

Таким образом, педагогическое сопровождение студента в процессе развития его академической зрелости мы выделяем в качестве одного из психолого-педагогических условий технологии организации самостоятельной работы будущих педагогов профессионального обучения. Приемами, способствующими такому развитию, являются: фасилитационное общение; супервизорские консультации; формирование саногенного мышления; преодоление затруднений СР.

Литература

1. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. М., 1977.
2. *Глуханюк Н.С.* Психология профессионализации педагога / Н.С. Глуханюк. Екатеринбург: Изд-во УГППУ, 2000. 218 с.
3. *Горденко Н.В.* Формирование академической компетенции у студентов вузов: Дис. ... канд. пед. наук / Н.В. Горденко. Ставрополь, 2006. 169 с.
4. *Лаврентьев Г.В.* К вопросу о формировании академической зрелости студента вуза / Г.В. Лаврентьев, Н.Б. Лаврентьева. Барнаул: БГПУ, 2006. С. 250—253.
5. *Лаврентьев Г.В.* Профессиональное становление студентов инженерно-педагогической специальности: активизация и психолого-педагогическое сопровождение / Г.В. Лаврентьев, Н.Б. Лаврентьева, Н.А. Неудахина, Л.А. Новоселова. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2005. 212 с.
6. *Маркова А.К.* Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Знание, 1996. 308 с.
7. *Страва Т.* Академическая зрелость как интегральная ценность и показатель готовности студентов к профессиональной деятельности: Дис. ... д-ра пед. наук. Т. Страва. М., 1999. 315 с.
8. *Философский энциклопедический словарь.* М.: Сов. энциклопедия, 1983. 382 с.

Кондрух В.И., Назарова О.Л.

ГОТОВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Диагностика готовности руководителя профессионально-педагогического образовательного учреждения к управлению качеством образования проводилась нами на основании данных анкетирования,

тестирования профессионально-значимых личностных качеств, оценки стиля взаимодействия субъектов образовательного процесса. При этом нами учитывались следующие аспекты [7, с. 89]:

- степень соответствия управленческих решений и действий основам законодательства России в сфере образования;
- адекватность управленческих решений и действий социальным и культурным запросам социума;
- эффективность организации деятельности образовательного учреждения;
- эффективность отношений в педагогическом коллективе;
- эффективность отношений между педколлективом и родителями в повышении качества знаний учащихся;
- профессиональная личная компетентность, квалификация педагогического персонала профессионально-педагогического образовательного учреждения;
- создание условий для профессионального роста и стабильности педагогического состава профессионально-педагогического образовательного учреждения;
- достаточность и эффективность работы по распределению обязанностей и ответственности между педагогами, обеспечивающими достижение поставленных целей;
- достаточность и эффективность работы по повышению педагогической компетентности руководителей профессионально-педагогического образовательного учреждения.

Объектом экспертной оценки готовности руководителей профессионально-педагогического образовательного учреждения выступал положительный конечный результат, то есть совокупность продуктов управленческой деятельности. В диагностике готовности руководителя к управлению качеством образования принималась во внимание вся имеющаяся информация о теоретических знаниях и практических умениях в сфере управленческой деятельности.

Согласно представлениям А.К. Марковой [6, с. 81], профессиональная компетентность — это совокупность качеств, приобретаемых в процессе профессиональной деятельности, сочетаемая с индивидуальной ориентацией на эту деятельность. В профессионально-педагогической управленческой компетентности руководителя образования наиболее важными элементами являются профессиональная деятельность по управлению качеством образования и профессиональное общение.

В профессиональной управленческой деятельности наиболее значимыми составными частями является принятие решений, адек-

ватных складывающейся ситуации и отвечающих интересам решения актуальной проблемы, и умения реализовать принятое решение. В профессиональном общении, как пишет А.А. Бодалев, наиболее значимыми элементами являются его коммуникативная составляющая и его субъект-субъектный характер [2, с. 96].

