



**Сборник материалов
II Республиканской
научно-практической конференции**

**Проблемы и перспективы развития
профессионального образования
в условиях перемен**

Том 1

**Управление образовательной организацией
в условиях современных вызовов**

29 марта 2018 г.

**Донецк
2018**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
Высшее учебное заведение
«Республиканский институт последипломного образования
инженерно-педагогических работников»

**Сборник материалов
II Республиканской
научно-практической конференции**

**Проблемы и перспективы развития
профессионального образования
в условиях перемен**

29 марта 2018 г.
г. Донецк

Том 1

**Управление образовательной организацией
в условиях современных вызовов**

Донецк
2018

УДК 377.5
ББК 74.56
П78

Организационный комитет:

Кушаков М.Н.	Председатель организационного комитета, Первый заместитель Министра образования и науки Донецкой Народной Республики, кандидат юрид. наук, доцент
Алфимов Д.В.	Заместитель председателя, директор РИПО ИПР, доктор пед. наук, профессор
Береза Е.Н.	Ответственный секретарь Республиканской конференции
Коровка Е.А.	Первый заместитель директора РИПО ИПР, кандидат физ.-мат. наук, доцент
Заболотная М.Н.	Заместитель директора по организационно-методической поддержке программ образования РИПО ИПР
Балицкий С.П.	Заместитель директора по социально-экономическому развитию и внешним связям РИПО ИПР
Кожевников В.М.	профессор кафедры профессиональной и общепрофессиональной подготовки РИПО ИПР, доктор пед. наук, профессор
Пашкова Н.В.	заведующий кафедрой управления образованием и педагогики РИПО ИПР, канд. пед. наук, доцент
Жаболенко М.В.	заведующий кафедрой профессиональной и общепрофессиональной подготовки РИПО ИПР, канд. экон. наук, доцент
Кожевнікова И.И.	заведующий кафедрой психологии РИПО ИПР, канд. пед. наук, доцент
Тарасенко Н.Г.	Исполняющий обязанности заведующего кафедрой безопасности жизнедеятельности и охраны труда РИПО ИПР
Арешидзе Л.Н.	Заведующий учебно-методическим отделом среднего профессионального образования РИПО ИПР
Ефимова Н.Ю.	Заведующий отделом обеспечения, сопровождения и экспертизы образовательных программ, проектов, учебных изданий РИПО ИПР
Бигун Е.С.	Заведующий отделом образовательных технологий и информационных ресурсов РИПО ИПР

П78 Проблемы и перспективы развития профессионального образования в условиях перемен [Текст]. Т. 1. Управление образовательной организацией в условиях современных вызовов : материалы II Республиканской научно-практической конференции, 29 марта 2018 г. / под общ. ред. Д. В. Алфимова. – Донецк : РИПО ИПР, 2018. – 261 с.

Материалы печатаются в авторской редакции. Ответственность за аутентичность цитат, правильность фактов и ссылок несут авторы статей.

В сборнике представлены научно-теоретические и научно-практические разработки авторов из Донецкой Народной Республики, охватывающие широкий круг вопросов, посвященных актуальным проблемам развития профессионального образования в новых социально-исторических условиях.

Управление образовательными учреждениями среднего профессионального образования проходит в условиях перемен, нововведений и современных вызовов. Задача административно-управленческого аппарата – формировать готовность педагогических коллективов к организации образовательной деятельности в данных условиях, учитывая при этом экономические, политические, организационные, социальные и личностные факторы.

УДК 377.5
ББК 74.56

© Коллектив авторов, 2018
© Высшее учебное заведение «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Алфимов Дмитрий Валентинович. Подготовка руководящего кадрового резерва как фактор развития профессионального образования	6
Гродзинский Петр Яковлевич. Организация обмена опытом педагогов на основе профессионального взаимодействия образовательных учреждений	10
Демура Юрий Николаевич. О работе Совета директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики в переходный период 2014–2018 гг.	13

СЕКЦИЯ 1. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Аксененко Наталья Николаевна. Основные задачи и условия деятельности тьютора по сопровождению педагогов в ОУ СПО	18
Арешидзе Людмила Николаевна. Внутренний контроль в образовательном учреждении среднего профессионального образования как целостная система управления качеством профессионального образования	23
Афониная Инна Николаевна. Организация и управление образовательным учреждением	33
Афониная Наталья Григорьевна. Особенности управления персоналом образовательного учреждения	39
Богачёв Сергей Николаевич. Управление образовательным учреждением СПО в условиях формирования новых целей и ценностных ориентаций	42
Бубырь Наталья Александровна. Возможности использования облачного сервиса Google в управлении образовательным учреждением	48
Буланкина Ирина Григорьевна. Психолого-педагогические аспекты управления образовательным процессом в условиях педагогического колледжа	54
Бурмистров Евгений Петрович. Повышение эффективности управления деятельностью образовательного учреждения через систему внутреннего контроля	58
Великодная Ирина Викторовна. Тайм-менеджмент в деятельности административно-управленческого и преподавательского состава образовательных учреждений	62
Веремчук Сергей Иванович. Управление качеством образовательного процесса	66
Генералова Валентина Валерьевна. Организация внутреннего контроля в государственном профессиональном образовательном учреждении «Донецкий центр профессионально-технического образования».....	72
Гордиенко Александр Владимирович, Гордиенко Валентина Павловна. Единые педагогические требования как необходимое условие совершенствования учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении среднего профессионального образования	76
Дариенко Оксана Леонидовна. К вопросу гармонизации рынка труда и образовательных услуг в контексте формирования инновационной модели экономики	82

Денисова Оксана Геннадиевна. Эффективная адаптация студентов-первокурсников колледжа как фактор мотивации дальнейшей учебной деятельности	88
Деткова Ольга Николаевна. Тайм-менеджмент руководителя образовательной организации	93
Доренская Надежда Иосифовна. Управление качеством образования в системе среднего профессионального образования	96
Древицкая Инна Валентиновна. Человекоцентристская ориентация в управлении образовательным учреждением	100
Дьяченко Гульсинур Зарифуловна, Педченко Надежда Кирилловна. Организация практической подготовки студентов среднего профессионального образования в условиях перемен	106
Евсеева Елена Викторовна, Новак Юлия Александровна. Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	111
Загребельный Евгений Александрович. Организация студенческого самоуправления в колледже	114
Ильина Наталья Александровна. Студенческое самоуправление как элемент управленческой структуры современного образовательного учреждения среднего профессионального образования	120
Инькова Элла Олеговна. Особенности управления современным учреждением образования: методы управления и виды управленческих функций	124
Ионченков Сергей Александрович. Внедрение принципов антикризисного управления заведением СПО в условиях снижения контингента студентов (опыт ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум»)	128
Кидина Лилия Михайловна. Управленческое мастерство руководителя как важный фактор управления в условиях перемен	133
Колесниченко Евгения Дмитриевна. Совершенствование управленческих процессов в образовательном учреждении среднего профессионального образования	136
Кртова Юлия Анатольевна. Профессиональная компетентность преподавателя как основной фактор оценки педагогической деятельности	141
Левитан Ирина Анатольевна, Волын Елена Викторовна, Семенова Виктория Васильевна. Особенности управления современным учреждением образования: методы управления и виды управленческих функций	147
Межанова Ирина Александровна. Планирование процесса обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования в условиях модернизации образования	153
Овчаренко Елена Владимировна. Образовательная логистика и управленческая деятельность в системе образования	157
Огородняя Марина Георгиевна. Творческий стиль директора	163
Парамонова Виктория Андреевна. Анализ методов мотивации учебной деятельности	166

Пашкова Наталья Владимировна. Особенности управления педагогическим коллективом в процессе внедрения нововведений в образовательную деятельность	171
Перкина Ирина Брониславовна. Использование инновационных ИКТ технологий в управлении образовательным учреждением	174
Прокопенко Елена Анатольевна. Система педагогической диагностики и мониторинга образовательных достижений студентов СПО	179
Рыженко Оксана Викторовна. Подходы к организации управления современным образовательным учреждением	185
Самсонова Галина Михайловна, Фёдорова Александра Александровна. Обучение молодежи основам проектной деятельности в системе «Школа – ОУ СПО – ОУ ВПО» : управленческий аспект	188
Сафонова Виолетта Викторовна. Формирование экономической компетентности менеджера образовательной организации	193
Серикова Людмила Васильевна. Управление образовательной организацией среднего профессионального образования	198
Фёдорова Александра Александровна. Понятие и сущность личностно-центрированного управления в условиях перемен	202
Хоженцева Светлана Николаевна. Профессионализм педагога как фактор обеспечения качества подготовки обучающихся	206
Чернышев Дмитрий Алексеевич, Шокотко Наталья Александровна. Педагогические технологии дистанционного обучения в формировании поликультурных компетенций	211
Шарай Наталья Михайловна. Проблемы организации профессионального обучения на производстве в условиях перемен	217
Швыдкий Олег Викторович. Стратегия управления организацией в условиях перемен	224
Шевчук Ирина Михайловна. Формирование и развитие кадрового потенциала как аспект управления профессиональным образовательным учреждением	230
Шеховцова Наталья Васильевна. Особенности практической подготовки студентов отделения музыкального образования в ГПОУ «Донецкий педагогический колледж» в условиях компетентностного подхода	233
Шилов Роман Геннадьевич. О проблемах среднего профессионального образования и о возможных путях их решения	239
Шокотко Тарас Васильевич. Формирование толерантности в профессиональной образовательной среде	242
Шулишова Мария Александровна. Роль студенческого самоуправления в становлении личности студента	246
Юсупова-Вельгорская Лидия Александровна. Специфика профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений среднего профессионального образования в условиях перемен	250
Ярцева Татьяна Александровна. Требования социума к филологическому образованию в Донецкой Народной Республике	256

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

УДК 378.2 : 377.111.3

*Дмитрий Валентинович Алфимов,
д-р пед. наук, профессор,
директор,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников»,
г. Донецк*

ПОДГОТОВКА РУКОВОДЯЩЕГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** В статье рассматривается проблема подготовки кадрового резерва руководящего состава для системы среднего профессионального образования. Предлагается инновационный подход решения вопроса подготовки кадрового резерва руководящего состава путем создания Школы кадрового резерва. Описаны формы подготовки кадрового резерва.*

***Ключевые слова:** руководитель; кадровый резерв; Школа кадрового резерва; резервисты.*

Современное образование нуждается в руководителях новой формации, способных к конструктивной и эффективной управленческой деятельности, отличающихся творческой активностью, умеющих находить компетентные управленческие решения. Эту задачу можно решить путем создания оптимальной и эффективной системы отбора, профессионального обучения и рационального использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных кадров.

Ясно, что одним из основных ресурсов для успешной деятельности любой образовательной организации являются кадры, которые, как известно, решают все.

Сегодня в республике стоит достаточно остро проблема подготовки кадрового резерва руководящего состава для системы среднего профессионального образования.

По нашему мнению, решить данную проблему можно путем создания Школы кадрового резерва.

Актуальность такой инициативы объясняется тем, что, как известно, в нашей республике сегодня осуществляют свою деятельность 105 образовательных учреждений среднего профессионального образования. Качественный состав первых руководителей таков, что среди них имеют возраст 50–60 лет – 40 человек (38 %), 60–70 лет – 26 человек (25 %), 70 и старше – 7 человек (7 %). Следовательно, рано или поздно станет вопрос о подборе претендентов на руководящие должности.

Формирование кадрового резерва руководящего состава имеет следующие цели:

- предупреждение вероятности кризисной ситуации в случаях ухода работников, занимающих руководящие должности;
- снабжение учреждений запасом высокопрофессиональных и результативных сотрудников, готовых совершенствовать деятельность учреждений в соответствии с выработанной стратегией;
- удержание и мотивация профессиональных лидеров-управленцев;
- поддержание положительной репутации работодателя [1, с. 2].

Сегодня необходима гибкая, адаптивная, мобильная кадровая политика, которая является залогом стабильности и развития учреждений среднего профессионального образования. Кстати, этимология слова «резерв» (от латинского – *reservo*) имеет два значения: запас чего-либо на случай надобности; источник, откуда черпаются новые средства, силы.

Кадровый резерв руководящего состава – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [2, с. 5].

При включении в кадровый резерв необходимо учитывать возраст резервистов (не старше 45 лет). В 30–45 лет уже накоплен профессиональный и жизненный опыт и сотрудник начинает задумываться о личной самореализации, долгосрочных карьерных планах. Зачисление претендента в кадровый резерв позволит стать стимулом к профессиональному развитию и повысить мотивацию на работу. Остальные критерии будут нами разработаны, исходя из понимания специфики деятельности руководителя образовательного учреждения среднего профессионального образования.

В контексте работы с кадровым резервом руководящего состава Института предстоит решить следующие основные задачи:

- создание эффективных форм и методов оценки кадров для отбора и включения в кадровый резерв;
- создание единой системы подготовки кадрового резерва;
- создание механизма оценки степени готовности лиц, включенных в кадровый резерв;
- создание механизма выдвижения лиц, включенных в кадровый резерв;
- создание единой базы данных кадров, зачисленных в группу резерва руководящего состава.

Что касается процесса формирования кадрового резерва руководящего состава в организационном контексте, то здесь мы видим особую роль Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики. Список резервистов, утвержденный Министерством образования и науки, будет выступать организационной основой для их подготовки.

После формирования списка кандидатов в кадровый резерв руководящего состава работники Института проведут психодиагностические мероприятия, с целью определения потенциальных возможностей кандидатов для кадрового резерва, лидерских качеств, психологических, индивидуальных особенностей, уровня мотивации, а также истинного отношения к зачислению в кадровый резерв. Для этой цели будут применяться различные методы – интервью и оценочные деловые игры, а самым экономичным по времени и сомнительным по результатам – психологическое тестирование. По итогам данных мероприятий будут составлены личностно-психологические характеристики, рекомендации и прогнозы. Данный этап предполагает искусственный (по результатам психодиагностических мероприятий и испытаний) и естественный отсев, когда кандидат по каким-либо причинам сам отказывается от зачисления в кадровый резерв.

