

## ПРОАКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ

*В статье рассмотрены теоретические идеи проактивного управления в системе дополнительного профессионального образования. Раскрыты основные элементы данной концепции. Определены идеи реализации проактивного управления в деятельности образовательных организаций.*

Российская система образования представляет собой разветвленную сеть образовательных организаций, охватывающую всю территорию страны, причем традиционные институты образования – детские сады, школы, колледжи, университеты, оставаясь центральными элементами образовательной системы, сегодня дополняются постоянно растущими секторами дополнительного образования детей и взрослых, корпоративной подготовки, современными средами самообразования.

Миссией образования является реализация каждым гражданином своего позитивного социального, культурного, экономического потенциала и в конечном итоге – социально-экономическое развитие России.

Наша задача – правильно распорядиться образовательными ресурсами для дальнейшего эффективного развития, опираясь в том числе на ресурсы дополнительного профессионального педагогического образования, которые направлены на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [1].

В современных условиях конкуренции и развития конкурентных сред, фокус развития образовательных организаций перемещается с реализации образовательных программ для всех на удовлетворение конкретного обучающегося, обеспечение развития обучающейся и обучающейся организации в условиях постоянных изменений, происходящих в организационном окружении.

Понятие организации – наиболее важное понятие современной парадигмы управления. По мнению Р. Акоффа, это, по крайней мере, частично самоуправляемая система.

«Организация есть целенаправленная система, которая является частью одной или более целенаправленных систем и части которой – люди – имеют собственные цели» [2].

Процесс формирования целесообразного поведения организации, определяющий ее эффективность, осуществляется в рамках сложившихся основных типов управления.

Происходящая модернизация системы образования, принятие решений в области развития организации сталкиваются с проблемой «социокультурного контекста», в котором проявляются и протекают социокультурные практики и образовательные процессы. Игнорирование этого контекста, имеющего специфическое содержание в разных регионах и в различных образовательных организациях, ведет к тому, что управленческие решения принимают формально-схоластический характер, отторгаются практикой или реализуются с очень низким коэффициентом полезного действия.

Меняющаяся социокультурная практика жизнедеятельности взрослых людей фиксируется в ряде современных исследований.

Определено поле причинности современного «кризиса человека»:

- результаты научно-технического прогресса, постоянно дестабилизирующие человеческую сущность – как социальную, так и индивидуальную;
- закрепощающее воздействие техники на человека;
- тотальное господство принципа труда, характеризующее современный мир;
- раскол культуры на две составляющие, техническую и гуманитарную, которые по мере развития современной цивилизации все дальше отходят друг от друга, что предопределяет формирование многих кризисных тенденций современного мира;

– утрата целостности в восприятии человека [9].

В свете нарастания данных тенденций вполне реальной становится та угроза, которую Хайдеггер обозначил в одной из работ послевоенного периода: «Жизнь как таковая станет некоей “технической” производственной поделкой: но в тот момент уже больше не будет никакого здоровья, равно как рождения и смерти. Иногда это выглядит таким образом, будто человечество нового времени бешено мчится к этой цели: чтобы человек производил себя технически; если это удастся, то человек самого себя, то есть свое существо как субъективность, взорвет на воздух, на тот воздух, в котором попросту бессмысленное считается за единственный “смысл” и поддержка этого отчуждения является как человеческое “господство” над земным шаром» [12].

В рамках этого исследования, утверждается, что изменилось восприятие мира современным человеком:

– мир стал восприниматься как многообразие проектов, возможных картин, подходов и методов его обустройства и переустройства;

– «пережитком прошлого» стало стремление обладания абсолютным знанием с соответствующей системой критериев и специфических технологий, направленных на охват необъятных горизонтов сущего;

– радикально изменились познавательные приоритеты: главной задачей теперь стало не только зафиксировать, описать, измерить и проверить экспериментально, но и создать нечто новое, не столько естественное для человека, сколько порой противоестественное его существу (синтетические продукты, материалы и т.п.)