Соответствие управленческих решений социально-правовым нормам и тенденциям развития образования в целом является ведущим принципом управления качеством образовательного процесса. Вторым по значимости является принцип структурно-функционального единства управления. В нем отражаются основные требования, предъявляемые к повышению профессиональной компетентности в сфере управления качеством образования. Такими требованиями являются устойчивость, мобильность, оперативность управленческой деятельности, соответствие этой деятельности потребностям современной школы, правовое обеспечение состава управленческих функций.

Повышение профессионально-педагогической компетентности в управлении качеством образовательного процесса колледжа включает в себя, по нашему мнению, и развитие личностных качеств руководителя как активного звена, которое обеспечивает выполнение управленческих функций только ему присущим способом (ориентация на выполнение целевой установки — повышение профессиональной компетентности при оптимизации управленческих функций в соответствии с индивидуально-личностными качествами).

Руководитель профессионально-педагогического образовательного учреждения выступает как главный организатор управления обучением, творческая индивидуальность которого в значительной степени меняет содержание мотивов деятельности по управлению качеством образования.

Управление качеством образовательного процесса в профессионально-педагогическом образовательном учреждении осуществлялось нами в рамках целевой программы развития региона и приобретало в каждом образовательном учреждении свои специфические особенности. При этом сохранялись ведущие идеи образования, которые согласно утверждению Г.Н. Серикова, могут быть представлены как идеальные конструкторы или координаты. Таких координат четыре [9, с. 210—211]:

- нормативно-регламентирующая;
- перспективно-ориентирующая;
- коммуникативно-информационная;
- деятельностно-стимулирующая.

Мы разделяем мнение Г.Н. Серикова о том, что эти координаты являются основными элементами целостного образовательного пространства.

В управлении качеством образовательного процесса профессионально-педагогического образовательного учреждения нормативно-регламентирующая координата реализуется в соблюдении условий обеспечения правовых основ инновационной деятельности. Эти условия составляют своеобразную законодательную основу осуществления инновационной деятельности. В образовательной системе России имеются документы, регламентирующие инновационную деятельность в современной школе. К ним можно отнести пункты Закона «Об образовании»; Закон «О дополнительном образовании»; Положения об экспериментальных площадках; Программы развития образования в регионах и отдельных образовательных учреждениях. К их числу относятся и документы об аттестации работников образования.

Нормативно-регламентирующий аспект составляют не только правовые основы, законодательная база инноваций в образовательном учреждении, но и «негласные законы», общественные моральные нормы, сложившиеся в образовательных учреждениях взгляды и отношения к новаторам и инновационной деятельности.

В этом плане играют особую роль условия, обеспечивающие положительный настрой в коллективе на инновации, подготавливающие общественное сознание к факту их возможного осуществления, их значимости и неизбежности их ведения работниками образования и обучающимися (студентами).

В соответствии с нормативно-регламентирующей координатой целесообразно вычленив следующие условия этой группы, благоприятствующие становлению квалификации и препятствующие развитию профессиональных деформаций [9, с. 71]:

1) правовые основы, законодательная база инновационной деятельности (на федеральном, региональном, внутриучрежденческом уровнях);

2) моральные нормы, благоприятные отношения к инновациям в образовательном учреждении;

3) требования к профессионально-педагогической квалификации, функциональным обязанностям;

4) нормативы профессиональной нагрузки, их корректировки применительно к данной нагрузке;

5) требования к образованности и нормативы учебной нагрузки.

Перспективно-ориентирующая группа условий обеспечивается путем составления программы развития образовательного учреждения, базирующейся на диагностике состояния образовательной системы, учитывающей интересы, способности и личные цели самосовершенствования и построенной на индивидуально-синтезируемой основе.

Деятельностно-стимулирующие условия создаются для того, чтобы, с одной стороны, привлечь педагогов к участию в инновации, а с другой, — чтобы обеспечить саму возможность ее благоприятного протекания. Эти функции условий деятельностно-стимулирующей группы находят отражение в ее составе.

