

УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

ГНАТЫШИНА
ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

УПРАВЛЕНИЕ
РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ)

Специальность 13.00.01 - теория и история педагогики

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Работа выполнена в научно-исследовательской лаборатории
кафедры педагогики Челябинского государственного
института физической культуры

Научный руководитель:

доктор педагогических наук,
профессор Найн Альберт Яковлевич

Официальные оппоненты:

доктор педагогических наук,
профессор Сериков Геннадий Николаевич

кандидат педагогических наук,
и.о. доцента Шевченко Валерий Яковлевич

Ведущее учреждение:

Волжский государственный инженерно-
педагогический институт

Защита состоится "23" февраля 1995 г. в 13⁰⁰ часов,
в аудитории 0-302 на заседании диссертационного совета Д 064.38.01
по присуждению ученой степени доктора педагогических наук по
специальности 13.00.01 - теория и история педагогики в Уральском
государственном профессионально-педагогическом университете
по адресу: 620012, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей 11.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Уральского
государственного профессионально-педагогического университета.

Автореферат разослан "20" января 1995 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат педагогических наук,
доцент

Бухарова

Г.Д. Бухарова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современная ситуация в образовании, детерминированная изменением основных ориентиров социально-экономического развития общества, а также изменением образовательных парадигм, обусловленных введением в действие Закона Российской Федерации «Об образовании» (июль 1992 г.), характеризуется **противоречием** между темпами инновационного развития образования и темпами развития профессиональной компетентности значительной части руководителей учреждений начального профессионального образования (НПО), которые сегодня не оправдывают социальных ожиданий общества.

Данное противоречие имеет остроту не только на динамическом, но и на содержательном уровне: в поле управления руководителя появились новые образовательные объекты управления (например, проектная и исследовательская деятельность педагогов, хозрасчетные образовательные услуги и др.), изменяется типовой алгоритм стадийного управления функционированием (планирование, организация, контроль) на алгоритм управления развитием. Социальные ожидания предполагают появление нового типа руководителя, обладающего потребностью и готовностью решать новые образовательные проблемы, создавать условия для педагогического творчества и вариативности образования, стимулировать образовательные инициативы и управлять превращением отдельных инициатив и инноваций педагогов в механизм развития учреждения образования.

Анализ источников по теории педагогического управления показывает, что большинство из них опирается на идеи работ В.Г.Афанасьева, Л.П.Буевой, В.В.Водзинского, Д.М.Гвишиани, Г.Е.Зборовского, А.Г.Здравомыслова, М.Л.Левицкого, В.П.Рожина, Г.Л.Смирнова, Ю.А.Тихомирова, В.М.Шепеля, В.Н.Шубкина, Ф.Р.Филиппова, В.А.Ядова, М.Г.Ярошевского, конкретизируя социальные, экономические и философские аспекты управления применительно к педагогическому управлению, но не затрагивает указанного выше противоречия и, тем самым, остается в стороне от проблематики развития управления.

Ближе к рассматриваемой проблематике находятся работы С.И.Архангельского, Ю.К.Бабанского, Ю.В.Васильева, М.И.Кондакова, Ю.А.Конаржевского, А.А.Орлова, И.П.Радченко, М.Н.Скаткина, П.В.Худоминского, Т.И.Шамовой, Р.Х.Шакурова, отражающие процессы управления учреждением образования на основе системного подхода и под углом зрения совершенствования содержания и механизма управления.

Анализ зарубежных источников: американских (М.Альберт, М.Вудкок, П.Дракер, Д.Карнеги, М.Х.Мексон, Д.Френсис, Ф.Хедоури, и др.),

японских (У.Оучи, К.Татеиси и др.), немецких (Л.Зайберт, Г.А.Шредер и др.), швейцарских (Ж.-П.Томмен и др.), финских (Э.Воутилайнен, И.Х.Ниссинен, П.Поренне и др.) показывает, что интересующие нас направления (1 - управление развитием; 2 - профессиональная компетентность руководителя) здесь рассматриваются в достаточной мере глубоко на уровне психологии управленческой деятельности, управления по ситуациям, управления по результатам, управления развитием организации, решения управленческих проблем, преодоления ограничений профессиональной компетентности руководителя, завоевания доверия, разрешения конфликтов и др. Однако эти источники не могут быть использованы непосредственно, то есть без соответствующей переработки, ценностной ориентации и адаптации к условиям инновационного развития образования.

Такая переработка необходима хотя бы потому, что они рассчитаны на учет закономерностей функционирования и развития зрелого рынка и отлаженную систему подготовки и повышения квалификации менеджеров специалистов профессиональной управленческой деятельности.

Попытки адаптации этого богатого опыта к современным условиям мы находим в работах российских экономистов и социологов (В.Карпичев, Б.Ракитский, Ф.Русинов и др.), однако их удачные конструктивные решения не обращены к педагогическим аспектам управления, не исследуют управление развитием объектов образования непосредственно.

В качестве специальной задачи анализа рассматривалась теория и практика управления государственным предприятием и работы этого направления (Ю.П.Аверин, Г.А.Белов, Г.А.Брянский, Е.Е.Вендров, А.И.Китов, О.В.Козлова, Ю.М.Козлов, Б.М.Лазарев, П.Н.Лебедев, О.М.Омаров, Г.Х.Попов, А.И.Пригожин, Ж.Т.Тощенко, В.М.Шепель и др.). Все эти работы ориентированы на управление предприятием в условиях единой формы собственности - государственной - и сбалансированности, которая достигалась поддержанием в народном хозяйстве пропорций за счет разработки научно обоснованного хозяйственного плана. А этот фактор, как известно, исключал необходимость исследований в области управления развитием, с одной стороны, и в области логики развития управления - с другой.

Специфика управления учреждением начального профессионального образования в условиях опережающего инновационного развития образования потребовала изменения направлений научного поиска в сторону методологии и теории педагогического управления, а также методологии и теории развития и саморазвития личности руководителя учреждения начального профессионального образования как личности педагога. Это

оказалось возможным после выявления положительной корреляции ряда профессионально значимых черт в супертестах профессиональной ориентации: компьютерных опросниках «Управленческая деятельность» и «Педагогика».

