

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье анализируется проблема управления качеством подготовки специалистов начального и среднего звена в многопрофильных учреждениях НПО и СПО, отраслевых ресурсных центрах предприятий. Представлены стратегические ориентиры управления качеством подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования разного уровня и вида

В условиях современного развития социально-экономической сферы России подготовка конкурентоспособных кадров становится одним из важнейших приоритетов государственной политики. Повышение качества и эффективности профессионального образования является одной из актуальнейших проблем для всего мирового сообщества.

Потребность в совершенствовании профессионального образования осознается как актуальное реагирование общества на высокие требования к качеству подготовки специалистов, предъявляемые рынком труда, социумом, работодателями и производством. Модернизация системы профессионального образования, всего хода профессиональной подготовки специалистов направлена на соответствие результатов деятельности данным требованиям и запросам личности, общества и государства.

Анализ опыта ряда стран показывает, что в большинстве из них практические действия по модернизации образования сталкиваются с таким противоречием, как требования к качеству подготовки специалистов и недостаток основных ресурсов для профессионального образования, отсутствие конкретных механизмов, позволяющих осуществить перемены в соответствии с меняющимися социально-экономическими условиями.

Разрешение данного противоречия повлияло на появление и развитие различных форм и моделей в подготовке специалистов начального и среднего звена – многопрофильных учебных заведений, технопарков, бизнес-инкубаторов и комплексов по профессиональной подготовке специалистов ресурсных центров как структурных подразделений образовательных учреждений, предприятий,

как организаций в форме некоммерческого партнерства.

Ресурсные центры – это эффективное явление в развитии производственных сфер, отраслей в профессиональном образовании. Это понятие имеет множество трактовок. Так, Н. Ю. Посталюк относит к ресурсным центрам любое подразделение (организационную ячейку) образовательного учреждения (ОУ), имеющее автономный статус (вплоть до самостоятельного юридического лица) и производящее образовательные услуги или учебно-производственную продукцию на платной основе [6, с. 7].

Поэтому появление *ресурсных центров* в системе общего и профессионального образования, а также на предприятиях было обусловлено масштабными преобразованиями процессов подготовки квалифицированных кадров. Эта проблема в первую очередь связана с дефицитом бюджетных средств, моральным и физическим износом материально-технической базы, лабораторного оборудования, усилением конкуренции за абитуриентов в условиях демографического спада, резким снижением престижа рабочих профессий.

Как оказывает анализ, основные функции ресурсных центров состоят в следующем:

- концентрация дефицитных высоко стоимостных, технологичных, наукоемких ресурсов различных собственников для подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов;

- обеспечение коллективного доступа к ресурсам для выбора образовательной программы и вида профессиональной деятельности;

- формирование механизма развития на основе соучредительства и софинансирова-

ния с целью реализации интереса на основе договоров;

– организация и проведение актуальной инновационной деятельности для отработки оптимальных технологий, моделей и программ.

Выделим основные стратегические ориентиры, разрешение проблем в которых позволит повысить качество профессиональной подготовки специалистов в разных формах и видах учебных заведений. Эти ориентиры являются составляющими модели управления качеством профессиональной подготовки компетентных специалистов в связи с основными социально-экономическими требованиями рынка труда, работодателей, общества и государства.

Стратегические ориентиры управления качеством подготовки специалистов в разных формах и видах учреждений профессионального образования включают методологические основы подготовки специалистов, целеполагание в управлении качеством, системы показателей качества.

Для более широкого, комплексного исследования методологических основ развития профессионального образования А. П. Беляева вводит в обращение понятия «интегративная методология» и «интеграторы». Интегративная методология представляет собой учение о принципах, построении, формах «научного познания на междисциплинарной границе наук об образовании, служащее стратегией не только синтетического теоретического познания непрерывного профессионального образования, но и преобразования деятельности» [1, с. 4].