Необходимо отметить задачи, которые будут решаться в процессе подготовки резервистов:

1. Развитие необходимых качеств для работы на резервируемой должности.
2. Аккумуляция необходимых знаний, умений и навыков, требующихся для выполнения предполагаемых функций.
3. Отработка практического опыта применения знаний, умений, навыков в реальных условиях.
4. Укрепление положительного имиджа резервистов.

5. Повышение статуса резервистов в учреждении среднего профессионального образования.

Для решения указанных задач на каждого участника Школы кадрового резерва будет разработана программа индивидуального развития резервиста, которая предусматривает повышение квалификации, прохождение тренингов, стажировку и другие формы работы. Программа подготовки будет реализовываться внутренними и внешними силами. В Институте работают 2 профессора, доктора педагогических наук, имеющие большой опыт работы с руководителями учреждений образования, ученые-психологи. Кадровый потенциал Школы кадрового резерва также могут представлять многочисленные успешные руководители системы среднего профессионального образования, юристы, экономисты и другие специалисты.

Еще раз отмечу, что основными принципами подготовки резервистов являются индивидуальность и практическая значимость, т. е. программа подготовки должна учитывать результаты психодиагностических мероприятий и испытаний, специфику резервируемой должности, стаж и опыт работы каждого из сотрудников, их потребности и пожелания в плане профессионального роста.

Подготовка кадрового резерва руководящего состава складывается из трех основных направлений: развитие педагогической культуры, развитие рефлексивной культуры и формирование управленческой культуры. Здесь и квалификационная и профессиональная подготовка, усовершенствование педагогических функций, и развитие умений межличностных отношений. Другими словами, подготовка носит многофункциональный характер и заключается в изучении теоретических курсов и практики.

Что касается срока подготовки, то опыт показывает, что для получения достоверной оценки способностей работника и выявления возможности его выдвижения на руководящую должность достаточно трехлетнего срока. При таком сроке находящийся в резерве работник, принимая должность, уже будет в курсе всех дел, и легко адаптируется в новой должности.

Обучение кадрового резерва планируется в следующих формах:

- стажировка – наиболее универсальная и эффективная форма обучения, когда резервисты закрепляются за опытными руководителями;
- лекция – дает резервистам новые или уточняет имеющиеся знания. В отличие от лекции в системе ВПО и СПО, лекция для кадрового резерва должна быть построена в определенном тематическом контексте, применительно к специализации и будущей должности;
- семинар – направлен на организацию понимания знаний и согласование представлений, полученных на лекции;
- консультация – преследует цель разъяснения или корректировки знаний и представлений обучаемых;
- практикум – обеспечивает закрепление знаний через разрешение практических задач, где необходимо применение этих знаний;
- проблемные группы – формируются для прогноза достижения целей, имеющих непосредственное отношение к конечной цели учреждения среднего профессионального образования;
- деловой тренинг – направлен на отработку тех процедур, которые не удаются резервисту в его профессиональной практике. Например:
 - а) индивидуально-психологические тренинги направлены на достижение изменения состояния конкретной личности, избавление ее от бессознательных негативных установок, таких как страх, чувство вины, неуверенность в себе, низкая самооценка;

б) социально-психологические тренинги помогают человеку в социальной адаптации, в налаживании отношений с другими людьми, в снятии психологических комплексов во взаимодействии с другими, способствует созданию психологического комфорта в группе;

- деловая игра – обеспечивает разносторонний анализ (рефлексию) деятельности учреждения, которым, возможно будет руководить резервист, а также развитие его недостающих способностей;

- самостоятельное обучение – метод, являющийся наиболее простым, так как для него не требуются ни инструктор, ни специальное помещение, ни определенное время. Обучающийся занимается там, тогда и так, как ему удобно.

Также подчеркнем, что развитие получит так называемая система Blended Learning. Это смешанное образование, которое позволяет совмещать традиционные методики и актуальные технологии.

В результате наш выпускник проявит себя как способный администратор и организатор; умелый педагог, эрудированный в вопросах управления, педагогики, психологии, который грамотно и профессионально осуществляет руководство образовательным учреждением. Наш выпускник Школы кадрового резерва основной целью своей работы ставит не только развитие высокоорганизованной педагогической системы СПО, основой которой является создание условий для самореализации личности, развития индивидуальных особенностей обучающихся в различных сферах общественной жизни, выявления творческих и одарённых студентов, укрепления физического и психологического здоровья, защиты их интересов и прав, но и учреждения среднего профессионального образования как экономически выгодной системы.

Доброжелательность, уравновешенность, умение находить общий язык с коллегами, студентами, их родителями, стремление к диалогу в общении будут значимыми характеристиками выпускника Школы кадрового резерва.

Также это будет личность с активной жизненной позицией, с постоянным стремлением к новому, что делает процесс ее творческого роста и поиска непрерывным.

Следует также отметить, что программа подготовки кадрового резерва руководящего состава будет включать научную подготовку слушателей. Об особенностях проведения научных исследований, научном письме слушателям будут рассказывать ученые, подготовившие в области педагогики немало докторов и кандидатов наук.

Кстати, если резервист будет рекомендован руководителем образовательного учреждения, в котором он не работал до начала обучения в Школе кадрового резерва, Институт берет на себя обязанность в течение определенного срока осуществить его сопровождение. Попутно сообщу, что педагогические и научно-педагогические работники Института и лично его директор имеют значительный многолетний опыт подготовки кадрового резерва и сопровождения выпускников Школы кадрового резерва в профессиональном управленческом становлении.

И в заключении еще раз отмечу, что формирование кадрового резерва руководящего состава – важная составляющая кадровой политики любого образовательного учреждения. Отсутствие данного аспекта грозит снижением эффективности даже для самого успешного образовательного учреждения среднего профессионального образования. Систематический отбор в руководящий кадровый резерв наиболее перспективных сотрудников, которые после специальной подготовки смогут занять ключевые позиции, позволяет решать многие задачи. Это также реальная забота о карьерном росте и профессиональном развитии людей, мотивирующая их на эффективную работу и способствующая росту их профессиональной культуры.

Список использованных источников

1. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров [Текст] : / сост. В. В. Травин, В. А. Дятлов. – Москва : Дело Лтд, 1995. – 12 с.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 220 с.

УДК 377.112.4

Петр Яковлевич Гродзинский,
директор,
ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
г. Горловка

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОБМЕНА ОПЫТОМ ПЕДАГОГОВ
НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

***Аннотация.** Статья раскрывает необходимость укрепления внутренней мотивации педагогов к обмену знаниями; взаимодействие образовательных учреждений рассматривается как современная высокоэффективная инновационная технология, посредством которой происходит не только распространение инновационных разработок, а также идет процесс трансляции опыта друг друга, отражения событий и вызовов современности, которые происходят в системе образования в целом.*

***Ключевые слова:** среднее профессиональное образование; образовательная среда; инновационные формы; модернизация; трансляция и внедрение опыта.*

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку работников квалифицированного труда по всем основным направлениям общественно полезной деятельности, подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования. Проблема всестороннего обеспечения и организации учебного процесса всегда находилась в центре внимания отечественных педагогов-исследователей, например, таких как В. П. Беспалько, А.А. Вербицкий, В.П. Давыдов, М.В. Кларин, В.А. Сластенин и других [1].

На процесс обучения постоянно влияют множество факторов, наличие которых и обуславливает сложности организации образовательного процесса. А именно, выбор методик обучения, возрастные и индивидуальные особенности обучающихся, квалификация педагогических кадров, применение инновационных технологий обучения, наличие создающей образовательной среды. Если не учитывается значение каждого из них, то это неизбежно отрицательно отражается на обучении. Всем известны новые требования к современному образованию: это и обновленное содержание, и интеграция информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс, инновационные формы организации образовательного процесса. Преподаватель в своей профессиональной призван обеспечить эффективность образовательного

процесса, должен соответствовать запросам современного общества и являться свободной, демократической и социально ответственной личностью [2].

Людей всегда пугало неизведанное и новое, они негативно относились к любым изменениям. Стереотипы, существующие в массовом сознании, затрагивающие привычный образ жизни, приводят к болезненным явлениям, мешают обновлению всех видов обучения. Причина нежелания людей принимать инновации в современном образовании кроется в блокировке жизненных потребностей в комфорте, безопасности, самоутверждении. Не все готовы к тому, что придется заново изучать теорию, сдавать экзамены, изменять свое сознание, тратить на это личное время и средства. Мы знаем, что каждый поступок, в том числе в профессиональной жизни, вырастает из мотивации. Внутренняя мотивация связана с получением удовольствия от процесса и содержания деятельности, внешняя – с ожидаемыми выгодами, поощрениями и «бонусами» извне. Укрепить внутреннюю мотивацию к обмену знаниями довольно сложно – разве что создать благоприятную социальную среду. Она подразумевает доверие, признание автономии сотрудника, открытость и свободу от уничижительной критики [3].

Подходы к трансляции своего опыта у педагогов явно различаются. Тут на помощь приходит андрагогика – методы обучения взрослых. В соответствии с этим одной из важнейших задач является выявление условий оптимизации процесса распространения педагогического опыта, определение условий его творческой переработки педагогическим сообществом. На основании этих положений возможна разработка системы андрагогического сопровождения распространения инновационного опыта, которая обеспечивает эффективность трансляции и внедрения опыта на различных уровнях функционирования системы образования. При этом диссеминации профессионального педагогического опыта понимается как системно организованная деятельность по распространению инновационных идей, концепций, методов, технологий с целью развития и совершенствования педагогической деятельности преподавателей, не участвовавших в их разработке и апробации. В процессе поддержки педагогов, осваивающих инновационный опыт, зачастую возникают затруднения, обусловленные в первую очередь тем, что технологическая основа этого процесса базируется на общепедагогических принципах, сформулированных в контексте проблемы обучения и воспитания детей, тогда как субъектами обучения в данном контексте являются взрослые люди, имеющие тот или иной опыт профессиональной деятельности. В результате зачастую наблюдается низкая мотивация педагогов к освоению инновационного педагогического опыта, отсутствие интереса к повышению квалификации, низкая удовлетворенность процессом и результатом обучения, что, в свою очередь, приводит к снижению качества результатов повышения педагогической квалификации в целом [4].

Практический опыт работы показал, что решение этой проблемы возможно, если организация педагогического сопровождения преподавателей, осваивающих инновационный педагогический опыт, будет опираться на положения андрагогического подхода к образованию, реализующего принципы самостоятельности обучения, опоры на опыт обучающихся, актуализацию результатов обучения, развитие образовательных потребностей. Решение этой проблемы предполагает разработку андрагогического сопровождения педагога, которая, с одной стороны, будет отвечать задачам модернизации системы повышения педагогической квалификации в соответствии с современными реалиями общественного развития и, с другой стороны, потребностям самих педагогов [5].

Так, в Территориальном базовом ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» стало традиционным проведение Региональной научно-практической конференции в форме вебинара с он-лайн

подключением образовательных учреждений Горловского ТОО-1, 2. Уже три года подряд наш техникум проводит вебинар под названием «Внедрение опыта работы с использованием инновационных технологий при подготовке специалистов среднего звена», целью которого является обмен педагогическим опытом по вопросам системной модернизации среднего профессионального образования, развитию профессиональной компетенции руководящих и педагогических работников в соответствии с основными векторами государственной политики в сфере образования, внедрению Государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования.

В рамках конференции обсуждаются такие актуальные проблемы, как современные методы и технологии управления качеством образовательного процесса в ОУ СПО, педагогические условия эффективности воспитательного процесса ОУ СПО, реализация компетентного подхода в образовательных учреждениях СПО, пути взаимодействия обучающихся и преподавателей в условиях системной модернизации СПО, элементы дистанционного обучения для активизации самостоятельной работы обучающихся в ОУ СПО. Особое внимание наши руководители и педагоги уделяют проблеме активизации познавательной активности студентов с использованием инновационных форм и методов обучения.

С каждым годом количество участников вебинара увеличивается. Это значит, что новые цели и задачи, которые трудно решить в одиночку возможно осилить с помощью педагогической общественности, уже внедряющей на практике новые подходы к образовательному процессу и имеющей желание поделиться этим опытом. То есть, потребность в трансляции и обобщении положительного опыта, в обсуждении актуальных вопросов, обмене педагогическими идеями имеет свою реализацию. Вебинар признан полезным, уже намечаются дальнейшие проблемы и точки, над которыми следует поработать более предметно. Сборники научных докладов участников вебинара размещены на официальном сайте ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» в разделе «Конференции», доступны всем заинтересованным пользователям.

Безусловно, еще много неразрешенных проблем. Устранить их поможет профессиональное взаимодействие наших образовательных учреждений, для которых характерны организационная культура, благоприятная для обучения и командной работы, личные и управленческие качества руководителей, атмосфера доверия в коллективе.

Педагогические инновации, внедряемые в образовательных учреждениях СПО Горловского Территориального образовательного округа, помогают реализовывать социальный заказ, воспитывать в студентах чувство патриотизма, гражданской ответственности, любви к родному краю, уважение к народным традициям.

Список использованных источников

1. Горькаева, Е. Ю. Проблемы организации образовательного процесса в колледже [Текст] / Е. Ю. Горькаева // Педагогическое мастерство : материалы V Международной научной конференции, ноябрь 2014 г. – Москва : Буки-Веди, 2014. – С. 225–227.
2. Комарицкая, Е. А. Моделирование методического обеспечения образовательного процесса в многопрофильном колледже [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. А. Комарицкая. – Калининград, 2011. – 157 с.
3. Лазарев, Г. И. Куда ведут ступени профессионального образования? [Текст] / Г. И. Лазарев // Высшее образование в России. – 2008. – № 7. – С. 3–12.
4. Муштавинская, И. В. Технология развития критического мышления на уроке и в системе подготовки учителя [Текст] : учебно-методическое пособие / И. В. Муштавинская. – Санкт-Петербург : КАРО, 2015. – 144 с.