Большую ценность для поиска в этих направлениях представляют работы, в которых рассматриваются методологические и теоретические аспекты управления в исследовании педагогических явлений (В.Е.Алексеев, А.С.Белкин, В.П.Беспалько, Б.С.Гершунский, В.И.Журавлев, В.И.Загвязинский, В.В.Краевский, Т.В.Кудрявцев, Н.В.Кузьмина, А.Т.Маленко, А.К.Маркова, М.И.Махмутов, А.Я.Найн, В.М.Полонский, Н.М.Таланчук и др.), а также психологическая структура и особенности развития профессиональной деятельности педагога применительно к целям педагогического управления (Э.Э.Бабаев, Н.С.Глуханюк, С.Б.Елканов, Л.М.Захарова, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Н.В.Кухарев, Л.М.Кустов, Е.Н.Мажар, А.К.Маркова, А.И.Мищенко, Н.И.Петрова, Г.А.Самоедова, Л.Ф.Спирин, Р.И.Хмельюк, В.В.Шапкин и др.).

Весьма полезными оказались и работы отечественных и зарубежных авторов, рассматривающие проблему профессионального самоопределения под углом зрения потребностей личности, ее саморегуляции, надситуативной активности, формирования профессиональной «Я-концепции», модели профессиональной карьеры и жизненного пути (П.К.Анохин, Л.И.Анциферова, Б.Г.Ананьев, Т.И.Артемьева, Р.Бернс, В.Джемс, О.А.Конопкин, А.Н.Леонтьев, А.Маслоу, Р.Мейли, Ю.А.Миславский, Г.Олпорт, К.К.Платонов, Ф.Хоппе и др.).

Серьезный интерес для исследования проблемы управления развитием профессиональной компетентности представляют работы по анализу педагогической деятельности и педагогического мастерства Ю.П.Азарова, А.С.Белкина, С.Г.Вершловского, М.А.Галагузовой, В.С.Леднева, Л.Н.Лесохиной, А.Т.Маленко, А.Я.Найна, В.Д.Семенова, Ю.В.Сенько, Е.В.Ткаченко и др.

В то же самое время, несмотря на наличие методологического и теоретического базисов системного описания различных аспектов управленческой деятельности, представленных на социально-экономическом и социокультурном уровнях, а также ряда работ дескриптивного характера, представляющих технологию педагогического управления разнообразными образовательными объектами, включая повышение квалификации руководителей учреждений и организации образования, само развитие профессиональной компетентности последних осуществляется крайне медленно и находится в противоречии с темпами инновационного развития образова-

ния как много-профильной и дифференцированной саморегулирующейся общественной практики. Базовые социально-педагогические инновации, обусловленные введением в действие Закона Российской Федерации «Об образовании» и сопутствующих ему документов, образовали своего рода методологический и теоретический «вакуум» в области исследований по проблемам содержания образования и логики управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения образования, включая учреждения системы НПО.

Таким образом, с одной стороны, назрела практическая потребность в подготовке руководителя, обладающего способностью и готовностью решать новые образовательные проблемы, создавать условия для педагогического творчества и развития вариативности образования, стимулировать образовательные инициативы и управлять процессом преобразования отдельных инициатив и новаций педагогов в механизм развития учреждений начального профессионального образования, а с другой - существует определенный недостаток знаний, структурирующих этот процесс и придающих ему качества самоуправляемости и саморазвития.

Чрезвычайная значимость разработки проблемы, связанной с необходимостью разрешения противоречия между темпами инновационного развития профессиональной компетентности значительной части руководителей учреждений начального профессионального образования, неадекватными динамике инновационного развития образования, и социальными ожиданиями общества, а также недостаточная разработанность проблемы управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения, организации образования, определили актуальность и выбор темы нашего исследования *«Управление развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования (в системе повышения квалификации)»*.

Цель исследования - теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить педагогические условия, способствующие эффективному развитию профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования.

Объект исследования - профессиональная компетентность руководителя учреждения начального профессионального образования.

Предмет исследования - процесс управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования.

Концептуальная *идея исследования* отражается в следующей *гипотезе*: процесс развития профессиональной компетентности руководителя учреждения

начального профессионального образования в системе повышения квалификации может быть прогрессивным и управляемым, если:

- развитие профессиональной компетентности осуществляется в соответствии с диалектикой воздействия на процесс развития системных факторов: а) логики, содержания и темпов развития образования как многопрофильной и дифференцированной саморегулирующейся общественной практики; б) закономерностей функционирования и развития педагогической деятельности как регулирующей основы профессионального саморазвития руководителя учреждения начального профессионального образования;

- развитие профессиональной компетентности «развертывается» как непрерывный разноуровневый процесс структуризации профессионального опыта и диагностики роста профессиональных достижений на основе последовательного освоения эмпирического, аттестационного, нормативного и теоретического эталонов профессиональной компетентности, являющейся содержательной основой концептуальной модели управления развитием;

- развитие профессиональной компетентности сопровождается включением в технологию управленческой деятельности таких механизмов развития учреждения начального профессионального образования, как: а) педагогическое проектирование образовательных программ; б) аттестация уровня квалификации и профессионализма инженерно-педагогических работников; в) стандартизация качества подготовки выпускников учреждений начального профессионального образования; г) изменение статуса образовательного учреждения до уровня профессионального лица как центра развития непрерывного профессионального образования.

В соответствии с поставленной целью и гипотезой определены следующие **задачи исследования:**

1. Изучить состояние проблемы в теории и практике управления учреждением начального профессионального образования.

2. Разработать концептуальную модель управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования.

3. В процессе эксперимента выявить и экспериментально проверить условия эффективности функционирования модели управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования.

4. Разработать рекомендации по применению концептуальной модели управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования: а) на уровне системы повышения квалификации (очная и очно-заочная формы); б) на уровне

«самоменеджмента» (самодеятельности, самоорганизации, управления самим собой).

