

2.5. ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.Н. Булынский,

З.А. Бердникова,

А.В. Егоров

ЗАДАЧИ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ УЧИЛИЩАМИ

Изменения в государственно-политическом устройстве и социально-экономической жизни страны предусматривают коренное улучшение системы и практики управления образованием.

За последние годы произошли существенные сдвиги в области управления образованием. Приведены в соответствие с федеративным устройством России полномочия субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в образовательной сфере. Заложена правовая база академической самостоятельности учебных заведений. Преодолевается ведомственный подход к управлению образовательными учреждениями, важным шагом в этом направлении стало создание единого министерства. Идет становление взаимодействия государственных и общественных форм управления образованием, ведущую роль играют учебно-методические объединения, ассоциации учебных заведений, региональные советы ректоров. Новые подходы к управлению образованием закреплены в действующих законодательных актах.

Обобщая существующие точки зрения на обозначенную нами проблему реорганизации управления образованием, удалось выявить следующее:

1. Профессиональное образование является механизмом развития всех других сфер общества.

2. Система профессионального образования преобразуется из ведомства (отрасли) в сферу целостной многопрофильной и дифференцированной саморегулирующей общественной практики, которая осуществляет свою политику через участие в программах и проектах любых других типов социальной деятельности.

3. Формирование принципов региональной образовательной политики связано с созданием условий, способствующих развитию профессиональных образовательных потребностей различных слоев населения и ориентированных на сбалансирование двух функций: воспроизводящей и развивающей.

4. Эффективное управление в образовании как организованной системе социальной природы должно обеспечивать: а) сохранение структуры профессионального образования, построенного на новых принципах организации профессиональных образовательных учреждений; б) поддержание режима активности системы профессионального образования посредством подбора обучения, повышения квалификации и оптимизации работы педагогического и управленческого персонала образовательных учреждений; в) реализацию стратегии развития посредством мультипликации процесса разработки и осуществления программ развития образовательных учреждений региональной системы начального профессионального образования; г) достижение целей профессионально-образовательной деятельности, определяемых по критериям государственных образовательных стандартов.

5. Необходимость предотвращения с помощью специально выверенных управленческих действий деструктивных тенденций в региональной системе профессионального образования; создания на экспериментальных педагогических площадках новых форм организации профессионального образования; осуществления постепенного и общественно контролируемого процесса освоения и проектирования конкурентоспособных форм профессионального образования с учетом федеральных, региональных и частных интересов; формирования системы развития профессионального образования.

6. Необходимость создания системы государственного контроля качества начального профессионального образования и профессиональной подготовки, разработки целевой региональной программы развития профессионального образования.

7. Целесообразность изменения принципов управления профессиональным образованием с целью обеспечения качества управления профессиональным образованием.

Кроме того, во многих научных исследованиях делается акцент на том, что необходимы гуманизация и демократизация профессиональных образовательных учреждений. Если гуманизация предполагает коренную перестройку профтехшколы с учетом интересов личности учащегося и педагога, требует оптимальных условий для их разностороннего развития, то демократизация диктует необходимость перестройки отношений между руководителями всех рангов и педагогами, учителями и учащимися, расширение их прав и ответственности, создание условий для реального участия каждого из них в решении учебно-воспитательных задач. Такой подход, по нашему мнению, и должен стать основой формирования нового управленческого мышления будущего руководителя.

Современные подходы к управлению предполагают осознание руководителями новой профессиональной среды, поиска принципиально нового взгляда на управленческую деятельность. Все это предусматривает соответствующую методологическую проработку проблемы управления современным образовательным учреждением.

Как известно, роль руководителя в существовавшей ранее системе образования была четко определена. Ее основу составляла властная функция, которая редко подвергалась сомнению, от руководителя требовалась обязательность исполнения. Современный же характер общественного развития предъявляет к руководителю совершенно иные требования, обусловленные произошедшими фундаментальными переменами в отношении к работе, образованию, социальным ожиданиям и т.д. Современному руководителю приходится принимать са-

мостоятельные решения без вмешательства вышестоящих органов, находить оптимальный подход, удовлетворяющий личные интересы работников и интересы образовательного учреждения.

Однако, как показывает практика, сегодняшний руководитель пока не в полной мере готов выполнять возложенные на него функции. Причиной тому является отсутствие системы подготовки руководящих кадров для образовательных учреждений, а также недостаток соответствующей научно-методической литературы. Кроме того, отрицательное влияние оказывает неустойчивость политической и экономической ситуации в стране.