УДК 377.111.3

Юрий Николаевич Демура,
канд. ист. наук
председатель Совета директоров образовательных
учреждений среднего профессионального образования
Донецкой Народной Республики, директор,
ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»,
г.Донецк

О РАБОТЕ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД 2014–2018 ГГ.

Аннотация. *Статья посвящена вопросам функционирования Совета директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики, его вкладу в становление и развитии системы СПО ДНР, в решение насущных проблем подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих.*

Ключевые слова: *система среднего профессионального образования; Совет директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования; профессиональная подготовка.*

В сентябре 1971 года на организационном собрании был создан Совет директоров средних специальных учебных заведений Донецкой области.

За эти годы сложилась система, которая стала составной частью государственно-общественной формы управления средним профессиональным образованием на всех уровнях власти по формированию государственной политики, определяющей современные пути приоритетного развития системы.

Сфера среднего профессионального образования прошла сложный исторический путь становления – от разрозненных мастерских и ремесленных школ к сети фабрично-заводских училищ и далее, к полноценной системе училищ и техникумов. При этом на всех этапах своего развития система среднего профессионального образования формировалась в соответствии с социально-экономической ситуацией в стране, обеспечивая в различные периоды исторического развития государства специалистами среднего звена реальный сектор экономики и социальную сферу.

Основы ныне действующей системы среднего профессионального образования заложены в середине прошлого века, когда в системе образования были сначала выделен, а затем организационно оформлен средний уровень профессионального образования.

Современный этап развития системы среднего профессионального образования характеризуется поиском путей дальнейшего развития, сохранения и приумножения положительного опыта. Все мы понимаем, что в системе СПО существуют серьезные проблемы:

– массовая доступность высшего образования, и, как следствие, снижение престижа и востребованности среднего профессионального образования, и одновременно тенденция замещения кадров среднего звена кадрами с высшим образованием, – советская образовательная пирамида, в основе которой находились школы и ПТУ, в середине – техникумы и институты, а на вершине – университеты и НИИ, перевернулась;

Проблемы и перспективы развития профессионального образования в условиях перемен

- необоснованный рост количества учебных заведений среднего профессионального образования и открытие новых специальностей непрофильными учебными заведениями без мониторинга потребностей рынка труда и без наличия соответствующей материально-технической базы;
- разрыв между потребностями экономики в специалистах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей/рынка труда;
- старение и нехватка высококвалифицированных педагогических кадров;
- слабая материальная база, не отвечающая современным требованиям и стандартам;
- отсутствие долгосрочных контрактов на подготовку специалистов.

Вместе с тем, в экономически развитых странах образование этого уровня признается в качестве одного из ведущих сегментов образовательной системы и одним из важных компонентов обеспечения устойчивого и эффективного социально-экономического развития.

Первое заседание Совета директоров высших учебных заведений 1–2 уровней аккредитации в Донецкой Народной Республике состоялось 22 сентября 2014 г. вскоре после переподчинения всех образовательных учреждений Министерству образования и науки ДНР. На заседании был избран Председатель Совета Демура Ю.Н., директор ГВУЗ «Донецкий транспортно-экономический колледж», который с 2006 г. был заместителем Председателя Совета директоров высших учебных заведений 1-2 уровней аккредитации Донецкой области, а с июня 2014 г. – Председателем названного Совета.

Совет директоров высших учебных заведений 1–2 уровней аккредитации Донецкой Народной Республики включил 47 государственных образовательных учреждений, в том числе 14 – в структуре образовательных учреждений высшего профессионального образования и 4 негосударственных образовательных учреждения, в том числе 2 – в структуре образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Эти учреждения на 01.01.2015 г. осуществляли обучение по 99 специальностям общим лицензионным объёмом более 18000 человек, в том числе на очной форме обучения более 12000. Общий контингент обучающихся составлял 24853 человека, в том числе на очной форме – 19601.

Министерством образования и науки была поставлена задача – активно участвовать в процессе формирования и развития системы среднего профессионального образования ДНР.

За этот период основными целями нашего Совета была координация деятельности образовательных учреждений среднего профессионального образования по вопросам развития системы среднего профессионального образования, выработка рекомендаций по развитию системы среднего профессионального образования, участие в разработке и экспертизе проектов нормативно-правовых актов и программ, касающихся среднего профессионального образования, по поручению Министерства образования и науки ДНР.

Первым нормативно-правовым документом, в подготовке которого в октябре 2014 г. приняли участие члены Президиума Совета директоров был проект Постановления Совета Министров ДНР «Об оплате труда работников сферы образования на основе Тарифной сетки разрядов и коэффициентов». Нами были внесены и направлены рабочей группе Министерства образования и науки ДНР поправки во все нормы, касающиеся работы наших учреждений.

С декабря 2014 г. Совет активно включился в подготовку проекта Закона «Об образовании». В течение полугода нами было получено от образовательных учреждений более 240 предложений. Переданы в рабочую группу Министерства

образования и науки ДНР поправки в статьи проекта Закона, в том числе и в статью 64 Среднее профессиональное образование. К сожалению, поправки, имеющие принципиальное значение не были учтены. Так п. 6, названной статьи предлагалось изложить в следующей редакции: обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования, не имеющие среднего общего образования, вправе пройти государственную итоговую аттестацию, которой завершается освоение образовательных программ среднего общего образования, в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и при успешном прохождении получить аттестат о среднем общем образовании в образовательных учреждениях среднего профессионального образования. Указанные обучающиеся проходят государственную итоговую аттестацию бесплатно. В совокупности с п. 16 ст. 2 (образовательная организация – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность...) создавались бы определенные механизмы преемственности при переходе от законодательства Украины к законодательству ДНР.

На заседании Президиума Совета директоров 17 декабря 2014 г. были рассмотрены и одобрены проекты: Положения о Совете директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики; Положения о территориальном базовом учреждении среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики; Положения об учебно-методическом кабинете при Совете директоров (руководителей) образовательных учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики; перечня территориальных базовых образовательных учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики. Эти документы были утверждены Распоряжением Министерства образования и науки ДНР от 03 февраля 2015 г. № 5 «Об обеспечении методической работы учреждений среднего профессионального образования».

Рабочей группой Совета директоров были предложены и утверждены Распоряжением Министерства образования и науки ДНР от 03 февраля 2015 г. № 6 «О Государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования» «Методические указания по составлению учебного плана основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования».

На заседании Президиума Совета директоров 17 февраля 2015 г. был рассмотрен проект Положения о лицензировании образовательной деятельности и разработке рекомендаций по составлению документов для лицензирования. Создана рабочая группа по разработке методических указаний по составлению учебного плана основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования. Итоги этой работы были подведены на заседании Президиума Совета директоров 11 марта 2015 г. Наши предложения были переданы в соответствующие отделы Министерства образования и науки ДНР.

Приказом Министерства образования и науки ДНР от 01 декабря 2015 г. № 900 руководствуясь Законом «Об образовании» было утверждено новое Положение о Совете директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики как органе, содействующем Министерству в выработке совместных решений по организации учебно-воспитательного процесса в системе среднего профессионального образования. Совет директоров впервые объединил 105 образовательных учреждений, осуществляющих подготовку, как специалистов среднего звена, так и квалифицированных рабочих (служащих) по различным направлениям: 50 техникумов и колледжей, 50 профессиональных лицеев и училищ

и 5 учебных центров по подготовке рабочих кадров из числа осужденных. Контингент студентов по очной форме обучения составил 31 566 человек.

На первом заседании объединенного Совета директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики 15 декабря 2015 г. председателем Совета был вновь избран Ю.Н. Демура.

За истекший период было проведено 15 заседаний Совета директоров и его Президиума, на которых было рассмотрено более 60 вопросов деятельности системы среднего профессионального образования:

- о контрольных цифрах приема по профессиям (специальностям) среднего профессионального образования;
- об организации экспериментальной деятельности в профессиональных образовательных учреждениях среднего профессионального образования;
- о разработке мероприятий по реализации образовательными организациями среднего профессионального образования законодательства Донецкой Народной Республики в сфере образования;
- о предложениях по совершенствованию нормативной правовой базы, регулирующей отношения в области среднего профессионального образования;
- о создании благоприятных условий для выполнения уставных задач и полномочий первичными профсоюзными организациями государственных профессиональных образовательных учреждений;
- профессиональная компетентность руководящих и педагогических работников в условиях реализации ГОС СПО;
- о работе Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики по защите социально-экономических прав работников среднего профессионального образования;
- о предложениях по улучшению социального положения обучающихся, преподавателей и других работников образовательных учреждений среднего профессионального образования;
- об итогах аттестации педагогических работников;
- о выполнении планов мероприятий, посвященных Победе советского народа в Великой Отечественной войне;
- о задачах по организованному проведению вступительной кампании;
- создание инновационного климата в библиотеках образовательных учреждений среднего профессионального образования;
- движение WorldSkills в ДНР: перспективы развития;
- профессиональная подготовка незанятого населения в системе среднего профессионального образования;
- особенности организации системы управления охраной труда в образовательных организациях среднего профессионального образования;
- развитие научно-методического потенциала кадровых ресурсов как обязательная составляющая качества среднего профессионального образования;
- о комплектации учебных групп;
- об итогах Республиканского конкурса «Лучшая презентация опыта работы преподавателей общеобразовательной подготовки ОУ СПО»;
- об изменениях в Порядке приема на обучение в образовательные учреждения среднего профессионального образования;
- о результатах вступительной кампании;
- об опыте организации профориентационной работы;
- о лицензировании образовательной деятельности учреждениями СПО;

- о ходе восстановительных работ в учреждениях СПО, пострадавших от боевых действий;
- о задачах по проведению Республиканских конкурсов профессионального мастерства «Молодые профессионалы» или «Шаг в профессию»;
- о заключении коллективных договоров и другие.

По всем рассматриваемым вопросам принимались решения, рекомендованные к исполнению образовательными учреждениями среднего профессионального образования. Предложения по совершенствованию работы системы среднего профессионального образования направлялись Министерству образования и науки ДНР.

Таким образом Совет директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования зарекомендовал себя как постоянно действующий орган общественного самоуправления в системе среднего профессионального образования, по совершенствованию системы управления образованием и координации деятельности учреждений среднего профессионального образования по вопросам воспитательной и учебно-методической работы.

Список использованных источников

1. Васенов, Ю. Б. Организация и управление учебным процессом вуза при переходе на ФГОС ВПО нового поколения [Текст] : учебное пособие / Ю. Б. Васенов. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2007.
2. Об образовании [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015г. : ред. по состоянию на 29.03.3016. – Режим доступа : <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.
3. Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://mondnr.ru/>.
4. Положение о Совете директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 900 от 01 декабря 2015 г. – Режим доступа : <http://mondnr.ru/>.

СЕКЦИЯ 1

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

УДК 378.1

*Наталья Николаевна Аксененко,
методист,
ГПОУ «Докучаевский техникум»
ГО ВПО «ДонНУ экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»,
г. Докучаевск*

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПЕДАГОГОВ В ОУ СПО

Аннотация. В статье раскрывается содержание тьюторской деятельности на понятийно-терминологическом уровне, отражены некоторые аспекты и особенности организации тьюторского сопровождения в образовательных учреждениях, а также материалы в помощь педагогам. Раскрыты основные задачи, которые решает тьютор в межкурсовой период.

Ключевые слова: тьютор; тьюторское сопровождение; задачи и условия деятельности тьютора; методическая служба; образовательная деятельность; методическая деятельность; административная деятельность; маркетинговая деятельность; информационная деятельность.

Позиция тьюторского сопровождения в ОУ СПО – содействие развитию профессиональной компетентности педагога, его способности решать профессиональные задачи, обусловленные стратегическими целями обновления общего образования.

Анализ практики повышения квалификации и профессионального становления педагогических кадров свидетельствует о серьезных содержательных и организационных проблемах: не в полной мере решается проблема стимулирования непрерывного профессионально-личностного развития педагогов; содержание подготовки не всегда удовлетворяет индивидуальные потребности обучающихся; повышение квалификации педагогов зачастую прерывается из-за слабых связей между практической деятельностью, обучением и самообразованием; система постдипломного образования, как правило, ориентирована лишь на краткосрочный период взаимодействия с обучающимися.

Чтобы выполнить социальный заказ общества и самих педагогов, необходимо было разработать научно обоснованную стратегию деятельности по сопровождению и поддержки преподавателей. Предназначение тьютора – актуализация поддерживающей образовательной (учебно-социально-профессиональной) среды, позволяющей педагогам в удобном для них режиме достигнуть целей развития собственной компетентности благодаря осуществлению синтеза педагогических, информационных и организационных технологий.

Речь идет не просто о разработке и внедрении в педагогический процесс адекватных организационных форм, технологических ритмов и методов работы

с педагогическими кадрами, а еще и о создании таких алгоритмов профессиональной деятельности, которые позволили бы ему становиться творческой, саморазвивающейся личностью, обладающей системным взглядом на педагогическую реальность.

В данной статье отражены некоторые аспекты и особенности организации тьюторского сопровождения в образовательных учреждениях, а также материалы в помощь педагогам.

Основные задачи и условия деятельности тьютора по сопровождению педагога

Методическая служба должна сопровождать развитие профессионализма кадров. Поддержка может оказаться различными видами ресурсов: информацией, финансами, методическими рекомендациями, учебной литературой и т.д. А также набором услуг: образовательные, консалтинговые, тьюторские, исследовательские, экспертные. Все это может носить как практический характер (методист непосредственно включается в реальный процесс решения конкретных проблем), так и интеллектуальный (создание условий для самообразования и саморазвития). Интеллектуальное сопровождение в большей степени оказывается при обучении кадров, в процессе консалтинга и тьюторского сопровождения.