Таким образом, восприятие мира современным человеком связано с двойным усложнением. Возросла не только техническая мощь цивилизации, способная многократно разрушить современный мир и привести его к непоправимой катастрофе, но и интеллектуальная гибкость, пластичность человеческого разума, самодетерминация личности.

Меняющемуся миру взрослый человек может противопоставить только изменение собственного ресурса, что вызывает нарастание активности человека, увеличение его самодетерминации. Человек как живая система, организм вынужден постоянно уравновешивать

свою внутреннюю среду со средой окружающего мира. Темп перемен настолько стремителен, что человек воспринимает мир как неустойчивый и непредсказуемый, проблема адаптации к стремительно изменяющимся условиям конкурентной среды объясняется необходимостью принять окружающую реальность и найти свое место в меняющемся мире, обуславливает рост потребностей взрослого в обучении на всех этапах жизненного пути.

Исследования человека в социологических работах XX века также подчеркивают возрастание процессов самодетерминации и самоорганизации как в индивидуальной профессиональной деятельности, так и в процессах управления организацией.

В ряде работ доказано [9], что всякая организационная инновация, даже если она носит сугубо технический характер, – фактически будет или должна быть социальным проектом, то есть должна изначально разрабатываться и проектироваться как социальный (социокультурный) процесс. Это почти императивное требование к инновациям современности, потому что их обширный опыт показал, что, по сути, все решает «низовая активность» – повседневная человеческая практика.

Как утверждают С. М. Елисеев и О. К. Крокинская, гуманитарная технология инноваций настаивает на субъект-субъектном понимании взаимодействия, специфическим продуктом которого (продуктом диалога «системы» с культурой, который невозможно получить никаким другим способом) становится самостоятельное производство смыслов деятельности участниками инновационного процесса – политического, управленческого, экономического, педагогического, научного, социокультурного и др. [4]. В результате гуманитарные технологии социального взаимодействия реально становятся альтернативой манипуляции, открывая перспективы усиления самоорганизующихся тенденций и систем поведения в организациях и в обществе в целом.

В исследовании, выполненном под руководством А. Я. Линькова, «Человек в организационно-управленческих системах» подчеркивается, что современное постиндустриальное общество как переходное к информационному создает новые условия трудовой деятельности, где на смену принципу производи-

тельности приходит принцип качества. Качественный продукт может быть создан только в процессе заинтересованного и инициативного труда. Такой труд относительно независим от принуждения и стимулирования, но зависит от целого комплекса условий организации, создающих внутренний мотивационный настрой работника на самоактуализацию в профессиональной деятельности.

Изменение всей системы социальных отношений в стране привело к динамичному росту уровня самосознания и притязаний работников: к повышению их стремления к более высокой оплате труда, появлению потребностей в комфортных условиях и характере профессиональной деятельности, к возникновению новых представлений об уровне и качестве жизни [6]. Нежелание руководства организаций считаться с этими новыми реалиями ведет к демотивации работников, организационным конфликтам, снижению эффективности и качества деятельности. К сожалению, в XXI веке, веке высоких технологий, в большинстве организаций наблюдается дисгармония между высоким уровнем технической оснащенности и недопустимо низким уровнем социальной и производственной активности работников, их заинтересованности в результативном и качественном труде.

Особенность современной парадигмы мотивации персонала заключается в том, что реализация генеральных стратегий организаций не может быть осуществлена без обеспечения интересов работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей. Создание условий трудовой жизни, способствующих реализации инициативы работника и актуализации его личных целей в процессе трудовой деятельности, является залогом успешной работы организации и способствует решению её стратегических задач.

