УДК 37.014.552

И.П. Суркова

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье рассматриваются особенности управления учреждениями профессионального образования, определяемые условиями, в которых оно осуществляется. Развитие, обусловленное реформированием системы образования, и современные социально-экономические условия, требуют от руководителей образовательных учреждений использования методов и принципов управления, которые обеспечивают эффективность их деятельности.

Развитие, управление развитием, система управления, социально-экономические условия, педагогический коллектив.

The article considers the features of management of institutions of professional education defined by the conditions in which it is carried out. Development due to the reforming of education system, and modern socio-economic conditions require the heads of educational institutions to use the methods and principles of governance that provide their effectiveness.

Development, management of development, control system, social and economic conditions, pedagogical staff.

В последние годы активно осуществляется реформирование системы образования. В концепции модернизации российского образования определена главная задача государственной образовательной политики – обеспечение качества образования на современном уровне, соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства [2, с. 7].

Проблемы, возникающие перед образовательной системой, обусловлены рядом противоречий, которые в большей степени связаны с существенными изменениями концепции развития нашего общества, с развитием рыночных отношений, с происходящими изменениями в ценностных ориентациях, в образовательных и деятельностных потребностях человека.

Закон РФ «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 создал необходимую правовую базу для реформирования и развития образования [1]. Поправки к закону, принятые в 1996 году, в целом усовершенствовали этот законодательный акт, но не смогли привести его в соответствие с новыми требованиями российской жизни. Процессы реформирования общественного устройства и экономики требуют внесения коренных изменений, в связи с этим в 2010 – 2011 годах обсуждался и готовился к принятию новый Закон РФ «Об образовании».

Современная профессиональная школа развивается в посткризисных условиях, в связи с этим Закон «Об образовании», специфические условия материального обеспечения требуют от руководителей принципиально новых подходов к управлению учреждениями образования.

В нестабильных переходных условиях первоочередная задача руководителя – выбор стратегии развития, методов, принципов управления.

В управлении следует различать две линии: стратегическую – перспективную, долговременную и оперативную – тактическую, конкретно-исполнительскую.

Стратегическая линия предполагает принятие тщательно подготовленных решений: подбор и расстановку кадров, планирование, выбор профиля образовательной программы и учебного плана, создание системы дополнительных платных услуг, совершенствование учебно-воспитательного процесса и т.п. Принятие подобных управленческих решений следует проводить поэтапно: изучить законы и другие нормативно-правовые акты, научные и методические материалы, положение дел в регионе, согласовать изменения с советом образовательного учреждения, предприятиями – заказчиками кадров. Разумная требовательность с оказанием своевременной необходимой помощи обеспечивает активность педколлектива, высокое качество учебно-воспитательного процесса.

Подобный подход ни в коей мере не ущемляет авторитет руководителя, не снижает значимости принципа единоначалия. Наоборот, он укрепляет позиции руководства, ибо создает необходимое единство, обеспечивает поддержку основной массы исполнителей.

При выполнении тактических задач и осуществлении оперативного каждодневного управления решения нужно принимать немедленно, «по ходу дела». Однако в любом случае руководитель принимает решение самостоятельно, с должной твердостью и ответственностью [2, с. 51].

Теория управления пока не дает четкого алгоритма решения проблем, связанных с обеспечением развития и повышения эффективности учебно-воспитательного процесса в профессиональных учебных заведениях. Управленческая деятельность слабо ориентирована на достижение конкретных результатов. Не раскрыты в достаточной мере соотношение цели и результатов управленческой деятельности и их взаимозависимости. Целенаправленно не изучалась проблема эффективности управления в профессиональном колледже, по-разному характеризовались факторы, влияющие на ее повышение.

Понятие «управление» относится к числу наиболее общих, наиболее универсальных понятий; оно охватывает и социальное управление, и управление различного вида механизмами, машинами.

В самом общем виде управление – это процесс

воздействия на систему в целях перевода ее в новое состояние на основе использования присущих этой системе объективных законов.