Одним из ключевых субъектов, обеспечивающих эффективность непрерывной системы повышения квалификации в межкурсовый период, выступает тьютор – особого типа специалист, играющий роль консультанта, наставника, организатора самостоятельной деятельности педагогов.

Основными характеристиками тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации (в том числе и внутритехникумовского) преподавателей являются субъектная активность как педагога, так и тьютора, выступающих равноправными участниками образовательного процесса, цельность и продуктивная направленность данного взаимодействия, ориентация на индивидуальность и самобытность педагога, выработка в ходе взаимодействия его индивидуальных норм, осознанных как необходимые для решения поставленных целей.

Тьютор призван одновременно решать ряд задач:

- побуждать преподавателей занять отведенное им в образовательном пространстве место, т.е. ввести каждого преподавателя в позицию субъекта учебной деятельности, самообучающегося, решающего собственные проблемы;
- раскрыть обучающимся замысел образовательной программы;
- понимать ожидания, потребности, исходный уровень развития обучающихся преподавателей и помогать им в проектировании собственной траектории профессионального развития;
- обучать способам эффективной учебной деятельности;
- создавать условия для интеграции в образовательном процессе трех сред: учебной, социальной, профессиональной;
- создавать условия для сотрудничества двух субъектов образовательного процесса – обучающегося и тьютора – путем согласования позиций (места в образовательном процессе), зон свободы и ответственности, ожиданий и ограничений, целей и способов работы.

В качестве основных видов деятельности тьютора по сопровождению педагогов можно выделить следующие:

- образовательная деятельность – деятельность по непосредственному осуществлению образовательного процесса и управлению качеством образования;

- методическая деятельность – деятельность, касающаяся методического сопровождения образовательного процесса; деятельность по созданию учебных материалов и средств обучения;
- административная деятельность – деятельность по осуществлению и управлению документооборотом, связанным с регистрацией, оформлением и непрерывным сопровождением обучающихся на протяжении всего цикла образования;
- маркетинговая деятельность – деятельность по управлению отношениями с обучающимися – потребителями услуг системы СПО;
- информационная деятельность – деятельность по созданию, поддержке и развитию образовательных технологий для системы СПО.

Особая роль в повышении уровня профессиональной компетентности педагогов принадлежит тьютору в межкурсовой период. Основные задачи, которые решает тьютор в межкурсовой период:

1. Диагностирование и прогнозирование потребностей преподавателей.

В межкурсовой период тьютор проводит диагностику профессиональных потребностей педагогов, на основании которой формирует образовательный заказ для дальнейшего развития (повышения квалификации).

Образовательный заказ – это особое сформированное видение педагога образовательного пространства (ОУ СПО, страны, мировой культуры, наконец), то есть деятельностное видение образовательных ресурсов и умение ими воспользоваться.

Таким образом, образовательный заказ можно рассматривать как основание программы деятельности преподавателя по повышению профессиональной компетентности, как итог специально организованной системы действий по выявлению проблем педагогов в повышении своей профессиональной компетентности.

Изучение образовательных потребностей и формирование образовательного заказа осуществляется на основе выявления области проблем и профессиональных затруднений руководящих и педагогических кадров.

Выявление проблем может происходить в результате посещения тьютором уроков, внеклассных мероприятий педагогов, проведения мониторинговых и социологических исследований, анализа анкет педагогов, индивидуальных бесед и пр.

2. Решение конкретных проблем педагогов.

В данном случае основными видами деятельности тьютора является проведение индивидуальных и групповых консультаций, семинаров по возникающим проблемам, организация и проведение круглых столов, конференций, форумов, тьюториалов. Кроме того, тьютор может выйти с предложением к руководителю образовательного учреждения о направлении педагога на стажировку по той или иной проблеме.

Длительная индивидуальная работа в режиме периодичных индивидуальных встреч с педагогом, в рамках которых тьютор работает с потребителем его результатов над проблемами уточнения и осознания его интереса, методической и консалтинговой поддержки его деятельности по диагностике текущего состояния практической деятельности способствует быстрому и безболезненному решению проблем педагогов.

3. Помощь преподавателю в переносе приобретенных на курсах повышения квалификации знаний и умений в практическую деятельность.

Зачастую по окончании обучения на курсах повышения квалификации педагоги испытывают затруднения в переносе приобретенных знаний и умений в практическую деятельность. Задача тьютора – помочь педагогу в формировании результатов его деятельности по освоению программы повышения квалификации, организации и поддержке рефлексии способов, видов и эффективности его деятельности в курсовой период. Тьютор обсуждает с педагогом выявленную проблематику, курирует этап подготовки и реализации продуктивных шагов (презентаций, проектов и т.п.).

4. Координация сетевого взаимодействия педагогов как способа деятельности по совместному использованию ресурсов для повышения уровня профессиональных компетенций педагогов.

Участники сетевого взаимодействия при этом сами строят свое деятельностное пространство, необходимые социальные связи, а тьютор содействует им в этом, облегчает решение сложных проблем, являясь помощником, советником, консультантом, участником проекта, носителем культурной нормы и определенных ценностей.

5. Проведение внешнего аудита деятельности педагогов в межкурсовой период.

Проведение тьютором внешнего аудита особенно важно при условии, что мнение профессионала о фактическом состоянии деятельности, достоверности представляемых материалов, поможет педагогу (руководителю) в осознании уровня его профессионального развития, позволит обратить внимание на те или иные несоответствия. Основным видом деятельности тьютора в межкурсовой период является консультирование.

Выделяют ряд особенностей в работе тьютора с педагогами:

1. Использование дифференцированного подхода в процессе обучения взрослых. С одной стороны, это обусловлено разным уровнем подготовки педагогических кадров и разными потребностями преподавателей. В этой связи должны быть использованы разнообразные формы, методы и приемы (лекции, семинары, практические и лабораторные занятия, лектории, заседания методических объединений, научно-практические конференции педагогические чтения, индивидуальные и групповые занятия). С другой стороны, это обусловлено тем, что обучение должно быть организовано как следующая ступень, построенная на основе предыдущего обучения. На наш взгляд, данный подход позволит более последовательно руководить процессом обучения, добиться стабильных результатов, выстроить динамическую структуру руководства педагогическим коллективом.

2. Обучение должно быть оперативным и адресным. Это условие позволяет поставить конкретные цели, проводимых занятий, при этом педагог более заинтересован в посещении и участие в предлагаемой деятельности. Что также способствует развитию такого качества как избирательности, т.е. свободы выбора ценностных профессиональных ориентаций, собственного педагогического стиля.

3. Необходимо наличие учебного сотрудничества внутри группы. Это способствует общности установок, согласованности действий. Наиболее высший результат достигается при соответствующей психологически благоприятной творческой атмосфере, способствующей самораскрытию педагога.

4. Использование коммуникативного подхода и его распространение в ходе организационно-педагогических игр и занятий.

5. Включение групповой и диалоговой деятельности в процесс обучения взрослых, в ходе, которой раскрываются различные аспекты, проблемы и затруднения профессиональной деятельности педагога.

Последнее условие непосредственно оказывает влияние на развитие личностных качеств, например, критичности мышления, волевою саморегуляцию (при достижении целей профессиональной деятельности), рефлексивные умения, умения обеспечивать автономность и устойчивость творческого преобразования своей деятельности и деятельности обучающихся.

Тьюторское сопровождение будет эффективным, если этот процесс станет частью специально организованной образовательной среды, представляющей собой интеграцию специфических содержательно-целевых, организационно-процессуальных и методико-инструментальных условий.

Группа содержательно-целевых условий позволяют связать цели системы дополнительного образования взрослых с интересами педагогов посредством специального моделирования содержания образования и конструирования образовательных программ для удовлетворения профессиональных потребностей.

В качестве содержательно-целевых условий выделим:

- актуализацию субъектного опыта обучающегося и его включение в содержание повышения квалификации;
- расширение субъектных функций обучающихся в образовательном процессе;
- проблематизацию профессиональных норм деятельности и поведения педагогов.

Организационно-процессуальные условия – призваны интенсифицировать в соответствии с потребностями педагогов и целями системы СПО все имеющиеся внешние и внутренние ресурсы повышения квалификации.

В качестве условий второй группы мы выделили, прежде всего:

- обучение рабочей группы преподавателей, осуществляющих подготовку тьюторов;
- взаимодействие системы СПО педагогических кадров и образовательных учреждений;
- пролонгированность повышения квалификации в межкурсовый период.

К числу **методико-инструментальных** условий тьюторов мы относим:

- использование интерактивных методов и приемов обучения;
- проектирование авторской методики модераторской деятельности в условиях внутритехникумовского повышения квалификации.

Поэтому, обучение, поддержка или сопровождение развития профессионализма должны строиться на основе продуцирования условий саморазвития личности в образовательном пространстве. Только тогда обучение становится средством саморазвития и самоопределения педагога на основе собственной инициативы. В данном случае тьюторское сопровождение выступает как «механизм», поддерживающий процесс на уровне его стимулирования, выявления и предъявления преподавателю его наиболее значимых направлений, выявления оригинальности его педагогического стиля, что возможно при включении педагога в увлеченную, творческую работу.

Список использованных источников

1. Деражне, Ю. Л. Педагогические основы открытого обучения [Текст] : научно-методическое пособие / Ю. Л. Деражне. – Москва, 1997. – 104 с.
2. Долгоруков, А. М. Практическое руководство для тьютора системы Открытого образования на основе дистанционных технологий [Текст] / А. М. Долгоруков. – Москва : ЦИТО, 2002.
3. Загребельная, С. В. Реализация технологии тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей [Текст] / С. В. Загребельная. – Тамбов, 2005.
4. Попов, А. А. Тьюторство как педагогическая система культурного самоопределения [Текст] / А. А. Попов. – Томск, 1996. – С. 49-57.
5. Рыбалкина, Н. В. Идея тьюторства – идея педагогического поиска [Текст] / Н. В. Рыбалкина // Тьюторство: идея и идеология. – Томск, 1996. – С. 15-30.
6. Тьюторство как новая профессия в образовании [Текст] : сборник методических материалов / Ответственные редакторы Н. В. Муха, А. Г. Рязанова. – Томск, 2001.

УДК 377.111.3

*Людмила Николаевна Арешидзе,
зав. центром организационно-методической
поддержки профессионального образования,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников,
г. Донецк*

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЦЕЛОСТНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** В статье характеризуется внутренний контроль в образовательном учреждении среднего профессионального образования как целостная система управления качеством среднего профессионального образования, раскрываются функции и особенности организации внутреннего контроля в образовательном учреждении среднего профессионального образования, обосновывается его роль в управлении качеством образования.*

***Ключевые слова:** управление качеством; внутренний контроль; среднее профессиональное образование; функции внутреннего контроля; демократический подход.*

Чтобы управлять не формально, а реально образовательным процессом и образовательным учреждением среднего профессионального образования в целом, принимать правильные, научно-обоснованные решения, нужны определенные фактические данные о различных сторонах этого процесса. Без информации о ходе и промежуточных результатах, без постоянной обратной связи процесс управления не эффективен. Контроль должен быть направлен не только на статистику и оценку результата конкретных завершенных этапов обучения, но и для регуляции и корректирования образовательных технологий с целью формирования у будущих специалистов необходимого уровня профессионализма деятельности и профессионализма, профессиональных компетенций.

Образовательное учреждение среднего профессионального образования – система целеустремленная, поэтому контроль за его работой должен иметь целевой характер, т.е. быть направленным на достижение конкретных результатов образовательной, воспитательной, инновационной, управленческой деятельности, на ее ресурсное обеспечение [2].

Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля деятельности, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели педагогического коллектива [3].

Планирование контроля является органической составной частью общего плана на год и связан с другими его разделами. Перспективное планирование внутреннего контроля может осуществляться в различных формах: текстовой, табличной, графической, предусматривая все формы определения лиц ответственных за контроль, место проведения проверок (приложение 1).

Внутренний контроль должен охватывать деятельность всех подразделений и педагогических работников, осуществляющих и влияющих на образовательный процесс, методические мероприятия и должен носить плановый системный характер [3].

Сущность планирования контроля состоит в обосновании целей и способов их

достижения на основе определенного детального комплекса работ, определении наиболее эффективных форм и методов контроля. Основная цель планирования – это интеграция всех участников контроля для выполнения комплекса работ, обеспечивающих конечный результат – уровень обученности и воспитанности обучающихся.

Сущность внутреннего контроля состоит в том, чтобы своевременно выявить проблемы и скорректировать работу, предотвратив возможный переход их в кризисное состояние. Положительная сторона контроля заключается в том, чтобы вовремя увидеть, помочь и поддержать того, кто действительно заслуживает внимания.

Внутренний контроль, как функция управления образовательным учреждением должен четко дифференцировать цель: это контроль развития качества обучения, развития творческих способностей студентов, интеллекта, формирование гражданина, высококлассного специалиста в рамках создаваемых условий для реализации этих направлений деятельности образовательного учреждения [2].

Основными принципами контроля за образовательным процессом должны быть: направленность, всесторонность; объективность; систематичность; действенность и гласность.

Правильная организация педагогического контроля – важное средство повышение качества работы педагогических работников.

Очень важно, чтобы принципы демократизма и гуманизма стали приоритетными в системе внутреннего контроля.

Демократический руководитель должен быть толерантным, самостоятельным, творческим, соблюдать правовые и моральные нормы поведения. В коллективе должна обеспечиваться гласность, использоваться коллективные и коллегиальные формы управления, повышаться персональная ответственность за последствия работы каждого работника, поощряться, инициатива и новаторство, поддержка талантов творческих педагогов.

Высший уровень демократичного административного стиля управления отражает систему взаимоотношений, для которой характерно постоянное взаимопонимание, сплоченность между администратором, управленческой группой и членами коллектива. Педагоги и административная группа работают вместе над целями, планами, методиками, проблемами. Решения принимаются всеми членами коллектива, и ответственность несут все члены коллектива.