Существует западный опыт управленческой деятельности, позволяющий использовать некоторые методики, направленные на оказание помощи руководителям в области организации собственной работы, осознание своей роли в системе управления и оптимизации индивидуальных способностей. Однако использование таких методик может быть эффективным только при учете особенностей российского менталитета. Поэтому обеспечение образовательных учреждений управленческими кадрами является сегодня наиболее актуальным.

В контексте вышесказанного немаловажная роль принадлежит проблеме отбора и обучения (подготовки) резерва руководителей учреждений начального профессионального образования, что и явилось объектом наших изысканий. Согласно теории управления именно на начальной стадии профессионализации руководителей необходимо достичь качества формирования у них управленческих умений. Исследование этой проблемы предполагает опору на систему методологических знаний: на философском уровне – это система законов, категорий и принципов диалектики, касающихся управленческой деятельности; на общенаучном уровне – использование основных положений теории систем и теории управления.

Как одно из важных методологических учений нами был избран *целостный подход*. Эффективность применения данного подхода достаточно полно показана в концепциях управления человеческими ресурсами. Так, американский специалист в области общей теории систем М. Месаревич данную идею

сформулировал следующим образом: “В настоящее время уже довольно ясно, что систему нужно проектировать как целое, а не начинать с процесса и затем лишь добавлять необходимое управление...” [1, с.46].

Применение целостного подхода объясняется и тем, что в рамках сложившихся к управлению подходов, вытекающих из потребностей реальной ситуации, руководитель не может построить и осуществить полноценную профессиональную деятельность.

В теоретических исследованиях целостный подход в области управления и подготовки кадров, с одной стороны, трактуется как *долговременное развитие интеллектуального и трудового потенциала работника*. В связи с этим и появилась новая управленческая дисциплина – организационное поведение. Задачей этого предмета является понимание, предвидение и управление человеческим поведением в рамках организации. Другой аспект целостного подхода *раскрывается в осуществлении кадровой политики*. Как целостный процесс кадровая работа состоит из нескольких взаимосвязанных этапов: 1) планирование персонала; 2) поиск, отбор и набор кадров; 3) их адаптация; 4) вознаграждение и социальная защита; 5) развитие; 6) обучение и 7) оценка. В числе первоочередных задач формирования кадрового потенциала мы выделяем из названной последовательности второй этап. Именно здесь сегодня необходимо применить новый подход, обеспечивающий качество данной целостности.

Для достижения положительных результатов, на наш взгляд, наиболее важным является изменение управленческого сознания директоров УНПО, понимающих сущность функционирования и развития образовательных учреждений в условиях перехода к рынку. Системообразующим фактором обеспечения целостности управленческой деятельности служат овладение новыми методами управления и соответствующая психологическая перестройка будущих директоров образовательных учреждений. Как показывают последние исследования, только безотлагательное обновление и развитие потенциала руководящих кадров могут обеспечить эффективность системы образования. Поэтому вопросы образования и обучения руководителей очень актуальны. Причем многие ис-

следователи придерживаются мнения о том, что *наиболее рациональным путем в этом случае являются обучение и переподготовка, а не повышение квалификации.*

Практика и исследования последних лет показывают, что посредством повышения квалификации из сегодняшнего руководителя невозможно сделать профессионального управленца. Кроме того, ситуация осложняется и тем, что ранее существовавшая система подготовки и повышения квалификации кадров на региональном и федеральном уровнях частично разрушена, а новая система, соответствующая современным требованиям, не сформирована, что и вызывает острую необходимость разработки новых концептуальных подходов.

В последнее время широкое распространение в мире получила *концепция непрерывного образования* как комплекс мер, дающих возможность человеку учиться на протяжении всей жизни. Поэтому другой методологической основой нашего исследования послужила идея *непрерывного образования* (А.П. Владиславлев, В.А. Горохов, Г.П. Зинченко, Л.А. Коханова, В.Г. Онушкин и др.).

Непрерывное образование представляет собой гибкую, развивающуюся, открытую систему, которая предоставляет возможность каждому человеку на любом этапе своей жизни включиться в процесс приобретения любых потребованных ему знаний. Для нашего исследования очень важна идея о том, что непрерывное образование утверждает принцип единого управления и самоуправления, ориентированных на новаторство, педагогическое творчество. При таком образовании обеспечивается непрерывность обучения определенным видам деятельности в тесной связи с практической деятельностью.

Система непрерывного образования развивает задатки каждого человека, способствует преодолению социальных противоречий между людьми, открывает каждому возможность получения соответствующего его потребностям образования.

Литература

1. Месаревич М. Теория иерархических многоуровневых систем. – М.: Мир, 1973.