Педагогическая система профессионального колледжа является самостоятельно развивающейся и управляемой целостностью и состоит из ряда компонентов. Управление развивающейся педагогической системой, с одной стороны, направлено на сохранение ее целостности, с другой – позволяет изменять эту систему, влиять на действие отдельных ее компонентов. Развитие педагогической системы колледжа направлено на достижение целей, обусловленных потребностями общества. Цели определяют содержание, которое, в свою очередь, предполагает многообразие форм и методов реализации [2, с. 77].

Особенностью управления профессиональным колледжем в условиях развития является усиление роли:

– планирования работы колледжа;

– правильной постановки целей, их ранжирования по степени важности;

– расстановки кадров и распределения обязанностей между руководителями всех уровней: директором, заместителями директора, заведующими отделениями, руководителями методических объединений;

– установления связей между подсистемами и оптимального осуществления координации и регламентации этих связей на уровне администрации и совета колледжа;

– налаживания системы передачи информации к исполнителям и эффективной обратной связи от отделений, учебных групп, преподавателей, мастеров производственного обучений и т.д.;

– глубины и всесторонности педагогического контроля, анализа реального состояния дел;

– создания материально-технической базы для успешного протекания учебно-воспитательного процесса;

– наличия необходимого микроклимата в коллективе;

– квалификации и опыта руководителей и преподавателей, а также системы повышения их педагогического мастерства.

Для профессионального колледжа характерны динамизм и непрерывность протекающих в нем процессов (ежегодно изменяется нормативная база, состав обучающихся, педагогического коллектива, развивается материально-техническая база, меняются требования к уровню профессиональной подготовки выпускников и др.).

В таких условиях управленческая деятельность должна быть в равной мере направлена на выработку целей и достижение результата, на создание условий формирования педагогического и ученического коллективов, на отбор содержания и использование разнообразных средств, форм и методов учебно-воспитательной работы. В таком случае управление позволяет сохранять целесообразность педагогической системы и продуктивно влиять на обновление составляющих ее компонентов [2, с. 78 – 79].

Совершенствование целеполагания и планирования учебно-воспитательной работы диктуется необходимостью постоянного развития, движения педагогической системы.

Процесс управления – это функционирование органов и работников управления. Его можно характеризовать с разных точек зрения – содержания, организации, технологии. Содержание процесса управления определяется сущностью управления, его целями, принципами, методами, спецификой отрасли, уровнем этого органа в данной системе управления.

Сущность управления профессиональным учебным заведением достаточно полно и всесторонне отражают следующие принципы управления:

– сочетание коллегиальности и единоначалия; например, решения педагогических советов, методических объединений принимаются коллегиально, а ответственность за их исполнение персональная;

– сочетание в управлении государственных и общественных начал; администрация требует выполнения учебных планов и образовательных стандартов, а пути их решения вырабатывают коллегиальные органы управления: методические и педагогические советы, цикловые комиссии, при этом они опираются на требования нормативных документов;

– научность, взаимосвязь теории и практики;

– системность и комплексность;

– ориентация на конечный результат обучения.

Решающая роль в любой организации принадлежит коллективу. Анализ практики деятельности колледжа показывает, что коллектив педагогов может эффективно осуществлять достижение целей не только при условии расширения его функций, но при их обоснованной дифференциации и координации деятельности. Управление охватывает совокупность взаимоотношений между людьми, которые складываются в процессе выработки, принятия и реализации общественных решений. Поддержка или неприятие инноваций со стороны коллектива может обеспечить успех или неуспех проводимых мероприятий.

Руководство педагогическим коллективом, находящимся в условиях развития, требует применения методов управления, которые будут способствовать формированию коллектива единомышленников. К ним можно отнести:

– психолого-педагогические методы, такие как убеждение, личный пример, поощрение, критика и самокритика;

– социально-педагогические методы, такие как выдвижение перспективных линий, организация сотрудничества работников, единые требования, традиции, создание ситуации критического самоанализа;

– организационно-педагогические методы: педагогическое совещание, организация профессионального общения, трудовое сотрудничество, директива;

– социально-экономические методы: материальное стимулирование, договор, хозрасчет, коллективный договор.