Лучшим способом защиты организации в условиях конкуренции оказывается развитие широких партнерских отношений со своим окружением вместо противостояния ему. Чтобы обеспечить успешную профессиональную карьеру своего обучающегося, организации должны заранее подготовиться к возможным изменениям окружения, поддерживать и развивать взаимовыгодные партнерские отношения, управление должно быть проактивным или упреждающим. **Проактивное управление** – это управление с целью по-

строения будущего состояния системы на основе анализа внешней и внутренней ситуаций, современных тенденций развития системы дополнительного профессионального образования. Под проактивностью [7] понимается предвидение событий, инициирование перемен, стремление «держать в своих руках» судьбу организации.

Данная позиция ученых находит подтверждение и в обосновании современных образовательных парадигм.

Уже П. Г. Щедровицкий [14], определяя культурную ситуацию в образовании как парадигмальный кризис, обозначает именно этот кризис началом складывания новой педагогической формации, которая будет четвертой за последние две тысячи лет. Первая была катехизическая (наставническая), вторая эпистемологическая (знаковая), третья – инструментально-технологическая. Нынешняя является четвертой, методологической, в рамках которой происходит объединение всего инструментария, накопленного в пределах предыдущих формаций. Он ее называет также **инновационной**. Образование же понимается в эту эпоху как производство инноваций.

И. Г. Видт также проанализировала образование как феномен культуры и определила типы образования. Архаичной культуре соответствовал традиционный тип образования, где основным способом передачи информации являлась традиция, а доминирующим регулятором и организатором процесса обучения выступали старшее поколение и социальная страта. Индустриальной культуре соответствовал инструктивный тип образования, в котором доминирующим регулятором и организатором выступает государство. Наступающей постиндустриальной культуре должен соответствовать **креативный тип образования**, обозначенный как **инновационный**, где характером социокода являются универсальные, эпистемические знания, доминирующим способом фиксации является печатно-электронный, способом передачи выступает **совместная непрерывная продуктивная познавательная деятельность всех поколений**. Доминирующим регулятором и организатором процесса обучения должно стать гражданское общество посредством создания общественно-педагогической инфраструктуры [3].

Очевидно, что разработка концепции проактивного управления должна выстраивать-

ся на основе учета рисков и проектирования деятельности, предупреждающей эти риски.

Концепция проактивного управления заключается в использовании моделей предвидения развития организации и ее элементов в комплексе с анализом текущей ситуации и выработкой решений на основе максимально точных прогнозов поведения организации. При этом точность прогнозов зависит от точности прогнозных моделей поведения организации и ее окружения во взаимодействии.

Рассмотрим основные направления деятельности образовательной организации на уровне идей.

**Первая идея:** дополнительное профессиональное образование – часть системы непрерывного образования.

Риски: рассогласованность целей и задач различных образовательных структур, рассогласованность содержания подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Преодоление риска: поиск системообразующих факторов.

Одним из основных системообразующих факторов непрерывного педагогического образования служит **общественная потребность в постоянном развитии личности** педагога. Этим определяется упорядочение множества образовательных структур – основных и параллельных, базовых и дополнительных, государственных и общественных, формальных и неформальных. Их взаимосвязь и взаимообусловленность, взаимная субординация по уровням, координация по направленности и назначению, обеспечение взаимодействия между ними превращают всю совокупность таких структур в единую систему. Единство целей непрерывного педагогического образования как системы и специфических задач каждого её звена органически сочетается с вариативностью образования, многообразием типов образовательных учреждений, педагогических технологий и форм государственно-общественного управления.

**Вторая идея:** решение стоящих задач возможно при условии согласования действий и объединения усилий организаций дополнительного профессионального педагогического образования в рамках Национальной ассоциации.

Риски: неготовность руководителей и коллективов к организации сетевого взаимодей-

ствия и реализации сетевых образовательных программ.

Преодоление риска: координация деятельности в сфере дополнительного профессионального образования, которая позволяет с наибольшей эффективностью использовать интеллектуальные, материальные, организационные и информационные ресурсы для подготовки высококвалифицированных специалистов, проведения научных исследований, развития международных связей.