Каждая составляющая, как отмечает М.В. Горонович, в свою очередь, также охватывает большое число условий и характеризуется следующими аспектами [4, с. 10]. Во-первых, для осуществления инновации важна психологическая готовность субъектов. Во-вторых, непременным условием является достаточность их квалификации (готовности к осуществлению инновации). В-третьих, инновационная деятельность должна быть обеспечена оборудованием, литературой как научной, так и методической, организованной с помощью консультантов, наставников, методистов.

Перспективно-ориентирующая координата образовательного процесса — это форма реализации программно-целевой установки, в которой подчеркивается, прежде всего, ближайшая перспектива управленческой деятельности.

Коммуникативно-информационная координата обеспечивает адекватное восприятие новых тенденций в сфере управления качеством образования, вычленение из них содержательных, полезных для образовательной деятельности элементов и выбраковывание конъюнктурных, связанных со сменой руководителя или изменением психологического климата в коллективе единомышленников, положений.

Коммуникативно-информационная координата управления деятельностью реализуется в продуктивном общении между субъектами управления, в обмене информацией для повышения уровня компетентности в сфере управления качеством образовательного процесса.

Анализ специальных работ по проблеме управления качеством образовательного процесса профессионально-педагогического образовательного учреждения, реализующего инновационные проекты в образовательной деятельности, показывает, что его эффективность во многом определяется установлением доверительных, субъект-субъектных отношений между руководителями и исполни-

телями, между педагогами и обучающимися [1; 3; 4; 5; 8]. В субъектных отношениях реализуются индивидуально-личностные особенности субъектов управления, происходит становление свободной личности. В результате такого становления обучающийся формируется как субъект, для которого качество образования становится личностной потребностью.

Ориентация на личность ученика на практике означает, прежде всего, смену стиля педагогического общения — от авторитарного к демократическому, поощрение самостоятельности, самодостаточности личности.

По результатам управленческой деятельности руководители могут быть отнесены к одному из пяти уровней: репродуктивному, адаптивному, локально-моделирующему, инновационно-творческому. Каждому уровню соответствует своеобразный набор средств решения управленческой задачи, стиль руководства. Для репродуктивного и адаптивного уровня руководства характерны действия в рамках приказов и инструкций, без попыток самостоятельных решений. В лучшем случае такой руководитель может приспособить эти требования к особенностям подчиненных.

Для руководителя локально-моделирующего уровня характерно владение стратегиями формирования у подчиненных системы знаний, умений, отношений по отдельным задачам. На уровне системно-моделирующего управления реализуется стратегия научно-обоснованных воздействий на подчиненных. Руководитель образовательного учреждения, учебного подразделения, поднявшийся до инновационно-творческого уровня «мастерски владеет искусством руководства для оптимального задействования творческого потенциала субъектов труда, активно реализует авторские модели, алгоритмы и технологии, обеспечивая в нестандартных ситуациях реализацию адекватных управленческих мер».

Инновационно-творческий стиль управления предполагает высокий профессионализм в управленческой деятельности, обеспечивающий принятие нестандартных, оптимальных решений и управленческих действий по повышению профессиональной компетентности педагогов в управлении качеством образовательного процесса.

Оптимальность управленческой деятельности заключается в наиболее рациональном использовании средств и приемов управления в конкретных условиях и в реальной педагогической ситуации. Оптимизация управления качеством образования имеет непосредственную связь с профессиональной управленческой готовностью руководителей образования.

И.О. Котлярова [5, с. 112] предлагает оценивать готовность педагогов к управлению образовательным процессом по показателям компетентности, инициативности, мастерству, нравственности. Каждый из этих показателей может быть нейтрально-низким, пропедевтическим и продуктивным.

Оценка готовности руководителей образовательного учреждения и руководителей учебных подразделений к управлению качеством образования нами проводилась по таким параметрам [8, с. 106—107]:

- теоретическая готовность;
- операционно-деятельностная (технологическая) готовность;
- личностная готовность.