Внутренний контроль образовательного учреждения среднего профессионального образования должен осуществляться в соответствии с такими нормативно-правовыми документами: Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании», принятым Народным Советом ДНР 19 июня 2015 г. (Постановление № I-233П-НС), Положением о Министерстве образования и науки Донецкой Народной Республики (Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 13-43 от 22.07.2015 г.), Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования (приказ Минобрнауки ДНР от 20 июля 2015 г. № 328), Порядком проведения ГИА по образовательным программам СПО (приказ Минобрнауки ДНР № 478 от 10.09.2015 г.), Инструкции о проведении текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные учебные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (приказ Минобрнауки № 358 от 03.08.2015 г.), приказом Минобрнауки ДНР № 975/380 от 22.09.2017г. О проведении квалификационного экзамена по профессиям рабочих, связанных с работами повышенной опасности, на основании писем Минобрнауки ДНР: № 4619 от 14.10.2015 «Об инструктивно-методических рекомендациях Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики по организации текущего контроля знаний

и промежуточной аттестации студентов в ОУ СПО», № 4619 от 14.10.2015 г. «Инструктивно-методические рекомендации по ведению Журналов учебных занятий в образовательных учреждениях среднего профессионального образования», № 933 от 16.09.2016 г. «Методические рекомендации по организации внутреннего контроля учебной деятельности ОУ СПО», № 33 от 02.09.2016 г. «Методические рекомендации для педагогических работников по подготовке и проведению открытого занятия/урока в ОУ СПО», Государственного учреждения «Учебно-методический центр среднего профессионального образования» № 99 от 13.04.2016 г. «О планировании деятельности методических (цикловых) комиссий образовательного учреждения среднего профессионального образования и т.д., а также Уставом образовательного учреждения СПО, локальным нормативного акта образовательного учреждения о внутреннем контроле.

В состав конкретных функций системы внутреннего контроля входят следующие компоненты:

1. Контроль за текущим планированием образовательного и обеспечивающих процессов.
2. Результаты образовательного процесса.
3. Составления и ведения документации.
4. Результативности методической работы.
5. Анализ образовательной деятельности.
6. Контроль за состоянием образовательной деятельности.
7. Состоянием образовательной среды.
8. Материальной базы.
9. За сбережением и расходованием ресурсов.
10. За состоянием ресурсообеспечивающей деятельности.
11. За соблюдением правил охраны труда.

Наиболее значимыми аспектами для системы внутреннего контроля являются:

- 1) степень обученности студентов (т.е. объем знаний, общеучебных и специальных умений и навыков);
- 2) воспитанность студентов (сформированность мировоззрения, мотивация, опыт деятельности, поведенческое общение, социальные навыки, устойчивые качества личности, основы самовоспитания);
- 3) психическое состояние личности (интеллект, эмоции, воля, психомоторика);
- 4) потребность к здоровому образу жизни.

Кроме названных областей контроля, являющимися общими для всех образовательных учреждений среднего профессионального образования относятся: работа с кадрами; с контингентом обучающихся; финансово-хозяйственная и экономическая деятельность; материально-техническая деятельность ОУ СПО [2].

Необходимо добиться того, чтобы система контроля побудила педагогов к творческому труду, безупречному выполнению поставленных задач и команд. Сделать это возможно меняя отношения к контролю. Необходимо чтобы содержание и направленность контроля сосредоточивались не столько на работе педагога, сколько на эффективности управленческой деятельности, методологическом анализе деятельности педагога, предоставление ему практической помощи, чтобы в конечном результате работы каждого и коллектива в целом выявить недостатки в работе, которые привели к ним, а также пути их ликвидации (приложение 5).

Внутренний контроль в условиях рыночных отношений не должен превращаться в безосновательные проверки, инспекции, ревизии.

Чрезмерный контроль не помогает педагогам найти способы устранения

недостатков образовательной деятельности.

Сегодня мы внедряем модель личностно-ориентированного обучения. Поэтому необходимо менять содержание, формы и методы управления образовательным учреждением, чтобы способствовать становлению личности педагога и ее профессиональному росту.

При планировании внутреннего контроля образовательное учреждение среднего профессионального образования самостоятельно определяет форму его организации. План внутреннего контроля определяет форму и объекты контроля. Алгоритм контроля должен быть выстроен в определенной последовательности:

- обоснование цели контроля;
- формулирование цели;
- формирование структурной схемы предстоящей проверки;
- сбор и обработка информации о состоянии проверяемого объекта по разработанной схеме;
- оформление основных выводов по результатам проверки, а именно:
 - выявление недостатков;
 - составление рекомендаций по методической и организационной деятельности и т.п.;
- принятие управленческих решений (кадровые изменения, обобщение опыта и т.п.);
- определение сроков последующего контроля (при необходимости);
- обсуждение итогов проверки на необходимом уровне (педагогическом совете, методическом совете, предметно-цикловых, цикловых (методических) комиссиях, профсоюзном комитете, инструктивных совещаниях по различным вопросам образовательной деятельности и т.п.).

В практике образовательных учреждений среднего профессионального образования, исходя из целей проведения, можно выделить два вида контроля: *тематический* и *фронтальный*.

Тематический контроль проводится в течение всего учебного года с целью углубленного изучения какого-либо конкретного вопроса в системе деятельности педагогического коллектива, группы преподавателей или отдельного педагога. Например, контроль уровня знаний, умений и навыков обучающихся, качества работы преподавателя, мастера производственного обучения, классного руководителя, контроль соответствия содержания работы методической комиссии заявленной теме, качества работы кружков и факультативов, проведения индивидуальных занятий, соблюдения техники безопасности на занятии учебной практики и т.д.

По результатам тематического контроля оформляется справка, проводятся собеседования, совещания.

Фронтальный контроль проводится не чаще двух-трех раз в год с целью одновременной всесторонней проверки объекта управления в целом (методическая работа, учебно-воспитательная работа, внеаудиторная, воспитательная работа, научно-исследовательская и экспериментальная работа и т.д.) или отдельного подразделения образовательного учреждения (предметно-цикловой комиссии, цикловой (методической) комиссии, психологической службы, учебного отдела и др.). Так, например, если предметно-цикловая, цикловая (методическая) комиссия ставится на фронтальный контроль, то проверяются все аспекты его деятельности. Если фронтальный контроль осуществляется за работой отдельного педагога, то предполагается изучение всех сторон

его деятельности (как преподавателя, воспитателя, классного руководителя/куратора и т.д.). Такой контроль осуществляется в межаттестационный период педагогов.

Каждая из этих форм контроля имеет свои строго определённые цели – контроль за соблюдением законодательства в сфере образования, эффективности образовательного процесса, выявление и оперативное устранение недостатков в работе, оказание конкретной помощи педагогическим работникам в целях повышения качества обучения и воспитания обучающихся ОУ СПО.

Все перечисленные формы контроля находят своё практическое применение через методы контроля.

Метод контроля – это способ практического осуществления контроля для достижения поставленной цели

Наиболее эффективными методами контроля для изучения состояния образовательной деятельности являются:

- наблюдение;
- анализ;
- экспертиза;
- беседа;
- изучение документации;
- анкетирование;
- тестирование;
- оперативный разбор (анализ только что проведённого занятия или внеклассного мероприятия с его организаторами или участниками и т.д.);
- проверка знаний и умений обучающихся через срезы знаний;
- отчёт;
- ретроспективный опрос (оценка деятельности ОУ СПО выпускниками прошлых лет, преподавателями вузов, работодателями).

При составлении графика внутреннего контроля, как пример, может быть использована следующая карта, в которой отражены основные объекты контроля, его цели, вид, формы, методы и т.д., причем объекты контроля можно кодировать, например, используя следующие условные обозначения:

Вид контроля: Т – тематический, Ф – фронтальный.

Метод контроля: Н – наблюдение, Б – беседа, А – анализ, ППЗ – письменная проверка знаний, ТС – тест, УПЗ – устная проверка знаний, С – семинар, Кф – конференция, ПС – педагогический совет, МС – методический совет.

Форма контроля: О – обобщающий, ПО – предметно-обобщающий, ТО – тематически-обобщающий, КлО – классно-обобщающий, П – персональный, ПР – предварительный, Пм – промежуточный, И – итоговый, Вх – входной.

Должностные лица: Д – директор, ЗУПР – зам. директора по учебно-производственной работе, ЗУМР – зам. директора по учебно-методической работе, ЗУР – зам. директора по учебной работе, ЗВР – зам. директора по воспитательной работе, СтМ – старший мастер, ЗПр – зав. практикой, ПЦК – председатель цикловой комиссии, КлР – классный руководитель, К – куратор, СП – социальный педагог, БК – библиотекарь, Пс – психолог, МС – медицинская сестра.

Итоги (где слушаются): СД – совещание при директоре, СУР – совещание при зам. директора по учебной работе, СЗУПР – совещание при зам. директора по учебно-производственной работе, ЗЦ (М)К – заседание

цикловой (методической) комиссии, КрС – круглый стол (приложение 2, 3).

В современной практике сложились такие методы контроля как посещение занятий/уроков:

- Избирательное посещения занятий /уроков.

Проблемы и перспективы развития профессионального образования в условиях перемен

– Тематическое (посещается цикл занятий с одной темой или подтемой (3–5)). Применяется для знакомства с новыми педработниками, для изучения педагогического опыта, с целью совершенствования педмастерства.

– Целевое посещение занятий – при изучении углубленной деятельности педработника коллегой.

– Анализ качества учебно-методического комплекса педработника, журналов, выполнение учебных планов и программ, учебных достижений студентов.

Уровень знаний студентов – важнейший показатель деятельности педработника.

Вопросы, которые контролируются во время посещения теоретического обучения и учебной практики это:

- подготовленность и организация занятия;
- методика проведения занятия и его эффективность;
- доступность и последовательность изложения материала;
- соответствие материала рабочей программе;
- использование коллективных и индивидуальных форм работы;
- умение поддержки активной мыслительной деятельности студентов;
- организация самостоятельной работы студентов;
- организация проверки знаний студентов;
- результативность занятия и т.д.

Особенно необходимо уделять внимание молодым педработникам. При посещении занятий по учебной практике контролируются такие вопросы деятельности:

– организация и оборудование рабочих мест мастера производственного обучения и студентов;

– соответствие практических работ рабочей программе и перечню производственных работ;

- использование новых технологий производства;
- правильность выполнения рабочих приемов;
- выполнение студентами норм выработки;
- наличие современной техники и оборудования;
- соблюдение производственной технологии;
- наличие графика распределения студентов по рабочим местам;
- рациональность методики и организации проведения вступительного, текущего и заключительного инструктажей;

– соблюдение правил техники безопасности, трудовой дисциплины.

Выводы о посещении занятий контролирующий записывает в журнал контроля. Целесообразно вести журнал (тетрадь) отдельно на каждого педработника, что позволит отслеживать рост профессиональной компетенции (приложение 4).

Наглядным результатом деятельности педработника являются результаты квалификационных экзаменов и государственной итоговой аттестации.

Итоги внутреннего контроля рассматриваются и анализируются по итогам полугодия:

- на педагогических советах;
- на методических советах;
- в отчетах председателей цикловых (методических) комиссий;
- на совещаниях по вопросам адаптации.

Результаты всех направлений внутреннего контроля глубоко анализируются, принимаются определенные управленческие решения и издаются приказы по устранению выявленных недостатков по совершенствованию образовательного

процесса, повышению профессиональной и педагогической квалификации педагогических работников и учитываются при аттестации педагогических работников.

Обобщая вышеизложенное, сделаем вывод о том, что, внедрив определенную систему внутреннего контроля за качеством образования, как важного аспекта управленческой деятельности, можно достичь эффективности в работе образовательного учреждения среднего профессионального образования на основе своевременного получения информации и анализа результатов изучения деятельности педагогического коллектива и каждого педагога в отдельности.

Примеры управленческих видов контроля

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ОУ СПО

« ____ » _____ 20 ____ г.

Перспективный план
контроля основных мероприятий деятельности ОУ СПО
на 20 ____–20 ____ годы

№ п/п	Контрольные мероприя	Сроки контроля	Ответственный исполнитель	Примечание

Заместитель директора по учебной (учебно-производственной)
работе _____
« ____ » _____ 20 ____

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор ОУ СПО
 _____/_____
 « ____ » ____ 20 ____ г.