По мнению Н. Нечаева, систему непрерывного образования нужно рассматривать и как процесс и как результат удовлетворения потребностей человека в образовательных услугах, обеспечивающих реализацию его жизненных целей и поступательное развитие самого общества. Выраженный в этих целях новый социальный заказ и обуславливает в подготовке, переподготовке и повышении квалификации учителей переориентацию с массово-репродуктивного на индивидуально-творческий подход. В современных условиях образование рассматривается прежде всего как процесс, направленный на расширение возможностей выбора жизненного пути и саморазвития личности. Теперь проектированию подлежат прежде всего образовательные маршруты, модели обучаемых, стратегии и средства педагогического содействия процессу становления личности [8].

**Третья идея:** педагог является членом профессионально-педагогического сообщества, имеющего собственные ценности, цели, направленность, запросы и т.д.

Риски: невключенность части педагогов в данные сообщества, нежелание и неготовность к согласованию целей, ценностей и задач современного образования.

Преодоление рисков: организация деятельности профессионально-педагогических сообществ как организаций, позволяющих выйти на уровень самореализации и самоактуализации педагогов.

**Четвертая идея:** идея качества жизни для педагогов.

Риски: отсутствие организационных и финансово-экономических механизмов качества жизни для педагогов.

Преодоление рисков: проектирование ДПО как социального лифта, как предпосылки горизонтальной мобильности.

Необходимо обратить внимание еще на одну тенденцию: возросшие требования слу-

шателей и работодателей к компетентности и профессионализму педагогов.

**Пятая идея:** идея персонифицированной подготовки как реализации запросов обучающихся, их потребностей и интересов.

Риски: увеличение (временных и финансовых затрат) на индивидуальные программы, что в реальности не позволяет реализовывать принципы индивидуализации и дифференциации.

Преодоление рисков: конструирование образовательного процесса, образовательных маршрутов на основе субъектности педагога, его выбора как помощь в решении педагогом своих профессиональных и личных (включая смысложизненные) проблем.

**Шестая идея:** создание новых образовательных кластеров, позволяющих объединять ресурсы для решения тактических и стратегических задач.

Риски: формальное объединение без учета экономических и педагогических механизмов взаимодействия.

Преодоление рисков: учет социально-экономических принципов, заложенных в основу новых образовательных кластеров, это: инновационная ориентированность, сетевое взаимодействие, социальное партнерство, объединение ресурсов и потенциалов, определение общих интересов и стратегий развития, иерархически выстроенная совокупность учреждений, которые выступают в постиндустриальном обществе как эффективный инструмент повышения конкурентоспособности в сфере подготовки высококвалифицированных кадров, устойчивости и развития его участников.

Как показывает опыт функционирования образовательных кластеров в регионах России, в том числе в работе СПбАППО, они не только являются ассоциативной формой структурного объединения в единую систему образовательных, культурных, научных, социальных и других учреждений, но и углубляют и упрочивают их связи с практикой, создают дополнительные возможности для расширения и повышения качества профессионального образования, расширяют горизонтальную и вертикальную мобильность специалистов в будущем, позволяют удовлетворять как их личные запросы (стремление к самообучению, самовоспитанию и саморазвитию), так и требования работодателей к их компетентности и профессиональной готовности.

Опыт внедрения кластерного подхода в систему непрерывного профессионального образования (Е. А. Корчагин, Р. С. Сафин, Д. Ю. Трушников и др.) показывает усиление конкурентных преимуществ за счет оптимизации объема содержания профессионального образования и его структуры на основе создания единой ресурсной базы, ориентации на приобретение набора ключевых компетенций, повышения качества образования, объединения потенциалов институционального и дополнительного образования, внедрения новейших технологий профессионального образования, сокращения сроков обучения, преемственности сквозных образовательных программ в многоуровневой системе подготовки высококвалифицированных кадров в контексте модели устойчивого развития [5, 11].