Методологической основой исследования явились: психолого - педагогическая концепция теории деятельности (П.Я.Гальперин, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, Э.А.Решетова, Н.Г.Салмина, Н.Ф.Тальзина, В.Д.Шадриков); теория педагогического управления (Ю.В.Васильев); теория социально-педагогического управления (В.Д.Семенов) теория управления профессиональной подготовкой кадров (А.Я.Найн); теория общего образования взрослых (С.Г.Вершловский); теория профессионального образования и самообразования педагога (А.Т.Маленко, Г.Н.Сериков); теория педагогической технологии (В.П.Беспалько); теория анализа и проектирования педагогической деятельности (В.В.Белич, Л.М.Кустов); теория педагогической интеграции (В.С.Безрукова, А.П.Беляева, Н.К.Чапаев); теория саморазвития человека (К.Я.Вазина); теория возрастной педагогики (А.С.Белкин); теория диагностической деятельности педагога (Э.Ф.Зерер, Г.А.Карпова, Н.С.Глуханюк).

Для реализации целей и задач исследования использовался *комплекс методов*: системный анализ изучаемой проблемы; методы педагогического моделирования; прямое и косвенное включенное наблюдение; педагогический эксперимент констатирующий и формирующий; моделирование ситуаций, микропреподавание; опросные методы; статистические методы обработки экспериментальных данных; безмашинные опросники, снабженные супертестом профессиональной ориентации.

База исследования. Основной опытно-экспериментальной базой служил Челябинский филиал Института профессионального образования Министерства образования Российской Федерации, а также научно-исследовательская лаборатория кафедры педагогики Челябинского института физической культуры. Исследованием было охвачено 82 руководителя учреждений начального профессионального образования системы профтехобразования Челябинской области и 126 заместителей по учебно-воспитательной, учебно-производственной и научно-методической работе. Результаты управления развитием профессиональной компетентности руководителей учреждений начального профессионального образования проверялись в профессиональных училищах и технических лицеях Челябинской области № 16, 80, 83, 100, 101, 133, 138.

Избранная методологическая основа и поставленные задачи определили ход теоретико-экспериментального исследования проблемы, которое проводилось в несколько этапов в период 1988 - 1994 гг.. На каждом этапе, в зависимости от задач, применялись разные методы исследования.

На первом этапе (1988-1989 гг.) изучались и анализировались отечественные и зарубежные источники по методологии, теории и практике управленческой деятельности, включая управление образовательными объектами и их развитием; диссертационные работы, сопряженные с темой исследования; опыт управления образовательными объектами системы ПТО Челябинской области, включая опыт управления развитием на уровне экспериментальных площадок; уточнялись методологическая и теоретическая основы исследования, противоречия, проблемы; формировались цель, объект и предмет исследования.

Использовались следующие основные методы: наблюдение, интервью, изучение программы развития учреждений начального профессионального образования, переходящих в статус экспериментальных площадок ПТО; обобщение передового управленческого опыта; анкетирование и обработка исследовательских материалов.

На втором этапе (1990-1991 гг.) разрабатывалась концептуальная модель управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования; проверялись основные положения формирующего эксперимента; уточнялись механизмы управления и управляющие программы управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования. Опытно-экспериментальная работа выполнялась в естественных условиях.

Основные методы: анализ управленческой деятельности руководителей и их заместителей по УПР, УВР, НМР; метод экспертных оценок (экспертиза образовательных проектов на уровне экспериментальных площадок); анкетирование, безмашинные опросники; компьютерные опросники с супертестом «профессиональная ориентация»; педагогический эксперимент; педагогическое моделирование.

На третьем этапе (1992-1993 гг.) проводились анализ и теоретическое обобщение данных опытно-экспериментальной работы; корректировка концептуальной модели управления развитием профессиональной компетентности в связи с обобщением опыта аттестации ИПР и руководителей учреждений начального профессионального образования, а также опыта деятельности экспериментальных площадок ПТО в статусе «высших профессиональных училищ» (ВПУ). Была завершена разработка концептуальной модели управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования.

Основные методы данного этапа: анализ теоретических данных, структурирование эмпирических данных; отсроченный эксперимент; безмашинные опросники; компьютерные опросники; наблюдение за развитием профессиональной

компетентности руководителей учреждений НПО, работающих по программе эксперимента. Сформированы общие выводы, разработаны рекомендации для руководителей.

На четвертом этапе (1994 г.) осуществлялось внедрение результатов исследования в учебный процесс ФППК Челябинского филиала ИПО МО РФ; в Программу развития профессионального образования ГУ ПТО Администрации Челябинской области на 1994 г., в программы развития экспериментальных учреждений ГУ ПТО на этапе перехода в статус профессионального лицея; оформление материалов диссертации.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Управление развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования представляет собой особую специфическую педагогическую деятельность, направляющую развитие профессиональной компетентности руководителя адекватно логике, содержанию и темпам инновационного развития образования как целого, с учетом требований, которые предъявляет процесс инновационного развития образования к специалисту.

2. Процесс управления развитием профессиональной компетентности руководителей учреждений начального профессионального образования раскрывается в многофакторной концептуальной модели, которая обусловлена, с одной стороны, структурными компонентами самого процесса профессионального становления специалиста, среди которых профессиональная компетентность является системообразующим, а с другой стороны динамикой овладения руководителем эталонами профессиональной компетентности в соответствии с уровнями: «эмпирическая модель» «аттестационная модель» «нормативная модель» - «теоретическая модель».

3. Эффективность управления развитием профессиональной компетентности руководителей учреждений начального профессионального образования обеспечивается реализацией следующих педагогических условий: а) изменение исходных принципов управления учреждением начального профессионального образования в пользу принципов личностно-ориентированного образования (изменение профессиональной направленности и профессионально-ценностных ориентаций руководителя); б) переход от деятельности управления функционированием учреждений к деятельности управления развитием учреждений НПО (деятельность инновационного развития); в) использование технологий управления развитием учреждения, основанных на механизмах педагогического проектирования как способе инновационной деятельности, аттестации уровня квалификации и профессионализма педагогов, стандартизации качества образовательного процесса; г) изменение статуса образовательного учреждения (профессиональ-

ный лицей); д) самоменеджмент как самостоятельность, самоорганизация, управление самим собой.

Научная новизна и теоретическое значение исследования.

1. Дана сущностная характеристика процесса управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования в условиях системы повышения квалификации и на основе самоменеджмента.

2. Определено место развития профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО в системе повышения квалификации с точки зрения тех функций, которые она выполняет в этой системе.

3. Разработана модель управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования, адаптированная к логике, содержанию и темпам инновационного развития образования как многопрофильной и дифференцированной саморазвивающейся общественной практики.