Система работы руководителя складывается продолжительное время путем отбора самых рациональных форм и методов. Она должна отвечать ряду требований, обеспечивающих успех в работе: обеспечи-

вать целенаправленность деятельности всего педагогического коллектива, повышение профессиональной квалификации, педагогического мастерства и профессионально-педагогической культуры учителей; выработку единых требований для педколлектива [3].

Особенности управления профессиональным учебным заведением определяются их спецификой. Содержание образования зависит от отрасли промышленности, сложности промышленного оборудования, степени автоматизации производства. Обучение профессиям для высокотехнологичных производств должно осуществляться на современном оборудовании, в противном случае будет невозможно обеспечить качество профессиональной подготовки. Централизованное снабжение профессиональных учебных заведений наглядными средствами обучения, лабораторным оборудованием прекратилось свыше 25 лет назад. Преодолеть разрыв между возможностями бюджетных профессиональных колледжей и потребностями предприятий в подготовке высококвалифицированных кадров позволяет их сотрудничество с базовыми предприятиями. Череповецкий индустриальный колледж несколько десятилетий успешно сотрудничает с гигантом черной металлургии ОАО «Северсталь». Для подготовки прокатчиков, сталеплавильщиков, сварщиков, станочников требуются станки, лабораторное оборудование, симуляторы оборудования, металлопрокат, инструменты, которые частично могут быть предоставлены предприятием, заинтересованным в квалифицированных кадрах.

Таким образом, в управлении развитием профессионального образовательного учреждения важно, чтобы деятельность педагогического коллектива начиналась с анализа исходного состояния учебно-воспитательного процесса. Цели и перспективные направления развития должны определяться на основе проведенного анализа. Все изменения осуществляются для повышения качества профессиональной подготовки, с целью удовлетворения запросов потребителя услуги – потенциального работодателя выпускников, поэтому направления развития необходимо согласовывать с заказчиком кадров. Планируя деятельность образовательного учреждения, необходимо расставить приоритеты. Первоочередные изменения должны коснуться совершенствования учебно-материальной базы. Деятельность педагогов должна стимулировать их творческую активность и заинтересованность. Активизации творческого потенциала способствуют конкурсы профмастерства, мастер-классы, педагогические чтения, научно-практические конференции студентов, руководителями которых являются преподаватели, и т.д.

Для повышения эффективности деятельности, направленной на развитие колледжа, важно привлекать всех членов педколлектива к планированию и реализации планов развития; доведя до коллектива перспективы, связанные с введением инноваций, руководитель создает команду единомышленников, сознательно и качественно выполняющих свою работу.

В состав программы развития колледжа может входить несколько отдельных проектов, к реализации которых могут быть привлечены педагоги. Совершенствование учебно-материальной базы требует разработки проектов лабораторий, кабинетов, оснащения мастерских; повышение квалификации педагогических кадров предполагает разработку программ семинаров, педагогических советов, конкурсов профессионального мастерства, программы школы молодого педагога и др. Повышение качества профессиональной подготовки требует разработки программы партнерского сотрудничества с представителями базового предприятия, программ стажировок мастеров производственного обучения. Привлечение педагогов к разработке одного или нескольких проектов увеличивает степень их причастности к общему делу, позволяет разбудить творческий потенциал коллектива.

Литература

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1. – М., 2008.

2. *Панферова, Н.Н.* Управление в системе образования / Н.Н. Панферова. – Ростов н/Д, 2010.

3. Педагогика профессионального образования / под ред. В.А. Сластенина. – М., 2004. – Разд. 2. – С. 146 – 312.

УДК 05.13.18

М.И. Шутикова, М.А. Суеткина

КОМПЛЕКСНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ КРЕДИТНЫХ ЕДИНИЦ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

В статье представлена информационная система комплексного формирования индивидуальных учебных планов студентов, перевода академических часов в кредитные единицы нагрузки преподавателей во взаимосвязи с индивидуальными планами студентов на основе алгоритмов перевода нагрузки преподавателей в кредитные единицы, структура электронной зачетной книжки.

Информационная система, кредитно-зачетная единица, индивидуальный план студента, нагрузка преподавателя.