Группа профессионально-значимых качеств для управленческой деятельности определялась по методике, разработанной В.П. Симоновым. Структура и содержание основных профессионально-значимых качеств личности и эффективности профессиональной деятельности руководителей образовательного учреждения и учебных подразделений по управлению качеством образования были сведены в общую карту, которая заполнялась на основе тестовых и анкетных методик, адаптированных применительно к решению опытно-экспериментальной работы.

Все результаты диагностирования оценивались по трем уровням: оптимальный, допустимый и критический. Отсюда следует простой вывод: предметом первоочередного внимания руководителя образовательного процесса являются все показатели, вышедшие на критический уровень, а затем уже на допустимый. Первая колонка — это модель идеального учителя, вторая — нормального, а третья — аномального.

По всей карте:

- общий оптимальный уровень 85—100 баллов;
- общий допустимый уровень 65—84 балла;
- общий критический уровень 50—64 балла.

Всего в карте четыре группы методик. Остановимся подробнее на характеристике первых двух групп.

Первая группа позволяет определить психологические черты личности учителя как индивидуальности. Вначале используется тест Г. Айзенка, который, помимо диагностирования темперамента, дает количественные характеристики эмоциональной стабильности или нестабильности личности, а также имеет шкалу социальной желательности (шкала лжи). Анализ результатов тестирования начинается с этой шкалы социальной желательности. Если Л. больше 4, то

результаты тестирования сомнительны в значительной степени. Затем следовал опросник Т. Лири, который позволяет исследовать как самооценку человека, так и представления о нем других членов коллектива. Полученные результаты характеризуют направленность основных притязаний личности. Самооценку личности человека полезно сравнить с внешней оценкой по этой же методике.

Затем использовалась методика диагностики основных акцентуаций характера (по К. Леонгарду), которая позволила выявить, какие черты характера у данной личности относятся к явной акцентуации, а какие — к скрытой.

Вторая группа методик характеризовала руководителя в структуре межличностных отношений.

Исследование показало, что определение стиля управления очень важно для конструктивного решения оценочных аспектов образовательного процесса в колледже [7; 8].

Стиль управления представляет собой совокупность методов, систематически используемых субъектом управления в своей управленческой деятельности. Следовательно, основная характеристика стиля — это своего рода стратегия и тактика использования средств и методов управления для достижения положительного результата. Этому отвечает демократический стиль управления, в котором управленческие решения и действия не входят в противоречие с мнением педагогического большинства, отвечают интересам делового сотрудничества.

Рейтинг руководителей до начала формирующего эксперимента соответствовал оптимальному уровню у 40,9 % руководителей, на завершающем этапе формирующего эксперимента — у 50,6 %. Критический уровень был отмечен у 21,7 % руководителей в исходных данных и у 14,4 % — на завершающем этапе формирующего эксперимента. Для эффективной управленческой деятельности руководителю необходимы не только знания и умения, но и такие личностные качества, как стремление к успеху, лидерству, властным полномочиям. Эти качества становятся высшей духовной потребностью личности. Их роль возрастает по мере освоения специальных управленческих умений. Так, по данным анкетного опроса число руководителей, принимающих управленческие решения по личной инициативе, к окончанию формирующего эксперимента увеличилось с 28,9 % до 53,0 %. Число руководителей, привлекающих своих коллег к определению стратегических целей управления качеством образования, к окончанию формирующего эксперимента упало с 43,3 % до 24,7 %.

На завершающем этапе формирующего эксперимента существенно возросло число руководителей образовательных учреждений и учебных подразделений, оценивающих высокий уровень теоретической подготовки как фактор, оказывающий решающее влияние на эффективность управления качеством образования (28,9 % до начала формирующего эксперимента и 53,0 % — на завершающем этапе). Напротив, только 26,5 % руководителей считают решающим фактором опыт управленческой деятельности, до начала формирующего эксперимента — 38,5 %.