4. Теоретически обоснованы и экспериментально проверены условия эффективности функционирования модели управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования в системе повышения квалификации и практике управления инновационным развитием учреждений НПО.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования имеют методический уровень практической значимости, содержат инвариантную основу на уровне программ знаний и видов деятельности, поэтому могут быть использованы для подготовки к управлению развитием профессиональной компетентности руководителей всех типов учреждений, организаций образования. Совокупность положений и выводов, содержащихся в диссертации, позволяет существенно повысить управленческую компетентность руководителей, сделать процесс развития профессиональной компетентности руководителей учреждений начального профессионального образования прогрессивным и управляемым. Предложенная в исследовании Модель управления процессом развития профессиональной компетентности руководителей и разработанные на её основе учебное пособие находят свое применение в системе подготовки и повышения квалификации управленческих кадров.

Научная обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается опорой на методологию деятельностного подхода; использованием методов теоретического и экспериментального исследования как взаимопроверяющих, а также аналитических методов в сочетании с методами структуризации; методов моделирования и вариативного эксперимента; воспроизводимостью результатов исследования и репрезентатив-

ностью полученных экспериментальных данных; количественным и качественным их анализом; соответствием полученных результатов базису системного описания и научным представлениям психолого-педагогической концепции теории деятельности.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись: на заседании Ученого совета ЧФ ИПО; в процессе опытно-экспериментальной работы в Челябинском филиале института профессионального образования МО РФ, в учреждениях начального профессионального образования Челябинской области, служивших базой исследования.

Основные положения исследования докладывались автором на ежегодных межрегиональных научно-практических семинарах «Организационно-педагогические проблемы становления новых типов учебных заведений профессионального образования», проводимых ГУ ПТО и ЧФ ИПО (Челябинск - 1992 г., Снежинск 1993 г., Миасс 1994 г.); региональной научно-практической конференции «Реформы России. Уральский вариант» (Челябинск - 1994 г.); второй Российской конференции с международным участием «Проблемы социологии профессионального образования рабочих» (Санкт-Петербург - 1994 г.); заседаниях «Школы молодого исследователя» кафедры педагогики ЧГИФК (рук. проф. А.Я.Найн); заседаниях секции руководителей профессиональных училищ ГУ ПТО; в процессе работы очно-заочной «Школы молодого руководителя профессионального училища» системы непрерывного повышения квалификации руководящих кадров ЧФ ИПО МО РФ.

Всего автором опубликовано 14 работ, по теме исследования 12. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения и приложений. Библиография включает - 161 источник, в том числе на иностранном языке - 5. В работе приведено 17 таблиц, 13 схем, 2 графика.

ОСНОВНЫЕ ИДЕИ, КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Теоретические основы развития профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования.

Теоретический аспект проблемы профессиональной компетентности инженера-педагога, в статусе которого начинал свою профессиональную карьеру практически каждый руководитель учреждения начального профессионального образования, не является непосредственной целью нашего исследования. Методологические, теоретические, содержательные и диагностические аспекты этой проблемы освещены в работах К.А.Абульхановой-

Славской, А.Л.Журавлева, Г.Е.Зборовского, Э.Ф.Зееера, С.А.Косилова, В.А.Крутецкого, Н.В.Кузьминой, А.Н.Леонтьева, А.Т.Маленко, А.К.Марковой, В.С.Мерлина, А.Я.Найна, В.А.Сластенина, Б.А.Соколова, Н.Ф.Талызиной, В.Д.Шакурова, В.Д.Шадрикова, Р.Х.Шакурова, В.А.Якунина и др. Работа ориентирована на цели управления развитием профессиональной компетентности руководителя начального профессионального образования, детерминированные инновационными процессами, происходящими в самом образовании.

Анализ основных работ, непосредственно затрагивающих проблему профессиональной компетентности инженера-педагога показал, что она, в основном, идентифицируется с понятиями о знаниях, умениях, навыках, а также способах выполнения профессиональной деятельности.

Это может быть взято за основу исследования проблемы развития профессиональной компетентности инженера-педагога, ставшего руководителем учреждения начального профессионального образования: управленческая деятельность, объектом которой является учреждение НПО и образовательная деятельность инженера-педагога, объектом которой является учебно-воспитательный процесс на уровне личности обучающегося, должны при этом рассматриваться с единых методологических и теоретических позиций, с позиций психолого-педагогической концепции теории деятельности. Однако понимая управление учреждением начального профессионального образования как особую специфическую педагогическую деятельность, мы не можем ее идентифицировать с педагогической деятельностью как таковой, которая традиционно рассматривается в рамках учебно-воспитательного процесса.

Определение функционального алгоритма управленческой деятельности, управленческого поведения и мотивации управления как трех системных признаков функционирования инженера-педагога в статусе руководителя учреждения начального профессионального образования, а также определение объектов и стадий управления применительно к специфике деятельности педагогического управления, неизбежно выводит нас на первую проблемную область исследования. Ее феномен отражен в ряде работ по педагогическому управлению учреждением начального профессионального образования с позиций системного подхода (Ю.В.Васильев, М.Г.Захаров, М.И.Кондаков, Ю.А.Конаржевский, А.А.Орлов, П.В.Худоминский, Т.И.Шамова).

Другая важная проблемная область, связанная с темой нашего исследования, характеризуется противоречием между темпами инновационного развития образования и темпами развития профессиональной компетентности значительной части руководителей учреждений начального профессионального образования как неадекватными динамике инновационного развития образования и социальным

ожиданиям общества. При этом, естественно, возникает вопрос о том, в какой взаимосвязи находятся между собой такие системные факторы, как логика, содержание и темпы развития образования как «многопрофильной и дифференцированной саморегулирующейся общественной практики» (В.И.Слободчиков), и закономерности функционирования и развития педагогической деятельности как регулирующей основы профессионального саморазвития руководителя учреждения начального профессионального образования.