По нашему мнению, в структуре понятий теории многоуровневого непрерывного профессионального образования *интеграторами* являются следующие категории: принципы, процессы, стандарты, целостность, профессиональная социализация, непрерывное образование, многоуровневая профессиональная подготовка, управление качеством профессиональной подготовки и другие составляющие.

Управление качеством профессиональной подготовки специалистов ведется на трех уровнях: региональном (областном), институциональном и локальном. На областном уровне управление и организация осуществляется специалистами областного комитета общего и профессионального образования

(ПО) и областного института развития образования. Основная цель – разработка концептуальных основ управления качеством профессиональной подготовки специалистов, нормативных и методических материалов, координация деятельности учреждений ПО.

На институциональном уровне управление осуществляется директорами и их заместителями (для учреждений НПО и СПО), а также руководителями структур, осуществляющих подготовку специалистов (для предприятий и РЦ).

Основная цель – организовать деятельность учреждений в соответствии с уставом, ФГОС НП, целями функционирования и развития, выработки стратегической политики, ее организационно-нормативной интерпретации.

На локальном уровне управление осуществляется субъектами образовательного процесса: мастерами производственного обучения, преподавателями, органами самоуправления. Основная цель – создать условия для подготовки конкурентоспособных на рынке труда специалистов, способных адаптироваться в социально-производственной среде.

Для повышения качества профессиональной подготовки специалистов, важно применять следующие основные принципы: единство научного, производственного, образовательного подходов; направленность на экономическое, социальное и духовное развитие; сочетание государственной поддержки и самокупаемости деятельности учреждений; использование и концентрация ресурсов на приоритетных направлениях; многообразие форм деятельности в реализации научно-технических программ; интеграция российской профессионально-образовательной среды в международное образовательное пространство.

Система показателей управления качеством профессиональной подготовки специалистов может быть представлена как качество отдельных элементов социально-культурной среды и профессионально-образовательной деятельности, стратегического планирования, педагогических кадров (ресурсов), образовательного процесса подготовки специалистов, нормативно-законодательного обеспечения, выполнения лицензионных и аккредитационных показателей, инновационной деятельности учреждений НПО и СПО, внебюджетной, маркетинговой деятельности и раз-

вития образовательной инфраструктуры, аттестации выпускников.

Для эффективного управления качеством профессиональной подготовки специалистов важно иметь объективную информацию, уметь ее своевременно и грамотно обработать, своевременно принять управленческое решение. В связи с этими целями необходимо пользоваться оптимальными качественными и количественными методами оценки результатов мониторинга деятельности, процесса профессиональной подготовки [2].

К качественным методам относятся методы изучения документации, методы биографического описания, деловых характеристик, устного отзыва, эталона, обсуждения и дискуссии, посещения и анализа уроков и внеклассных мероприятий. К группе количественных методов относятся методы с числовой оценкой показателей. Среди них нужно выделить метод коэффициентов и балльные методы (корреляции, анкетирования, диагностики, тестирования и др.). К комбинированным методам можно отнести положительные стороны первых двух групп, интеграцию и использование этих методов в зависимости от целей оценивания [7, с. 96].

Предполагается создание необходимых условий и механизмов по организации образовательного процесса. С этой целью должны быть, во-первых, задействованы внутренние ресурсы как самого учебного заведения и всех его субъектов, так и партнеров, заинтересованных в подготовке квалифицированных, компетентных и конкурентоспособных специалистов. Во-вторых, необходимо новое, более эффективное, построение и содержательное наполнение образовательного процесса подготовки кадров, позволяющее получить результаты высокого качества. В-третьих, должно быть организовано эффективное взаимодействие всех субъектов профессиональной подготовки специалистов.

Темпы инновационной деятельности по совершенствованию процессов профессионального образования должны опережать потребности общества, работодателей и рынка труда, запросы личности.

При ослаблении или отсутствии управляющего (административного, или государственного) воздействия особое значение приобретает реагирование самой самоорганизующейся системы на изменения условий внешней или внутренней среды. Это качество

носит название «управляемость образовательной саморазвивающейся системы».