Кластерный подход в развитии образовательных систем в педагогической науке относительно нов: отсутствуют концепции и модели дополнительного профессионального образования педагогов, основанные на межотраслевом взаимодействии, интеграции ресурсов, взаимодействии и преемственности форм институционального и внутрифирменного образования.

Под **кластерным подходом** понимается создание по инициативе образовательных организаций единой образовательной системы как формы их социального партнерства, основополагающими направлениями которого являются реализация принципов полисферности, непрерывности, многоуровневости, дополнительности и технологичности институционального и внутрифирменного обучения и организации практик профессиональной деятельности; оптимизация содержания, форм, сроков и методов профессионального становления за счет целевой подготовки специалистов; повышение качества образования и компетентности обучающихся, обеспечиваемое интеграцией ресурсов и потенциалов учреждений, входящих в образовательный кластер, внедрением новых технологий обучения и воспитания; обеспечение максимальной эффективности функционирования всей системы в целом и отдельных ее элементов в дополнительном профессиональном образовании.

Формирование социокультурной среды кластерообразующим учреждением активизирует ресурсные потенциалы институцио-

нального и внутрифирменного образования через реализацию целей и задач системы постдипломного педагогического образования, разработки инновационного содержания и форм профессионального становления педагогов на персонифицированном образовательном маршруте, обеспечивающем совершенствование и дополнение базового уровня образования, квалификации, практического опыта деятельности и компетентности, что обеспечивает их высокую конкурентоспособность.

Ключевыми элементами системы управления конкурентоспособностью учреждения дополнительного профессионального педагогического образования являются разработка его конкурентной политики в соответствии с миссией данного образовательного учреждения, оценка фактического уровня конкурентоспособности в сравнении с основными конкурентами на рынке, определение инструментария повышения его конкурентоспособности, оценка результативности управления его конкурентоспособностью.

### Л и т е р а т у р а

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985. – 327 с.
3. Видт И. Е. Культурологические основы образования. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2002. – С. 14.
4. Елисеев С. М. Проблемы и парадоксы гуманитарных технологий // Гуманитарные технологии и политический процесс в России : сб. ст. / под ред. Л. В. Сморгунова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001.
5. Корчагин Е. А., Сафин Р. С. Образовательный кластер: взаимодействие вуза и предприятия. – Казань : КГАСУ, 2012. – 164 с.
6. Методика формирования целевого корпоративного настроения и механизмы формирования трудовой мотивации. – СПб., 2007.
7. Ньюстром Д. В., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб., 2000. – С. 343.
8. Непрерывное образование как педагогическая система : сб. науч. тр. / отв. ред. Н. Н. Нечаев. – М.: НИИВО, 1989. – 156 с.
9. Разработка научно-методических материалов проведения междисциплинарных исследований по теме «Философско-мировоззренческие основания междисциплинарного синтеза в науках о человеке и проблема построения антрополого-образовательных гуманитарных технологий». – СПб., 2007.
10. Разработка научно-методических материалов на основе проведения междисциплинарных исследований по теме «Концепция гуманитарных технологий социального взаимодействия в контексте инновационного обновления университетского образования». – СПб., 2007.
11. Трушников Д. Ю. Проектирование системы воспитания в структуре университетского комплекса на основе кластерного подхода : моногр. – Тюмень : Нефтегазовый университет, 2010. – 336 с.
12. Хайдеггер М. О существе и понятии : Фюзис : Аристотель. «Физика». В-1. – М.: Медиум, 1995. – С. 51.
13. Человек в организационно-управленческих системах: гуманитарные технологии и гуманизация управления / под общ. ред. А. Я. Линькова. – СПб.: Книжный дом, 2008.
14. Щедровицкий П. Г. Очерки по философии образования. – М.: Педаг. центр «Эксперимент», 1993. – 153 с.