэтому мы полагаем, что в центр внимания современной системы повышения квалификации должна ставиться не столько действующая "норма", выраженная в критериях квалификационного стандарта, сколько сам индивидуальный руководитель учреждения профессионального образования, его деятельность, его личность, его судьба. Постановка такой задачи становится своевременной и

перспективной при условии, что действующая "нормативная" модель системы повышения квалификации преобразуется в "поведенческую" модель управления ее качеством, основанную на выводах психологической науки и на положениях науки об организационных изменениях, которая руководителям учреждений профессионального образования, к сожалению, практически неизвестна.

Ориентация на "поведенческую" модель управления способствует эффективному научению руководителя способам адаптации к изменениям – организационным и индивидуально-личностным. Самый сложный компонент этой модели – изменения индивидуально-личностного плана. Они могут быть успешно актуализированы при введении в систему повышения квалификации руководителей специального механизма – "технологии преодоления ограничений в области способностей к руководству", разработанной английскими исследователями М. Вудкоком и Д. Фрэнсисом в 1982 г. (ознакомление отечественных исследователей с этой работой состоялось десять лет назад, то есть после 1991 г.). В этой модели принято рабочее определение понятия "ограничение" – фактор, сдерживающий потенциал и результаты работы образовательного учреждения, рабочей (творческой) группы или одного человека – в нашем примере, руководителя учреждения НПО.

Разумеется, этот механизм должен проходить "обкатку" и быть соответствующим образом адаптирован к современной, действующей системе дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов профессиональной школы. Нам удалось это сделать на базе Челябинского института развития профессионального образования, именно поэтому в функции исследовательского инструмента и был использован 11-факторный тест М. Вудкока – Д. Фрэнсиса, построенный на концепции ограничений. В пилотажном исследовании, осуществленном нами под руководством профессора Л.М. Кустова, приняли участие 58 директоров профессиональных училищ и профессиональных лицеев Челябинской области (генеральная совокупность составила 100 чел.). Результаты пилотажного исследования (в целях презентации возможностей теста) представлены в табл. 11.

Таблица 11

Анализ потенциальных ограничений эффективности управленческой деятельности руководителей учреждений НПО:  
 11-факторный тест М. Вудкока – Д. Фрэнсиса;  
 n = 58 чел.; январь-июнь 2003 г.

Фактор	%
<b>1. Неумение управлять собой:</b>	
1.5. Позволяет работе наносить ущерб своей личной (семейной) жизни	43
1.1. Слишком перенапрягается, чтобы соответствовать своей должности	34
1.9. Люди видели, как он небрежно относился к себе	29
1.2. Похоже, обладает слабым физическим здоровьем	24
1.8. Не выглядит энергичным и жизнерадостным	21
<b>2. Размытые личные ценности:</b>	
2.7. Недостаточно подвергает сомнению свои ценности	50
2.8. Часто бывает непоследовательным	14
<b>3. Смутные личные цели:</b>	
3.3. Часто вынужден менять цели жизни или работы, потому что дела идут неудовлетворительно	46
3.2. С трудом мог бы ответить на вопрос, чего хочет добиться в жизни	40
3.6. Похоже, работа не приносит ему особого удовлетворения	36
3.10. Ему не удается осуществить свои личные амбиции	34
<b>4. Остановленное саморазвитие:</b>	
4.2. Судя по всему не обладает большим потенциалом для обучения и роста	38
4.5. Редко стремится приобрести новый опыт	10
4.9. Вряд ли его можно назвать "открытым и гибким"	10
<b>5. Недостаточность навыка решать проблемы:</b>	
5.10. Похоже, ему сегодня труднее, чем год назад	33
5.9. Обычно не придерживается методического подхода к решению проблем	28
5.7. Не прибегает к помощи других людей при решении проблем	21
5.4. Не справляется с потоком информации	16
<b>6. Недостаток творческого подхода:</b>	
6.9. Сделав ошибку, становится явно раздраженным или огорченным	27
6.7. Сталкивается с трудностями, управляя высоко творческими людьми	21
6.4. Иногда акцентирует внимание на правилах в ущерб экспериментированию	16
<b>7. Неумение влиять на людей:</b>	
7.7. Плохо показывает себя на заседаниях	18
7.3. Не производит благоприятного первого впечатления	14
<b>8. Недостаточное понимание особенностей управленческого труда</b>	
8.4. Исходит из предположения, что невозможно изменить отношение людей к работе	27
8.2. Вероятно не задумывается над своим стилем руководства	26
<b>9. Слабые навыки руководства</b>	
9.7. Иногда сталкивается с большими трудностями в своем общении с подчиненными	55
9.2. По-видимому, не пользуется полной поддержкой подчиненных	34
9.3. Подчиненным кажется, что он не вносит достаточного вклада в работу учреждения	22
<b>10. Неумение обучать</b>	
10.8. Мало доверяет системам оценки	27
<b>11. Низкая способность формировать коллектив</b>	
11.9. Не помогает подчиненным повысить отдачу от их труда	31
11.2. Ему не хватает умения создавать эффективные рабочие группы	24

Полученные результаты свидетельствуют о достаточной эмпирической валидности теста и перспективности его применения не только в практике психолого-педагогических исследований, но и непосредственно в практике управления развитием профессионально-квалификационной структуры кадров руководителей учреждений НПО, а также для разработки индивидуальных программ профессионального роста каждого конкретного руководителя.

*Сапугольцев В.Ю.  
г. Оренбург*

### **Личностно-деятельностный подход к организации профессионального самообразования будущих дизайнеров**

В современных условиях подготовка дизайнеров в высшей школе нуждается в серьезном изучении и поисках теоретических положений организации образованного процесса. В Государственном образовательном стандарте Высшего профессионального образования специальности 052404 – "Дизайн костюма" рассматривается классификация выпускника, его квалификационная характеристика, требования к основной образовательной программе. При подготовке выпускника по специальности 052404 – "Дизайн костюма" в требованиях, в разработке или условиях реализации основной программы достаточно серьезно написана характеристика кадрового, учебно-методического, материально-технического обеспечения учебного процесса и практически не рассмотрены ключевые квалификации, связанные с профессиональной деятельностью выпускника архитектурно-строительного факультета. В требованиях к уровню подготовки выпускников по специальности 052404 – "Дизайн костюма", выпускник должен:

⇒ обладать теоретическими знаниями и практическими умениями, необходимыми дизайнеру;

⇒ анализировать произведения в различных видах дизайна;