Контроль за организацией образовательного процесса на 20 ____ – 20 ____ годы

Объект контроля	Содержание контроля	Цели контроля	Вид контроля	Форма контроля	Метод контроля	ФИО проводящего контроль	Итоги, где слушается
Посещаемость занятий обучающимися	Посещаемость занятий обучающимися	Отслеживание посещаемости занятий обучающимися классным и руководителями	Т	П	Н, Б	ЗУР	СУР
Санитарно-гигиенический режим и техника безопасности	Санитарное состояние кабинетов, раздевалок, столовой, спорт, зала. Стенды и документация по технике безопасности в спортзале, кабинетах физики, химии, ОИ и ВТ	Установление соответствия санитарного состояния учебного заведения требованиям нормативных актов. Наличие стендов и ознакомление обучающихся с правилами и техники безопасности на рабочем месте	Т	П	Н, Б	ЗУПР	СД
Работа с отстающими обучающимися	Индивидуальные занятия с отстающими обучающимися	Качество проведения	Т	П	Н, Б	ЗУР	ПЦК

Заместитель директора по учебной (учебно-производственной) работе _____
 « ____ » ____ 20 ____

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ОУ СПО

_____/_____
« ____ » _____ 20 ____ г.

Образец плана –графика
контроля за качеством образовательного процесса
на 20 ____–20 ____ г

№	ФИО педагога	Профессия/специальность	№ группы	Дисциплина, МДК	Форма обучения	Раздел/тема рабочей программы	Тема занятия /урока	Цель контроля	Оrientировочная дата проведения контроля	ФИО проводящего контроль	Отметка о выполнении
1	Иванов И.И	09.01.03 Мастер по обработке цифровой информации	№12МОЦИК	УП	Очная	Обработка информации на ПК	Введение информации в ПК	Качество профессионального обучения	февраль	Петров В.В.	Выполнено 22 февраля

Заместитель директора по учебной (учебно-производственной)
работе _____

« ____ » _____ 20 ____

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ОУ СПО

_____/_____
« ____ » _____ 20 ____

Журнал контроля за проведением теоретического и практического обучения
на 20 ____ – 20 ____ годы

№ п/п	ФИО педагога	№ группы, профессия/специальность	Дисциплина, МДК	Форма обучения	Раздел/тема рабочей программы	Тема занятия /урока	Цель контроля	Дата контроля	Замечания к организации и проведению занятия	Выводы и предложения	ФИО проводящего контроль

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ОУ СПО

_____/_____
« ____ » _____ 20 ____ г.

Образец плана
мероприятий по устранению недостатков и реализации предложений
по результатам проверки проведенной в период
с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Ответственный исполнитель	Отметки об исполнении

Заместитель директора по учебной (учебно-производственной)
работе _____
« ____ » _____ 20 ____

Список использованных источников

1. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 328 от 20 июля 2015г. – Режим доступа : <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0018-328-20150720/>.
2. Методические рекомендации по организации внутреннего контроля учебной деятельности ОУ СПО [Электронный ресурс] : письмо Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 933 от 16.09.2016г. – Режим доступа : <http://mondnr.ru/>.
3. Внутриколледжный контроль [Текст] : методическое пособие / сост. Т. Г. Аргунова [и др.]. – Москва : ИРПО, 2006.

УДК 377.111.3

*Инна Николаевна Афонина,
зам. директора,
структурное подразделение
«Дебальцевский колледж транспортной инфраструктуры»
ГОО ВПО «Донецкий институт железнодорожного транспорта»,
г. Дебальцево*

ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

***Аннотация.** Тема "Организация и управление образовательным учреждением" актуальна, так как рассматривает основы и современные механизмы эффективного управления педагогическим коллективом и имеет большую практическую значимость, которая заключается в возможности улучшения условий педагогического труда преподавателей, повышения эффективности управленческого процесса образовательного учреждения путем совершенствования профессионализма руководителей и их заместителей.*

***Ключевые слова:** управление; управленческие функции; анализ; целеполагание; планирование; организация; руководство; контроль и регулирование; виды планов; руководство; контроль; принцип управления.*

Управление образовательным учреждением СПО в современных условиях – сложный процесс, слагаемыми которого являются правильный выбор целей и задач, изучение и глубокий анализ достигнутого уровня учебно-воспитательной работы, система рационального планирования, организация деятельности студенческого и педагогического коллективов, выбор оптимальных путей для повышения уровня обучения и воспитания, эффективный контроль.

Решение этих вопросов зависит от умения руководителя и преподавателей творчески использовать новейшие достижения науки и передового опыта, от взаимоотношений в коллективе, от активности педагогов и студентов в учебной и воспитательной работе.

Объектом изучения является система управления образовательным учреждением.

Предметом – процесс организации и управления образовательным учреждением и его влияние на эффективность управления педагогическим коллективом.

Процесс управления всегда имеет место там, где осуществляется общая деятельность людей для достижения определенных результатов.

Под управлением понимается систематическое воздействие субъекта управленческой деятельности (одного человека, группы лиц или специального созданного органа) на социальный объект, в качестве которого может выступать общество в целом, его отдельная сфера (например, экономическая или социальная), отдельное предприятие, фирма и т.п., с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, динамическое равновесие с окружающей средой и достижение намеченной цели.

Социальное управление осуществляется путем воздействия на условия жизни людей, мотивацию их интересов, их ценностные ориентации.

Сегодня на смену философии «воздействия» в управлении учреждением приходит философия «взаимодействия», «сотрудничества», следует определять понятие "управление образовательным учреждением" через понятие взаимодействия. Итак, под управлением образовательным учреждением мы понимаем систематическое, планомерное, сознательное и целенаправленное взаимодействие субъектов управления различного уровня в целях обеспечения эффективной деятельности образовательного учреждения.

В настоящее время понятие менеджмента из области бизнеса все шире распространяется на различные сферы деятельности людей, в том числе и на образование. Однако понятие менеджмента более узкое, чем понятие управления, так как менеджмент в основном касается различных аспектов деятельности руководителя, тогда как понятие управления охватывает всю область человеческих взаимоотношений в системах «руководители-исполнители».

Теория менеджмента привлекает, прежде всего, своей личностной направленностью, когда деятельность менеджера (управляющего) строится на основе подлинного уважения, доверия к своим сотрудникам, создания для них ситуаций успеха.

Под системой управления понимается совокупность скоординированных, взаимосвязанных между собой мероприятий, направленных на достижение значимой цели организации. К таким мероприятиям относятся управленческие функции, реализация принципов и применение эффективных методов управления.

Основные управленческие функции – это относительно обособленные направления управленческой деятельности. Функциональные звенья управления рассматриваются как особые, относительно самостоятельные виды деятельности, последовательно взаимосвязанные друг с другом этапы, полный состав которых образует единый управленческий цикл. Завершение одного цикла является началом нового. Таким образом, обеспечивается движение к более высоким качественным состояниям управляемой системы.

Существует несколько функций управления образовательными учреждениями:

1. Функции управления поддержания стабильного функционирования образовательного учреждения.
2. Функции управления развитием учреждения и инновационными процессами.
3. Функции управления функционированием и саморазвитием управления включают в себя действия по отношению к самой системе управления образовательным учреждением.

Функции управления образовательным учреждением: анализ, целеполагание и планирование, организация, руководство, контроль и регулирование.

Анализ – относительно обособленный этап (стадия) познавательной управленческой деятельности, суть которого – творческое изучение, систематизация, обобщение и оценка разнообразной информации о социально-экономических условиях, реализации правовой образовательной политики, удовлетворения общественных

потребностей, опыта сложившейся практики управления на всех уровнях. На основе анализа индивидуальных, групповых и общественных образовательных запросов населения выделяются важнейшие социальные потребности: социально-экономические, экологические, валеологические, культурные, научные, территориальные, педагогические, бытовые и др., детерминирующие цели и содержание образования, определяется рынок заказчиков и потребителей.

Педагогический анализ в структуре управленческого цикла занимает особое место: с него начинается и им заканчивается любой управленческий цикл, состоящий из последовательно взаимосвязанных функций. Исключение педагогического анализа из общей цепи управленческой деятельности приводит к ее распаду, когда функции планирования, организации, контроля, регулирования не получают в своем развитии логического обоснования и завершения.

Эффективность управленческой деятельности во многом определяется тем, как руководители владеют методикой педагогического анализа, как глубоко ими могут быть исследованы установленные факты, выявлены наиболее характерные зависимости. Несвоевременно или непрофессионально проводимый анализ в деятельности директора приводит на этапе выработки цели и формирования задач к неконкретности, расплывчатости, а порой к необоснованности принимаемых решений. Незнание истинного положения дел в педагогическом или студенческом коллективе создает трудности в установлении правильной системы взаимоотношений в процессе регулирования и корректировки педагогического процесса. Основное назначение педагогического анализа как функции управления состоит в изучении состояния и тенденций развития педагогического процесса, в объективной оценке его результатов с последующей выработкой на этой основе рекомендаций по упорядочению управляемой системы. Эта функция – одна из наиболее трудоемких в структуре управленческого цикла, так как анализ предполагает выделение в изучаемом объекте частей в единое целое, установление связей системообразующих факторов.

Основные виды педагогического анализа в зависимости от его содержания: параметрический, тематический, итоговый.

Параметрический анализ направлен на изучение ежедневной информации о ходе и результатах образовательного процесса, выявление причин, нарушающих его.

Тематический анализ направлен на изучение более устойчивых, повторяющихся зависимостей, тенденций в ходе и результатах педагогического процесса. Этот вид педагогического анализа позволяет директору сосредоточиться на изучении и выявлении особенностей проявления тех или иных сторон педагогического процесса, определить их взаимодействие с другими сторонами, компонентами и системой в целом.

Итоговый анализ охватывает более значительные временные, пространственные или содержательные рамки. Он проводится по завершении семестра, учебного года и направлен на изучение основных результатов, предпосылок и условий их достижения. Итоговый анализ подготавливает протекание всех последующих функций управленческого цикла.

Содержательную основу итогового анализа работы образовательного учреждения за учебный год составляют следующие направления: качество преподавания; выполнение образовательных программ и государственных образовательных стандартов; качество знаний, умений, навыков обучающихся; уровень воспитанности студентов; состояние и качество методической работы; эффективность работы с родителями и общественностью;

состояние здоровья студентов и санитарно-гигиеническая культура; результативность деятельности педагогического совета и др.

Проведение итогового анализа, его объективность, глубина, перспективность подготавливают работу над планом нового учебного года.

Процесс управления любой педагогической системой предполагает целеполагание (постановку целей) и планирование (принятие решений). Совершенствование целеполагания и планирования управленческой работы диктуется необходимостью постоянного развития, движения педагогической системы.

В практике работы образовательных учреждений разрабатываются три основных вида планов: перспективный, годовой и текущий. К ним предъявляются следующие требования: целенаправленность, перспективность, комплексность, объективность.

Перспективный план разрабатывается, как правило, на пять лет на основе глубокого анализа работы образовательного учреждения за последние годы.

Годовой план охватывает весь учебный год, включая летние каникулы.

Текущий план составляется на семестр, он является конкретизацией годового плана. Таким образом, наличие основных видов планов позволяет координировать деятельность педагогического, студенческого и родительского коллективов. Эти планы являются стратегическими по отношению к планам работы преподавателей и классных руководителей.

Реализация функции планирования в едином управленческом цикле повышает эффективность деятельности.

Организация – это этап управления, направленный на обеспечение выбора лучших путей выполнения плановых и творческих заданий, определение совокупности действий, ведущих к образованию взаимосвязей между частями целого: инструктаж, координация, объединение людей, совместно реализующих программу или цель. Главным для организационной деятельности является вопрос о том, как реально, с помощью каких действий воплощаются в жизнь цели организации. Именно поэтому организационная деятельность рассматривается как деятельность исполнительская, как реализационная стадия управления.

По своей природе организаторская деятельность человека – деятельность практическая, основанная на оперативном использовании психолого-педагогических знаний в конкретных ситуациях. Постоянное взаимодействие с коллегами, студентами придает организаторской деятельности определенную личностно-ориентированную направленность.

На этапе реализации целей системы наиболее важным и исходным моментом организации является четкое определение и распределение функциональных обязанностей всех лиц и подразделений, образующих систему. В свою очередь распределение функциональных обязанностей предполагает учет уровня подготовленности каждого члена организации, оценку индивидуально-психологических особенностей с точки зрения их соответствия предполагаемым функциональным обязанностям. Вопросы подготовки, подбора, отбора, расстановки кадров являются сердцевиной организационного этапа управления в любой социальной системе.

В структуре организаторской деятельности руководителя важное место занимает мотивация предстоящей деятельности, инструктирование, формирование убежденности в необходимости выполнения данного поручения, обеспечение единства действий педагогического и студенческого коллективов, оказание непосредственной помощи

в процессе выполнения работы, выбор наиболее адекватных форм стимулирования деятельности. Организаторская деятельность руководителя включает и такое необходимое действие как оценка хода и результатов конкретного дела.

Совокупность действий, совершаемых субъектом управления для обеспечения всех этих условий, называют руководством. При реализации функции руководства решаются следующие основные задачи:

- 1) подбор, расстановка и оценка кадров, постановка задач перед исполнителями;
- 2) анализ и регулирование социально-психологического климата в коллективе;
- 3) стимулирование продуктивной деятельности подчиненных и их саморазвития;
- 4) создание условий для профессионального роста подчиненных.

Контроль – один из этапов управления, состоящий в выявлении отклонений величины фактических параметров управляемой системы от нормативов, служащих критериями оценки (цели, законодательные нормы), в измерении, оценке результатов выполнения программы. Из-за различных ограничений, всегда существующих во внешней среде или в самой системе, поставленные цели достигаются редко.

Особенность контроля в образовательном учреждении состоит в его оценочной функции – направленности на личность преподавателя. Если преподаватель молодой, то он сказывается на его профессиональном становлении; если это педагог со стажем – на укреплении или ослаблении его профессиональной позиции и авторитета в образовательной организации.

Существующая практика контроля не лишена некоторых недостатков. Во-первых, это отсутствие системы контроля, когда нет распределения объектов контроля среди директора и его заместителей, когда контроль организуется во имя отчета и набора количества посещенных занятий. Во-вторых, это формализм в организации контроля, когда нет четко поставленной цели проводимого контроля, отсутствуют или не используются объективные критерии оценки. В-третьих, односторонность контроля, понимаемого как проведение контроля какой-либо одной стороны, одного направления педагогического процесса. Например, контролируется только учебный процесс или только занятия русского языка и математики и др. В-четвертых, участие в контроле только должностных лиц, без привлечения опытных педагогов, методистов, или, наоборот, небольшое участие представителей администрации.

В процессе контроля используются такие методы, как изучение документации, наблюдение, беседы, устный и письменный контроль, анкетирование, изучение передового педагогического опыта, хронометрирование, диагностические методы, т.е. такие методы, которые позволяют получить необходимую объективную информацию. Методы взаимно друг друга дополняют, если мы хотим знать реальное положение дел, то должны по возможности использовать различные методы контроля.

С контрольной функцией управления тесно связан этап регулирования или коррекции, т.е. процесс предупреждения и устранения возможных или фактических отклонений от заданных целей. Причинами отклонений в конечных результатах могут быть некорректно составленные планы и ошибки в них, отсутствие полной и своевременной информации, слабость прогнозов, ошибки в принятых решениях, плохое исполнение, недостатки в контроле и оценке результатов. Регулирование и коррекцию можно рассматривать как оперативное управление текущими состояниями (отклонениями).