Приведенные в статье некоторые результаты наших исследований свидетельствуют о том, что по мере роста профессиональной компетентности в сфере управленческой деятельности потребность в повышении теоретической подготовки не падает, а напротив, становится все более актуальной. Вместе с тем, актуализируются и личностные мотивации к самостоятельности в принятии управленческих решений, к властным полномочиям. В этом проявляется и естественное стремление к самоутверждению, свойственное как руководителю профессионально-педагогического образовательного учреждения, так и педагогу, наделенному чувством собственного достоинства и самоуважения.

Литература

1. *Абрушкин И.П.* Проектирование и управление качеством образовательных систем в Северо-западном регионе / И.П. Абрушкин. СПб.: Мекет, 1998. 72 с.
2. *Бодалев А.А.* Психология о личности / А.А. Бодалев. М.: Изд-во Московского ун-та, 1988. 188 с.
3. *Вазина К.Я.* Саморазвитие человека и технологическая организация образовательного пространства: концепция, опыт / К.Я. Вазина. Челябинск: ГУ ПТО, 1997. 242 с.
4. *Горонович М.В.* Организационно-педагогические условия подготовки профессионально-педагогического персонала к применению модульных технологий обучения: Дис. ... канд. пед. наук / М.В. Горонович. Екатеринбург, 1999. 187 с.
5. *Котлярова И.О.* Теоретические основы личностно ориентированного повышения профессионально-педагогической квалификации работников образования: Дис. ... д-ра пед. наук / И.О. Котлярова. Челябинск, 1999. 340 с.
6. *Маркова А.К.* Психология профессионализма / А.К. Маркова. М: Международный гуманитарный фонд Знание, 1996. 308 с.
7. *Назарова О.Л.* Управление качеством образовательного процесса в учебных заведениях среднего профессионального образования: монография / О.Л. Назарова. Челябинск: ЧелГНОЦ УрО РАО, 2003. 356 с.

8. *Найн А.Я.* Рефлексивное управление профессионально-педагогическим образовательным учреждением: монография / А.Я. Найн, О.Л. Назарова, В.И. Кондрух. Челябинск: Челябинский рабочий, 2006. 368 с.

9. *Сериков Г.Н.* Образование: аспекты системного отражения / Г.Н. Сериков. Курган: Изд-во Зауралье, 1997. 464 с.

Мардина Е.М., Федосеева Ю.В.

УПРАВЛЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Современное общество сегодня предъявляет высокие требования к специалисту со средним профессиональным образованием. На данном этапе развития общества недостаточно того, чтобы выпускник колледжа успешно усвоил курс обучения, необходимо также, чтобы он в процессе обучения научился самостоятельно приобретать знания, умело применять их на практике, генерировать новые идеи, творчески мыслить (А.Я. Найн, В.И. Кондрух, И.П. Смирнов и др).

Управление учебной деятельностью студентов становится одним из первостепенных условий эффективности педагогического процесса, однако, как правило, провозглашается сама идея, но не дается исчерпывающей характеристики данного феномена, а также особенностей ее реализации на уровне целостности [1; 2; 3; 4; 6].

Проблему управления учебной деятельностью студентов на занятиях в колледже необходимо рассматривать в контексте управления педагогическим процессом в целом. При этом большое значение имеют теоретико-методологические аспекты ее решения [6, с. 368].

Теоретико-методологические аспекты социального управления всесторонне проанализированы российскими учеными (В.Г. Афанасьев, А.И. Берг, И.В. Блауберг, Д.М. Гвишиани, В.П. Кузьмин, Э.Г. Юдин) и зарубежными исследователями (М. Альберт, Р. Акофф, А. Файоль, У.Р. Эшби).

Управление психолого-педагогическими явлениями с позиции системного подхода отражено в работах С.И. Архангельского, В.П. Беспалько, В.В. Васильева, М.М. Поташника, В.П. Симонова, В.А. Слостенина и др.

Растет число исследований, посвященных управлению учебной деятельностью и учебным процессом (М.С. Дмитриева, О.Л. Назарова, А.Н. Орлов, Н.Ф. Талызина, В.А. Якунин и др.), совершенст-