Теоретически решение проблемы управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования находится в зависимости от реализации ряда принципов:

1) мотивационного - потребности и готовности руководителя встать на путь инновационного развития учреждения начального профессионального образования;

2) концептуального - развитие должно начинаться с изменения самих исходных принципов, которые задают стиль и определяют характер управления; применительно к системе начального профессионального образования это означает отказ от техноцентристских и эконоцентристских концепций образования в пользу лично-ориентированного образования, то есть в пользу человекоцентристской концепции;

3) системного - развитие профессиональной компетентности руководителей учреждений начального профессионального образования, развитие механизмов управления учреждением начального профессионального образования детерминируется логикой и содержанием процессов инновационного развития образования как целого, а не установкой на процесс повышения эффективности управления или усовершенствование отдельных его сторон;

4) ресурсного - программы развития учреждений начального профессионального образования до уровня профессионального лица как опорного центра развития НПО будут реализованы при условии предварительного развития ключевой подсистемы кадров. В структуре кадрового потенциала ключевым звеном является развитие профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО.

II. Концептуальная модель управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования.

Для целей управления развитием профессиональной компетентности руководителя плодотворным является подход, в котором соблюдается диалектика преобразования уровня «обученности» в уровень «профессиональной

культуры». В разработанной модели уровень «обученности» будет соответствовать эмпирическому эталону профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования, а уровень «профессиональной культуры» – теоретическому эталону, в котором «надситуативная» профессиональная активность руководителя выходит на уровень самореализации или на уровень механизма «самоменеджмента» (самодетельности, самоорганизации, управления самим собой).

В модели управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования, конструктивно выражающей диалектику процессуального и содержательного эффективность не может быть обеспечена за счет воздействия лишь одного фактора – надситуативной активности руководителя учреждения начального профессионального образования, выступающего ответственным субъектом управления развитием учреждения НПО. На концептуальном уровне такая модель конструктивно может быть представлена лишь в виде многоуровневой, многофакторной модели управления развитием профессиональной компетентности руководителя.

Функциональные характеристики такой модели и ее эффективность обеспечиваются диалектикой взаимодействия субъективных (потребности профессионального развития) и объективных (процессы инновационного развития образования) факторов, факторов процессуальных (функции управления на уровне этапов управления) и содержательных (направления или объекты управления), а также уровнем развития профессиональной компетентности, диагностично устанавливаемым в операциях сравнения с эмпирическим, аттестационным, нормативным и теоретическим эталонами профессиональной компетентности. Возможность перехода от одного уровня профессиональной компетентности к другому, эталонному, уровню обеспечивается механизмами перехода, которые идентифицируются с базовыми социально-педагогическими инновациями, детерминированными введением в действие Закона РФ «Об образовании»: а) механизмом проектирования содержания начального профессионального образования, реализуемым самим учреждением НПО; б) аттестационным механизмом, согласно которому исследовательская деятельность педагогов высших категорий становится профессионально значимой; в) механизмами стандартизации качества профессионального образования; г) механизмом введения новой типологии учреждений НПО, предполагающим, на уровне профессионального лицея, создание Центра развития профессионального образования. Содержательно-логическая основа концептуальной модели

представлена на схеме.

Данная модель адаптировалась к целям исследования. В результате преобразования получена новая рабочая модель педагогической деятельности из пяти относительно самостоятельных модулей: а) информационно-аналитический модуль (И); б) проектно-прогностический модуль (П); в) организационно-распорядительный модуль (ОР); г) нормативно-исполнительский модуль (НИ); д) модуль профессиональных способностей, мотивов, ценностных ориентаций (СМ).

Использование адаптированной модели предполагает использование критериев: а) управленческая деятельность руководителя учреждения НПО идентифицируется как деятельность педагогическая; б) анализ, проектирование, профессиональные способности, профессиональная мотивация составляют внутренний; психологический, проективный блок деятельности; организация, распорядительство (регуляция), исполнительство, приведение к норме (коррекция) составляют внешний: технологический, исполнительский блок деятельности; в) в режиме функционирования «весовые коэффициенты» потенциальной значимости каждого из модулей, рассмотренные по отношению к возможности получения конструктивного результата деятельности, примерно одинаковы и составляют ориентировочно 20%; это открывает возможность для экспертных оценок продуктивности избираемых моделей профессиональной компетентности и сопряженных с ними моделей профессиональных способностей и профессиональной направленности.

Исследование (контент-анализ содержательных признаков квалификации и профессионализма) показало, что наиболее устойчивой составляющей теоретически возможной деятельностной модели профессиональной компетентности руководителя НПО является «эмпирический эталон профессиональной компетентности» руководителя, устанавливаемый на основе экспертных оценок или на основе проективного теста. Статистически среднее значение «содержательности» (модуль 3-4) эмпирического эталона по отношению к теоретическому эталону составляет около 20%. В эталоне аттестационном оно составляет около 60%, а в нормативном - около 70%. При этом «содержательность» теоретически возможной деятельностной модели профессиональной компетентности была принята нами за 100%. Этот ориентировочный расклад показывает, что в деятельностной модели профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО содержательная доля непосредственно «профессиональной компетентности» составляет около 80%. Этим, в частности, объясняется, почему в качестве ключевого словосочетания в теме нашего исследования выбрано

«развитие профессиональной компетентности», а не «профессиональное становление».

III. Технология управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования.

В качестве специальной исследовательской проблемы нами рассматривалось уточнение понятия о педагогической технологии применительно к специфике «технологии управления развитием профессиональной компетентности руководителя». Изучение отечественных и некоторых зарубежных источников (В.П.Беспалько, П.Митчелл и др.) показало, что в большинстве своем они идентифицируют понятие педагогической технологии с «систематичным и последовательным воплощением на практике заранее спроектированного учебно-воспитательного процесса, имеющего потенциально воспроизводимые результаты».

Применительно к задаче разработки «технологии управления развитием» данная структура определения педагогической технологии оказывается полезной для выделения некоторых критериальных признаков технологии, таких, как результативность, проектируемость, воплощаемость, воспроизводимость. В работах челябинских исследователей (А.Я.Найна и др.) принято другое определение педагогической технологии, которое дополняет вышеперечисленные критериальные признаки: «Педагогическая технология - это способ получения положительного педагогического результата, заданного нормами обучающих или управляющих программ, в условиях, адекватных целям образования». Таким образом, критериальный ряд может быть продолжен признаками нормативности, целенаправленности, конструктивности и опосредования.