Деятельность руководителя, направленная на реализацию управленческих функций, базируется на принципах управления.

Принцип управления – это основополагающие, фундаментальные правила, которые должны соблюдаться при осуществлении управления, обеспечивать достижение заданных целей.

Управление образовательным учреждением является одним из видов социального управления. Вполне закономерно, что кроме принципов, присущих только управлению колледжем, в нем широко применяются принципы общие для государственного управления и процесса любого труда (принципами НОТ), принципы социального управления.

Управление образовательным учреждением означает осуществление разнообразной деятельности: административной, хозяйственной, организационной, правовой, педагогической. Эта деятельность направлена на решение различных по характеру задач, например, укрепление материально-технической базы, строительство и ремонт учебных зданий, снабжение оборудованием, благоустройство территории, зданий, приобретение мебели, учебно-наглядных пособий, обеспечение санитарно-гигиенических условий, расстановка педагогических кадров, комплектование групп, регулирование режима работы, контроль за деятельностью педагогов и студентов, организация массовых мероприятий с обучающимися, обеспечение сплоченности, творческого отношения к делу и др.

Управление должно осуществляться на основе определенной общепринятой нормативной базы, в соответствии с имеющимися рекомендациями, регламентирующими различные стороны учебно-воспитательной работы, положениями, уставом, инструкциями, методическими указаниями, письмами министерства образования.

Принцип объективности предполагает строгое следование требованиям объективных закономерностей учебно-воспитательного процесса, учет реальных возможностей педагогического коллектива, реального вклада каждого его члена, является основным условием деятельности колледжа.

Единство педагогических позиций складывается из формирования единого взгляда на задачи занятия, значение внеурочной работы, оценку конечных результатов работы, ведет к обеспечению единых требований к обучающимся, единого стиля отношений между обучающимися и педагогами и др.

Процесс управления педагогическим коллективом требует от руководителей высокого уровня профессионализма. Эффективным руководителем считается тот, который на этапе реализации той или иной управленческой функции демонстрирует только положительные личностные качества, используя для этого эффективные принципы и методы взаимодействия с коллективом.

Эффективность протекания управленческого процесса, настроение людей в организации, отношения между сотрудниками зависят от множества факторов: непосредственных условий работы, профессионализма кадровых работников, уровня управленческого состава и др. И одну из первых ролей в ряду этих факторов играет личность руководителя.

Список использованных источников

1. Бандурка, А. М.. Психология управления [Текст] / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков, 1998.

2. Велков, И. Г. Личность руководителя и стиль управления [Текст] / И. Г. Велков. – Москва, 1993.
3. Евдокимова, М. В. Понятие управления и педагогического менеджмента [Текст] / М. В. Евдокимова. – Великий Новгород, 2003.
4. Михеев, В. И. Социально-психологические аспекты управления [Текст] / В. И. Михеев. – Москва, 1975.
5. Пикельная, В. С. Теоретические основы управления [Текст] / В. С. Пикельная. – Москва, 1990.

УДК 377.111.3

Наталья Григорьевна Афонина,
и.о. зам. директора по УВР,
ГПОУ «Енакиевское профессионально-
техническое металлургическое училище»,
г. Енакиев

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация. В образовательном учреждении руководитель является ключевым звеном его эффективного функционирования. Уровень контроля за качеством управления образовательным учреждением обуславливает возможности для профессионального роста руководителя, совершенствования его знаний, умений и личностных качеств в соответствии с государственными требованиями. В современных условиях, когда перемены в жизни общества и в образовательных учреждениях происходят значительно быстрее, особая роль уделяется управленческому мастерству. От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост, зависит успешность развития учреждения, его социальный статус. В данной статье рассматривается особенность осуществления процесса управленческой деятельностью руководителя образовательного учреждения.

Ключевые слова: персонал, оценка персонала, аттестация, набор персонала.

Главные условия системы управления персоналом в образовательном учреждении – установление строго сформулированной учебно-воспитательной работы, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного инспектирования. В рамках ГОС ДНР основными задачами, стоящими перед социально-педагогической и психологической практикой настоящего времени, становится смена парадигмы подготовки педагогических кадров и развитие у них не только профессиональных навыков, но и мотивации к профессиональному саморазвитию. Современный уровень к организации управления состоит в том, что образовательное учреждение рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных ценностей и приоритетов (создание условий для развития личности, способной к самоактуализации и самореализации). Анализ состояния кадров во многих образовательных учреждениях, к сожалению, показывает, что мы стоим на пороге очень серьезных изменений:

Проблемы и перспективы развития профессионального образования в условиях перемен

- идет тенденция старения педагогических кадров;
- сложности с профессиональной переподготовкой этих кадров;
- почти полное отсутствие молодых специалистов;
- молодые специалисты без малейшего представления об особенностях работы со студентами, низкий уровень их подготовки.

В наше время руководители строят новую кадровую политику, которая была бы эффективна в их учреждении.

Основное условие в работе кадровой службы – привлечение новых сотрудников.

Цели создания данной системы:

- уменьшение текучести кадров;
- улучшение уровня оказываемых услуг;
- работа в профессиональной команде;
- приверженность учреждению.

Особенности организации:

- систему дорабатывать и совершенствовать внутри;
- строго соблюдать правила системы и действовать четко по ней.

В образовательном учреждении при проведении поиска потенциальных сотрудников на первое место среди источников выходят внешние, поскольку в редких случаях существует возможность ротации внутри учреждения, (при получении сотрудником соответствующего профессионального образования) или выдвижения на руководящие должности из числа рядовых педагогов. Одним из внешних источников является Интернет. В настоящий момент в нашей республике образовательные учреждения могут публиковать вакансии на специализированных сайтах в Интернете или сайтах образовательного учреждения, а педагоги размещают свое резюме на этих сайтах. С другой стороны, педагоги часто (чаще работников других специальностей) ищут работу по фактору близости к месту жительства, потому большее значение имеет публикация объявлений в городской прессе, а также объявления на здании самой организации. Зачастую педагог, ищущий работу, просто первым делом обходит или обзванивает все образовательные учреждения своего города, района.

Сотрудника нужно обязательно мотивировать. Для рассмотрения специфики мотивации сотрудников ГПОУ, важно рассмотреть исследования о выраженности тех или иных мотивов у такой профессиональной группы, как преподаватели и мастера производственного обучения ГПОУ. В силу особенностей педагогической деятельности, направленной на обучение и воспитание, то есть материально не осязаемые категории, подчас именно нематериальное поощрение имеет важное значение для преподавателя, мастера производственного обучения, становясь неким мерилем его успешности. Иначе говоря, среди потребностей одной из ведущих является потребность в уважении, благодарности, принятии ценности педагогического труда. Установлено и то, что довольно высоко в иерархии мотивов педработника стоят мотивы достижения безопасности – желание иметь стабильную работу, социальные гарантии, отсутствие риска, комфортное рабочее место и т.д. Присутствуют и мотивы, достижения, справедливости. На более низких позициях по выраженности идут мотивы самостоятельности, состязательности, потребности во власти. Следовательно, руководитель образовательного учреждения обязан разработать эффективную модель стимулирования сотрудников.

К компонентам организационной культуры учреждения можно отнести: психологический климат, организационные нормы, особенности поведения во взаимодействии (ритуалы, церемонии, язык), культурные ценности и мировоззрение. Управление организационной культурой и, в частности, трудовыми отношениями работников – серьезный ресурс организационной эффективности. К.М. Ушаков отмечает,

что для руководителя образовательной организации, организационная культура – чрезвычайно перспективный и достойный объект управления, хотя и сложный.

К методам развития персонала относят наставничество, планирование карьеры, замещение должностей, ротацию внутри учреждения, обучение профессиональное и социально-психологическое, участие в проектных группах и другие.

Говоря об особенностях организации развития персонала в ГПОУ, нужно отметить, что некоторые методы в том процессе традиционно сильны. Это периодические курсы повышения квалификации для педагогических и руководящих работников, это развитая во многих образовательных учреждениях система наставничества, это и привлечение к работе профессиональных методических объединений внутри образовательного учреждения и на уровне района/города. Существует и практика формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Большое значение имеют в том плане и конкурсы профессионального мастерства. Недостаточно развито и требует развитие социально-психологическое обучение сотрудников. Педагогам необходимо овладеть не только новыми профессиональными технологиями, важно и развитие личностных качеств и навыков, в тренинговом режиме. На первый план здесь выходит профилактика эмоционального выгорания, развитие навыков организации групповой работы и др. Специфическим методом развития для педагогов может выступить и индивидуальная работа с психологом по проработке возникающих проблем в общении со студентами и т.д.

Оценка и аттестация персонала – одна из важнейших направлений в работе с персоналом. Осуществляется для определения соответствия работника занимаемой должности, принятию решений по кадровым перемещениям, развитию персонала и оплате труда. Принципиальным условием эффективной работы системы оценки является ее комплексный характер, учитывающий все многообразие задач, решаемых конкретной организацией в общей системе кадрового менеджмента.

Аттестация – это процедура определения соответствия сотрудников своей должности.

Оценка персонала – это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач учреждения, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Главное отличие аттестации от оценки состоит в том, что первая направлена, прежде всего, на дачу заключения о соответствии работника занимаемой должности, а вторая дает информацию о работниках и рабочей ситуации в учреждении. В образовательном учреждении, безусловно, проводится такая работа. Мало того, все сотрудники ГПОУ обязаны проходить периодическую аттестацию. От результатов аттестации в тарифной оплате труда зависит уровень заработной платы.

Организационная структура управления не просто отражает специфику деятельности учреждения, она является инструментом эффективного взаимодействия между сотрудниками и эффективности управленческих воздействий. Организационная структура отражает разделение в учреждении на отделы, разделение функционала между сотрудниками, иерархию подчинения.

Для большинства современных образовательных учреждений характерны традиционные иерархические структуры, которые, как известно, неэффективны в условиях проведения изменений. Если линейное взаимодействие обычно достаточно отлажено и эффективно, то взаимодействие между отделами, а особенно командное взаимодействие, зачастую становится труднореализуемой целью. К.М. Ушаков отмечает, что большие трудности возникают при попытках создания рабочих и проектных групп (команд), поскольку принцип работы в команде – выравнивание статусов – очень сложно реализовать в жестко иерархичной структуре образовательной организации. Тем не менее,

именно в создании более гибких организационных структур – большой потенциал управления организацией.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно наметить пути совершенствования системы управления персоналом. Для этого руководство должно реализовать в отношении имеющегося трудового коллектива такие мероприятия как: принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом); своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав образовательной организации, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства. Также обеспечить работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Однако она должна выполнять следующие основные функции:

- способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни образовательного учреждения.

Список использованных источников

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – Санкт-Петербург : Питер, 2010.
2. Аксенова, Е. И. Корпоративные технологии управления в образовании [Текст] / Е. И. Аксенова //Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2003. – № 10. –С. 76–82.
3. Вересов, Н. Типичные управленческие ошибки и способы их устранения [Текст] / Н. Вересов //Директор школы. – 2010. – № 8. – С. 16–22.

УДК 377.11.3

*Сергей Николаевич Богачёв,
директор, преподаватель горных дисциплин,
ГПОУ «Торезский горный техникум им. А.Ф. Засядько»,
г. Торез*

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ СПО В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ ЦЕЛЕЙ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

Аннотация. В данной статье раскрыты некоторые теоретические, методические и практические аспекты управления образовательным учреждением

среднего профессионального образования на примере ГПОУ «Торезский горный техникум им. А.Ф. Засядько».

В работе рассмотрены основные подходы, используемые в управлении образовательным учреждением в условиях модернизации системы образования на современном этапе.

Работа может быть интересной для руководителей ОУ СПО в контексте совершенствования их профессиональной компетентности.

Ключевые слова: образовательные учреждения; среднее профессиональное образование; управление коллективом.

В условиях изменений, происходящих в системе среднего профессионального образования, и формируемых в связи с этим новых целей и ценностных ориентаций, по-новому ставятся вопросы управления образовательным учреждением. Появилась необходимость в принципиально новых подходах, способных обеспечить эффективную работу в учреждениях СПО.

Особое место в общей системе образования занимают ОУ среднего профессионального образования. Управление ОУ СПО осуществляется в соответствии с законодательством и его уставом.

Стройность, системность, содержательность, организованность, результативность всех направлений работы ОУ СПО определяется содержанием управленческой деятельности их руководителей, директора и заместителей директора. Именно они определяют цели, задачи, содержание, формы и методы работы всего коллектива, направляют, корректируют его деятельность.

Перед системой среднего профессионального образования проблема качества подготовки специалистов стоит достаточно остро по ряду причин. Первая заключается в заметно меньшем внимании государства к проблеме среднего профессионального образования в сравнении с высшим профессиональным образованием.

Вторая причина связана с тем, что система среднего профессионального образования, обеспечивающая социальную и экономическую сферу специалистами среднего звена, только сравнительно недавно оказалась в поле зрения психолого-педагогической науки.

П.Ф. Анисимов утверждает, что роль среднего профессионального образования увеличивается в условиях расслоения общества и снижения территориальной мобильности населения. Многочисленность средних специальных учебных заведений, их достаточно равномерное размещение по территории государства, относительно краткие сроки и невысокие затраты на обучение обуславливают важность профессионального образования с точки зрения удовлетворения образовательных потребностей населения с ограниченными экономическими возможностями. При этом оно служит одной из форм социальной защиты для выпускников школ и, как следствие, стабилизирующим фактором в обществе.

Средние профессиональные учебные заведения многочисленны, достаточно равномерно распределены по Донецкой Народной Республике, функционируют не только в крупных городах, но и в других населенных пунктах, что имеет большое значение для удовлетворения региональных образовательных и кадровых потребностей. Характер среднего профессионального образования соответствует основным требованиям современного рынка труда – требования экономичности и динамизма подготовки специалистов. Относительно низкая стоимость и краткие сроки обучения делают его более выгодным как для отдельных граждан, так и в масштабах государства.