Для повышения качества деятельности учебных заведений в их работе важно учитывать и применять основной принцип синергетики – *самоорганизации*, при котором связи между элементами носят вероятностный и временный характер. Учет системной логики организации, являющейся важнейшим условием эффективного управления, усугубляется тем, что развитие современных организаций и проводимая в них инновационная деятельность довольно часто проходят неравномерно и неоднородно, потому что организации «являются так называемыми социотехническими системами» [3, с. 26].

Любая социотехническая система, согласно данному подходу, состоит из подсистем, которые должны быть в ходе деятельности согласованы иерархически (по типу субординации) и горизонтально (по типу координации). Стремительные перемены, происходящие в социально-экономической сфере России, ослабление государственной поддержки учреждений НПО и СПО актуализировали процессы их самоорганизации. Как все самоорганизующиеся системы (экономические, социальные, финансовые), образовательные самоорганизующиеся системы (ОСС) характеризуются определенными типами состояний: самозарождением, функционированием, реакцией на внутренние и внешние воздействия.

Необходимо отметить свойство ОСС, заключающееся в том, что ее функционирование происходит при непрерывном самоприспособлении к изменяющимся условиям по *оптимизации* управления ею, включения или выключения отдельных подсистем, изменения их взаимосвязей. Это свойство необходимо учитывать при управлении качеством профессиональной подготовки рабочих кадров и специалистов.

Основными субъектами процессов профессиональной подготовки специалистов являются: руководители учебных заведений, работники структурных подразделений предприятий, преподаватели и мастера производственного обучения, работодатели, родители, студенты.

Анализ показывает, что взаимодействие является наиболее эффективным, ясли достигнута форма, называемая сотрудничеством, являющаяся наивысшим уровнем согла-

сованности совместной работы на основе развитых оптимальных субъект-субъектных отношений.

Важно отметить, что в данном случае реализуются аспекты синергетического подхода. При этом как сама образовательная саморазвивающаяся система, так и ее элементы становятся в определенной мере самофинансируемыми. Они приобретают большую свободу действий, их зависимость от управляющего воздействия государственных органов

уменьшается, система приобретает способность к самодействию.

Основным результатом управления качеством профессиональной подготовки специалистов станет создание интегрированного, системного, комплексного и методически оформленного комплекса, субъекты которого способны создать оптимальные условия для качественной профессиональной подготовки компетентных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда.

Л и т е р а т у р а

1. *Беляева А. П.* Интегративная методология и политеория профессиональной подготовки // Профессионально-педагогические теории и их реализация в условиях модернизации образования : материалы науч.-практич. конф. – СПб., 2004. – С. 3–8.
2. *Жилина А. И.* Эталонная модель профессиональной компетентности менеджера (руководителя). – СПб.: ИОВ РАО, 2002. – 228 с.
3. Мониторинг качества профессионального обучения / под ред. Е. П. Веретенниковой и др. – СПб.: Полиграф-С, 2004. – 146 с.
4. *Никулина И. Л.* Педагогические условия управления качеством профессиональной подготовки студентов колледжа : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Магнитогорск, 2006. – 23 с.
5. *Панасюк В. П.* Рекомендации по совершенствованию муниципальных систем оценки качества образования Ленинградской области : учеб.-методич. пособие. – СПб. : ЛОИРО, 2011. – 122 с.
6. *Посталюк Н. Ю.* Модели ресурсных центров. Профессиональное образование. – 2006. – №12. – С. 6–8.
7. *Топоровский В. П.* Аналитическая компетентность педагога: технология развития, педагогический анализ, методы и формы оценки: учебно-методическое пособие. – 2-е изд., стереотип. – М.: Планета, 2011. – 176 с. (Сер. Управление школой).
8. Управление качеством образования / под ред. М. М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 448 с.
9. *Фирсов Г. А., Платонова Т. И.* Организационно-правовая форма ресурсных центров. // Профессиональное образование. – 2006. – №12. – С. 6–8.