Из сказанного следует, что для разработки технологии управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО должны быть обозначены: предмет, процесс, результат, методы, средства, нормативный эталон (он отличается от эмпирических эталонов профессиональной компетентности), условия эффективности. Отсюда вытекает, что технология управления развитием, понимаемая как «педагогическая технология», не может быть идентифицирована с «функциями управления» (объекты управления + стадии управления) на уровне стадий: анализ, планирование, организация, стимулирование, информирование, контроль, регулирование, оценка. Место стадий управления в технологии управления показано в диссертационном исследовании подробно. Здесь же заметим то, что

принятая технология управления развитием не заменяет стадий управления и не отменяет их.

Из схемы видно, что в структуре технологии «предметом» развития профессиональной компетентности может быть только сама профессиональная компетентность, диагностически устанавливаемая в стартовый момент процесса развития как «эмпирический эталон профессиональной компетентности». Исследование показало, что содержательные признаки такого эталона с большой долей вероятности прогнозируются и составляют примерно 50% содержания признаков модулей 3 и 4. Теоретически возможный «результат» определяется содержанием признаков «теоретического эталона» профессиональной компетентности, что составляет нормативно одобренное 100%-е значение признаков каждого из пяти модулей: 1-2-3-4-5. «Процесс» развития профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования определяется как последовательность достигаемых результатов: «эмпирический эталон» «аттестационный эталон» «нормативный эталон» «теоретический эталон».

В качестве «условий эффективности» в разработанной технологии управления развитием профессиональной компетентности руководителя НПО, были выдвинуты четыре группы ключевых условий: 1- установка на повышение профессиональной компетентности; 2 организация деятельности; 3 погружение в «поток информации» инновационного развития учреждений НПО; 4 контроль, диагностика достижений и ограничений развития.

Оценочный компонент «нормы» в технологии управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО - был представлен тремя содержательными аспектами: 1 - нормативные документы инновационного развития образования, детерминированные введением в действие Закона РФ «Об образовании»; 2 эталоны достигнутого в системе ГУ ПТО Администрации Челябинской области опыта инновационного развития учреждений экспериментального типа (три научно-практических семинара и выставка интеллектуальной продукции «Педагогические проекты в учреждениях НПО. Передовой педагогический опыт»); 3 - концепция личностно-ориентированного начального профессионального образования.

Таким образом, на единой методологической основе технологии управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО удалось реализовать разработанную многоуровневую, многофакторную концептуальную модель управления развитием, в которой на системном уровне согласованы: 1 инновационное развитие профессиональной компетентности

руководителя НПО; 2 - инновационные процессы, идущие в учреждениях НПО, и инновационное развитие образования как системы.

IV. Результаты опытно-экспериментальной работы.

Процедура экспериментального доказательства достоверности и корректности педагогической технологии управления процессом развития профессиональной компетентности использует традиционный способ сравнения и последующей проверки результатов, полученных, по крайней мере, по двум независимым методикам измерения: эталонной и экспериментальной. При этом в исследовании в качестве независимой переменной был выбран содержательный уровень направленности авторской педагогической технологии управления процессом развития профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО, а в качестве зависимой достигнутой руководителями уровень профессиональной компетентности в результате реализации программ педагогического управления.

В проведении констатирующего эксперимента приняло участие две группы руководителей учреждений начального профессионального образования: контрольная - 21 человек (КГ) и экспериментальная - 23 человека (ЭГ). Использование методик исследования, разработанных в Уральском профессионально-педагогическом университете, позволило в значительной мере продвинуть работу в экспериментальной части исследования. В то же время, апробация и адаптация тестового материала, привлекаемого на основе изучения переводной литературы (М.Вудкок, Т.Санталайнен, Д.Френсис, Г.А.Шредер и др.) осуществлялась группой преподавателей Челябинского филиала ИПО МО РФ. Основная часть из них в дальнейшем использовалась в качестве экспертов, которые имели возможность соотносить свои наблюдения со шкалой самонаблюдений руководителей учреждений НПО, участвовавших в эксперименте.

Результаты проверки «нулевой гипотезы» показали не только отсутствие существенных различий между группами КГ и ЭГ, но и возможность интерпретации стартового уровня профессиональных подструктур личности или (в нашей терминологии) - «эмпирического эталона» профессиональной компетентности, характеризующего среднестатистический уровень фактической подготовленности к управлению учреждением начального профессионального образования в условиях развития. Так, использование безмашинных опросников в сочетании с интервью (одинаково для обеих групп - КГ и ЭГ) показало наличие типичных ограничений, деструктивно влияющих на статус руководителя как «лидера» управления развитием учреждения НПО. Суждения экспертов распределились

следующим образом:

1. Позволяет себе перенапрягаться на работе	92%
2. Ему очень не нравится, когда он непопулярен	42%
3. Люди видят, что он небрежно относится к себе	62%
4. Похоже, он не получает удовольствия от преодоления трудностей на работе	83%
5. Несистемно подходит к решению проблем	66%
6. Выработка идей часто дается с трудом.....	42%
7. Не прибегает к помощи других при решении проблем	58%
8. Сделав ошибку становится явно раздраженным и огорченным	75%
9. Придерживается взглядов, которые сотрудники не принимают во внимание	42%
10. Часто не проявляет должной настойчивости.....	42%
11. Плохо показывает себя на заседаниях	42%
12. Не умеет слушать	40%
13. По-видимому, не пользуется полной поддержкой подчиненных	65%
14. Не умеет делегировать полномочия	50%
15. Действует так, как будто за обучение подчиненных отвечает кто-то другой.....	50%
16. Мало прилагает усилий к развитию подчиненных.....	66%
17. Мало доверяет диагностическим системам оценки	58%
18. Считает, что вести заседания - трудное и неблагодарное дело	42%
19. Придерживается точки зрения, что руководитель должен быть лидером для подчиненных во всех случаях жизни.....	43%
20. Не обладает реальным опытом формирования коллектива	40%

Таким образом, уже на первых этапах включения оценочных механизмов в экспериментальную часть исследования (опросники, интервью, экспертная оценка) появилась проблема выбора шкал для отслеживания результатов развития профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования. Это заставило вновь обратиться к рассмотрению и анализу многоуровневой, многофакторной модели, показанной выше, и рассмотреть возможность определения шкал в соответствии с каждым из пяти профессионально-значимых модулей, характеризующих деятельность руководителя: информационно-аналити-

ческим (1); проектно-прогностическим (2); организационно-распорядительским (3); нормативно-исполнительским (4); модулем профессиональных способностей, мотивов профессиональной деятельности (5).

Эксперимент показал, что развитие профессиональной компетентности руководителя протекает эффективно и процесс становится управляемым, если это развитие осуществляется в соответствии с программой развития знаний и видов деятельности, сконструированной в соответствии с многоуровневой, многофакторной моделью, показанной на схеме. При этом инновационное развитие профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования находится в прямом соответствии с инновационным развитием учреждения НПО, а инновационное развитие учреждения в прямом соответствии с инновационным развитием образования как системы. По такой программе работали участники экспериментальной группы; в контрольной группе условие разработки программы развития учреждения НПО, ее защиты и последующего поэтапного воплощения не выдвигалось.

Критериальное пространство, обозначенное нами как «деятельность руководителя по инновационному развитию учреждения профессионального образования», содержало также четыре критериальных признака: 1 - определение нормы инновационного развития образования; 2 - определение условий инновационного развития учреждения начального профессионального образования; 3 - освоение технологии управления развитием учреждения НПО; 4 - разработка проекта и его реализация на уровне перехода: «профтехучилище» «профессиональное училище» «экспериментальная площадка» «профессиональный лицей» - «центр развития профессионального образования».

Критерий «лидерство», характеризующий профессиональный потенциал руководителя, был оставлен в качестве оценочного инструмента, состоящего, как об этом было замечено выше, из девяти оценочных шкал.

В обобщенном виде результаты экспериментальной работы представлены в таблице в сопоставлении для контрольной и экспериментальной групп по признакам компонентов готовности и результатов развития. Достоверность различий по показателям в контрольной и экспериментальной группах проверялась с помощью традиционных методов сопоставления, применяемых в индуктивной статистике: метода «хи-квадрат» (χ^2) и «тэ-критерия Стьюдента» для зависимых выборок. Метод «тэ-критерия Стьюдента» для оценки достоверности различий в изменении девяти показателей супертеста «Административное руководство», характеризует профессиональный потенциал руководителя как лидера управления развитием учреждения НПО.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ, ВЫТЕКАЮЩИЕ ИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенное исследование показало корректность выдвинутой гипотезы и дало возможность сделать следующие выводы:

1. Выделены, обоснованы и экспериментально проверены педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования: условие нормативности (в соответствии с логикой, содержанием и темпами инновационного развития образования); условие системности (система: развитие образования - развитие учреждения НПО - развитие профессиональной компетентности руководителя); условие деятельности (развитие профессиональной компетентности руководителя в качестве основного средства предполагает деятельность инновационного развития учреждения НПО); условие целесообразности.

2. Разработаны модульные теоретические модели анализа профессиональной деятельности руководителя учреждения НПО (эмпирический эталон, аттестационный эталон, нормативный эталон, теоретический эталон), прототипом которых являлась рабочая модель педагогической деятельности; разработана концептуальная модель управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования, содержащая инвариантную основу, что позволяет использовать ее в программах управления развитием профессиональной компетентности руководителей учреждений, организаций образования других типов.

3. Вместе с тем следует отметить, что исследование выявило низкую инновационную результативность образовательных проектов учреждений НПО, которые разрабатываются как программы совершенствования отдельных сторон деятельности учреждения в соответствии с определенным критерием; подобные программы, не изменяя исходных принципов, часто выдаются за программы развития.

4. Таким образом, результаты исследования дают основание сделать выводы о том, что выдвинутая гипотеза доказана, поставленные задачи решены. Разработанные педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования могут служить основанием и для разработки дальнейших изысканий в области профессиональной подготовки руководителей НПО в системе их непрерывного повышения квалификации. При этом следует обратить особое внимание на: а) разработку проблемы интеграции управленче-

ского знания руководителя учреждения начального профессионального образования как знания об управлении образовательными объектами, знания об управлении организацией (отношения и мотивация деятельности), знания об управлении развитием; б) разработку концепции Центра развития начального профессионального образования на уровне профессионального лицея.

Основное содержание диссертации изложено в следующих публикациях автора:

1. Проблемы переходного периода учебных заведений к рынку. В кн.: Организационно-педагогические проблемы становления новых типов учебных заведений ПТО. - Челябинск: УПО ПТО, 1992. - С. 5 - 7.

2. Информационно-нормативные материалы по лицензированию вновь открываемых государственных и негосударственных образовательных учреждений. - Челябинск: Чел.Фил.ИПО, 1993. 16 с.

3. К вопросу о применении ЭВМ в учебно-воспитательном процессе ПТУ В кн.: Проблемы перехода на новое содержание профессионального образования. - Челябинск: Чел.Фил.ИПО, 1993. - С. 50 - 52.

4. Системный анализ как инструмент системного подхода. В кн.: Проблемы перехода на новое содержание профессионального образования. Челябинск: Чел.Фил.ИПО, 1993. - С. 58 - 60.

5. О системном подходе к оценке деятельности учебных заведений. - В кн.: Проблемы перехода на новое содержание профессионального образования. Челябинск: Чел.Фил.ИПО, 1993. - С. 77 - 79.

6. Пакет документов по аттестации инженерно-педагогических и руководящих работников профессиональных учебных заведений: Методические рекомендации. Челябинск: УПО ПТО, 1993. Ч. 1. 28 с (в соавторстве).

7. Системный подход к управлению профессиональным учебным заведением. - В кн.: Проблемы формирования профессиональной направленности молодежи. - Челябинск: ЧГИФК, 1993. - С. 4 - 6.

8. Основные аспекты проблем управления инновационными процессами в системе профессионального образования Челябинской области. - В кн.: Адреса педагогического эксперимента в ПУЗ Челябинской области. Челябинск: Чел.Фил. ИПО, 1993. - С. 3 - 10.

9. Программа развития профессионального образования Челябинской области. Информационный бюллетень УПО ПТО № 3. Челябинск: Чел.Фил.ИПО, 1993. - С. 7 -13.

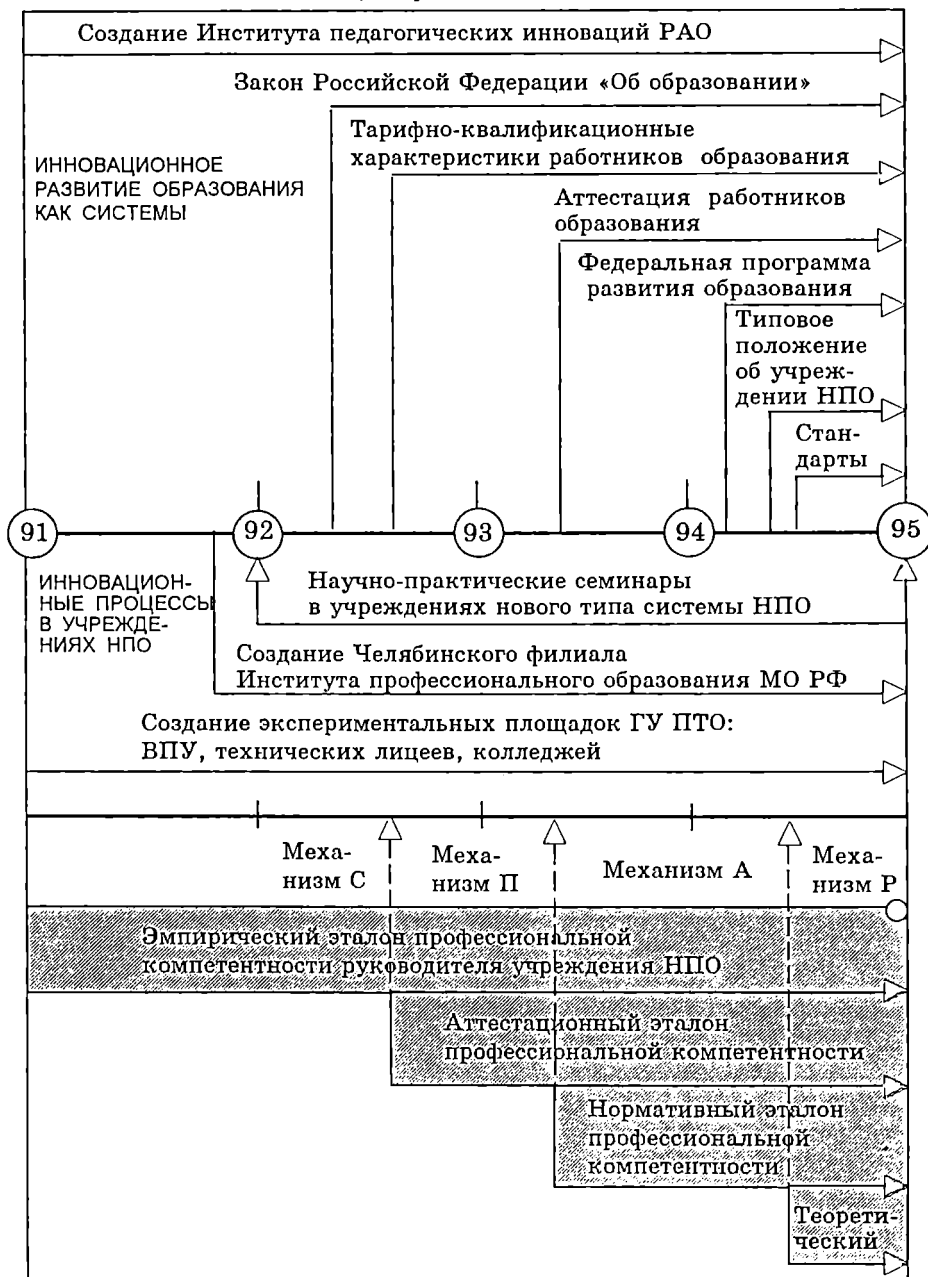
10. Информационно-нормативные материалы по лицензированию образовательных учреждений. Челябинск: Чел.Фил.ИПО, 1992. 78 с.

11. Педагогические проблемы управления высшими профессиональными

учебными заведениями. В кн.: Проблемы социологии профессионального образования рабочих. - С.-Пб.: Акме - Петербург, 1994. - С.76 - 79.

12. Профессиональная компетентность руководителя учреждения НПО: проблемы инновационного развития. - Учебное пособие. - Челябинск: Чел.Фил. ИПО, 1994. - 144 с (в соавторстве).

Инновационное развитие профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО: концептуальная модель



**Результаты экспериментальной работы по признакам
компонентов готовности и развития профессиональной
компетентности руководителя учреждения НПО**

Группа	Кол-во испыту- емых	Результаты				Методы сопоставления
		Улучшили		Не улучшили		
		чел.	%	чел.	%	
Развитие профессиональной компетентности: знания об управле- нии развитием						
ЭГ	23	17	73,9	6	26,1	"хи-квадрат"
КГ	21	2	9,5	19	90,5	$X^2=18,54$ $p<0,05$
достоверно при $p=1$ и значении критерия "хи-квадрат" = 3,84						
Развитие профессиональной компетентности: проекты инновацион- ного развития						
ЭГ	23	14	60,9	9	39,1	"хи-квадрат"
КГ	21	1	4,8	20	95,2	$X^2=10,01$ $p<0,05$
достоверно при $p=1$ и значении критерия "хи-квадрат" = 3,84						
Развитие профессиональной компетентности: решение проблем управ- ления развитием.						
ЭГ	23	13	56,5	10	43,5	"хи-квадрат"
КГ	21	4	19,0	17	81,0	$X^2=3,94$ $p<0,05$
достоверно при $p=1$ и значении критерия "хи-квадрат" = 3,84						
Влияние технологии управления развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения НПО (система повыше- ния квалификации; экспериментальная группа - ЭГ) на личност- ные признаки "лидера"						
ЭГ	23	Две зависимые выборки для "тэ-критерий 9-ти базовых признаков;				Стьюдента"
ЭГ	23	гипотеза: "улучшили"				$T=2,78$; $p=23$; $p<0,05$
достоверно при $p=23$ и значении "тэ-критерия" = 1,71						

Гнатышина Елена Александровна

Управление развитием профессиональной компетентности руководителя учреждения начального профессионального образования (в системе повышения квалификации). Челябинск: Чел.Фил.ИПО МО РФ, 1995. - 24 с.



Подписано в печать 17.01.95. Формат 60x84/16. Объем 1,3 п.л. Тираж 100 экз. Заказ 21.
Челябинский филиал Института профессионального образования МО РФ.
454112, Челябинск, ул.Тайковская, 1.