В каждом учебном заведении существует организационная структура.

Проблемы и перспективы развития профессионального образования в условиях перемен

Организационной структурой принято называть способ разделения общей цели на подцели и распределение последних между подсистемами или элементами. Определяя организационную структуру, субъект управления регламентирует полномочия и ответственность участников совместной деятельности, а также правила их взаимодействия по вертикали и горизонтали.

Поскольку в социальных системах управление связано с людьми, оно принимает форму руководства. Субъектов управления принято называть руководителями и руководящими органами, а объектов управления – исполнителями (подчиненными), или исполнительными органами.

Структура образовательного учреждения – многообразна, полиструктурна.

Структура общетехникумовского коллектива, включает:

- ✓ структуру педагогического коллектива, в которой выделяются цикловые комиссии по дисциплинам;
- ✓ структуру студенческого коллектива;
- ✓ структуру вспомогательного персонала;
- ✓ структуру управленческого аппарата (организационная структура управления).

Миссия техникума представляется как удовлетворение потребностей граждан в получении профессионального образования, обеспечение конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Исходя из целесообразности, приоритетными направлениями в деятельности техникума являются:

- разработка и внедрение системы непрерывного профессионального образования;
- создание комплексного учебно-методического обеспечения специальностей;
- использование информационных технологий;
- развитие системы дистанционного обучения в СПО.

В содержании профессионального образования именно модуль как новая структурная единица займет центральное место, поскольку требования к результатам обучения формулируются как перечень видов профессиональной деятельности и соответствующих профессиональных компетенций. Выпускник в ходе обучения должен, прежде всего, приобрести практический опыт, который опирается на комплексно осваиваемые умения и знания. Каждый модуль может осваиваться независимо, а их совокупность позволяет достичь итоговой компетентности в профессиональной сфере. Перестройка учебного процесса на принципах модульности предполагает предварительное глубокое междисциплинарное исследование содержания существующих образовательных программ с целью исключения дублирующих фрагментов из учебных дисциплин, установление возможных образовательных траекторий в рамках профессионального модуля, разработку системы реализации профессиональных модулей, которая потребует качественного обновления материально-технической, информационно-библиотечной базы учебного заведения, повышение квалификации педагогического коллектива в вопросах реализации модульного подхода к обучению; ведение административно-управленческой деятельности на новых принципах, отвечающих современной перестройке учебного процесса и др.

Управление ГПОУ «Торезский горный техникум им. А.Ф. Засядько» – это планомерное, организованное, систематическое воздействие на коллектив техникума в целях обеспечения его оптимального функционирования. Процесс управления в техникуме базируется на следующих основных принципах:

- принцип целеполагания, целенаправленности, который отражает требование ставить цели с учетом их оптимальности и реальности, социальной значимости и перспективности;

- принцип кооперации и разделения управленческого труда – важнейшее требование и управленческой деятельности менеджера любого уровня, включающее в себя опору на коллективное творчество и коллективный разум; принцип функционального подхода, претворение которого в жизнь является условием постоянного развития, совершенствования управленческой деятельности на основе постоянного обновления, уточнения и конкретизации функций исполнителей;

- принцип комплектности предполагает сочетание целевого, функционального управления и линейного руководства;

- принцип систематического самосовершенствования управления на основе достижений теорий и передовой практики менеджмента.

Выделим проблемы, которые можно решить непосредственно в техникуме, а именно в системе внутри-техникумовского контроля:

- оценка педагогами деятельности техникума (внутренний мониторинг качества);

- оценка деятельности техникума по цикловым комиссиям (самоанализ);

- оценка выпускниками техникума образовательных программ (анкетирование);

- оценка студентами качества преподавания, доступности и доходчивости в изложении учебного материала (анкетирование);

- учет мнения родителей, обучающихся о деятельности техникума (внутренний мониторинг качества);

- учёт мнения работодателей об уровне подготовленности к работе на предприятии студентов-практикантов и выпускников техникума (внешний мониторинг).

Внешний контроль качества профессиональной подготовки в техникуме должен осуществляться, исходя из потребностей общества как заказчика и одновременно поставщика обучающихся; рынка труда, являющегося потребителем выпускников техникума, работодателей, определяющих требования к квалификации выпускаемых специалистов в учебном заведении СПО.

Для реализации такой инновационной модели необходимо комплексно проанализировать все сферы деятельности техникума с учетом оценки требований работодателей, учитывая изменения, происходящие в общественной жизни страны и на рынке труда, а именно:

1. Расширить профессиональную деятельность, внедряя в процесс обучения дополнительные профессиональные образовательные программы, учитывающие влияние общества на развитие личности, осуществляя постоянную взаимосвязь.

2. Ориентировать систему контроля качества образования на улучшение материально-технической базы учреждения СПО, на повышение профессионализма педагогического коллектива, на внедрение в учебный процесс информационных и других инновационных технологий.

Действующая система контроля качества образования на основе формирования профессиональных компетенций у обучающихся значительно шире типового внутри-техникумовского контроля, который характерен для традиционного профессионального образования.

Выстроенная на этих принципах, Концепция развития техникума поможет готовить выпускников, отвечающих требованиям сегодняшнего времени, конкурентоспособных на рынке труда.

Особо хочется обратить внимание на следующие моменты, которые необходимо решить в ближайшее время:

1. Развивать более тесное взаимодействие разработчиков Государственных образовательных стандартов с работодателями, отраслевыми ассоциациями, объединениями предприятий и организаций, преподавателями и научными работниками.

2. Разработать в полном объеме требования к уровню подготовки выпускников. Такие требования могли бы стать основой для согласования диагностических процедур, обеспечивающих контроль качества подготовки.

3. Составной частью ведомственных программ отраслевого развития должна стать поддержка учреждений среднего профессионального образования.

В последнее время мы много говорим о том, что экономика требует все более сложного труда и все более качественного образования работников, но при этом не отвечаем на вопрос, что-же следует изменить в системе СПО, чтобы подготовка кадров стала более качественной. Налицо разрыв: с одной стороны, граждане стремятся любыми средствами получить высшее образование, с другой стороны, государству крайне не хватает квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. Что можно предложить в рамках модели СПО? Во-первых, необходимо там, где это возможно и подтверждено потребностями рынка труда, ввести программы СПО повышенного уровня. Второе – необходимо уже в школе предоставить возможность учащимся осваивать программы профессиональной подготовки. Третья мера – модульная структура образовательных программ в системе профессионального образования. Если человек учится, скажем, на специалиста-электромеханика, то для начала практической работы не нужно ждать, пока будут освоены все профессиональные компетенции. Впоследствии можно вернуться, доучиться, «взять» те модули, которые необходимы в связи или с изменившимся профилем работы, или с обновившимися технологиями. Иными словами, модульное устройство программ в СПО – возможность гибко сочетать учебу и работу, постоянно следуя за быстро обновляющимися технологиями. Для выпускников учреждений среднего профессионального образования это серьезный стимул хорошо учиться, осваивать навыки, востребованные производством. Среднее профессиональное образование «размывается», захватывая школьный и, очевидно, вузовский уровень. Здесь проявляется общая тенденция построения и реализации гибких образовательных программ СПО, когда создаются своего рода «мостики» между программами общего и профессионального образования, между дополнительным и основным образованием, между общим и специальным. Это один из базовых принципов современной модели образования. В системе среднего профессионального образования, если работодатели заинтересованы в выпускниках, то предлагают им достойную работу и высокую зарплату. Если спрос есть, значит, программы конкурентоспособны, у образовательного учреждения есть свой заказчик и потребители, число которых увеличится с эффективным использованием информационных технологий.

Эффективность работы ОУ повысится, если шире использовать в управлении техникумом принцип «обратной связи», который позволяет оперативно вносить коррективы в образовательный процесс. На обсуждение коллектива могут быть вынесены не только глобальные стратегические вопросы развития техникума, но и проблемы личностного характера, например, комфортно ли Вам обучаться в нашем техникуме, качество питания, досуг. Мнение студентов о качестве преподавания отдельных дисциплин, компетентности преподавателей, доходчивости изложения учебного материала имеет существенное значение при аттестации преподавателей. В ходе анкетирования как преподавателей ТГТ, так и студентов и их родителей были выявлены положительные и отрицательные тенденции в работе техникума. Большая часть опрошенных студентов высказала мнение, что качество преподавания соответствует современным требованиям. Оценка студентами профессиональных качеств

преподавателей достаточно высока, однако с умением преподнести студентам свои знания, обновлять их – далеко не все благополучно. Весьма критичны и высказывания преподавателей об уровне культуры наших студентов.

Роль образовательных учреждений среднего профессионального образования в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, самого большого сегмента производительных сил общества в современных условиях непереоценимо.

Основные подходы в управлении образовательным учреждением среднего профессионального образования на современном этапе должны состоять из:

- принципа «обратной связи» должен стать ключевым понятием в управлении, одним из основополагающих в системе СПО;
- участия общественности в управлении и контроле качества образования как на уровне учреждений СПО, так и на муниципальном и региональном уровне (наблюдательные, попечительские и управляющие советы);
- открытости образования, когда учебные заведения регулярно обеспечивают потребителей и общественность информацией о своей деятельности, включая размещение такой информации на собственном сайте: образовательные программы и оценка их реализации, персональный состав преподавателей и их квалификация, бюджет учреждения, материально-техническая база, включая наличие библиотек, клубов, общежитий, спортивных сооружений, столовых;
- постоянно обновляемого набора модульных программ профессиональных квалификаций для эффективной адаптации к запросам рынка труда, которые будут оптимизированы по сроку обучения и открыты для всех желающих;
- реализации не только образовательных программ для получающих профессиональное образование впервые, но и программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов рынка труда.

Список использованных источников

1. Анисимов, П. Ф. О программе развития воспитания в системе среднего профессионального образования [Текст] / П. Ф. Анисимов // Среднее профессиональное образование. – 2001. – № 6. – С. 30-34.
2. Аширбагина, Н. Л. Педагогические условия развития толерантности у студентов учреждений системы среднего профессионального образования в процессе обучения [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н. Л. Аширбагина. – Омск, 2005. – 21 с.
3. Ибрагимов, Г. И. Государственный образовательный стандарт и формирование системы контроля качества подготовки выпускников [Текст] / Г. И. Ибрагимов // Среднее профессиональное образование. – 2002. – № 1. – С. 10-14.
4. Педагогика [Текст] : учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей / под ред. П. И. Пидкасистого. – Москва : Педагогическое общество России, 1998. – 640 с.
5. Пикельная, В. С. Теоретические основы управления (школоведческий аспект) [Текст] / В. С. Пикельная. – Москва : Высшая школа, 1990. – 175 с..
6. Розанова, В. А. Психология управления [Текст] : учебное пособие / В. А. Розанова. – Москва : ЗАО "Бизнес-школа : "Интел-Синтез". – 1999. – 352 с.
7. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы [Текст] : пособие для руководителей образовательных учреждений / под ред. В. С. Лазарева. – Москва : 1995. – 158 с..

8. Свенцицкий, А. Л. Социальная психология [Текст] : ученик / А. Л. Свенцицкий. – Москва : ТК Велби : Изд-во Проспект, 2004. – 336 с.
9. Практическая психология [Текст] / под ред. М. К. Тутушкиной. – 4-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Дидактика Плюс, 2001. – 368 с. .
10. Шипунов, В. Г. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии [Текст] : учебник / В. Г. Шипунов, Е. Н. Кишкель. – Москва : Высшая школа, 2000. – 304 с.

Интернет-ресурсы:

1. Связь педагогики с другими науками и ее структура [Режим доступа]. – Режим доступа : <http://murzim.ru/nauka/pedagogika>.
2. Информационная помощь студентам и преподавателям [Режим доступа]. – Режим доступа : http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=2980.

УДК 377.111.3 : 004

Наталья Александровна Бубырь,
зам. директора по УВР,
ГПОУ «Енакиевский профессиональный лицей»,
г. Енакиево

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБЛАЧНОГО СЕРВИСА GOOGLE В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

***Аннотация.** В статье описываются возможности использования облачных сервисов в управлении образовательным учреждением среднего профессионального образования. Рассмотрены облачные приложения пакета GoogleAppsforEducation, описан опыт их применения.*

***Ключевые слова:** облачные технологии; сервисы Google; планирование; организация; контроль; регулирование; электронная информационно-образовательная среда.*

Внедрение облачных технологий в образование началось сравнительно недавно. В связи с теми преимуществами, которые предоставляет применение облачных сервисов Google, а именно: бесплатность; простота в использовании; наличие универсальной учетной записи, открывающей доступ ко всем сервисам; возможность использования на различных платформах (Windows, Android, iOS и др.) наличие функционала, необходимого в управлении ОУ; доступность с какого-либо цифрового устройства, подключенного к сети Интернет; отсутствие необходимости разворачивать «Облако» [1], считаем целесообразным рассмотреть возможности их применение в управлении деятельностью образовательным учреждением (ОУ), которые частично были представлены в работах Носенко Ю.Г. [1; 2; 3].

Анализ источников базы исследования (Б. Гаевский, А.М. Ермола, Л. Москалец, Т. Рабченко, Е.М. Хрыков и др.) показал, что основными функциями управления образовательным учреждением, в т.ч. ОУ СПО, являются следующие:

- планирование – обоснование целей и путей их достижения на основе выявления комплекса задач, а также определения эффективных методов, способов и ресурсов, необходимых для выполнения этих задач;
- организация – формирование управляющей системы, способной оптимально влиять на управляемую систему с целью достижения поставленных задач;
- контроль – самостоятельная функция управления, которая предусматривает регулярную, систематическую, своевременную проверку и оценивание реального состояния объекта;
- регулирование – функция и в то же время конечный этап управления, направленный на приближение текущего результата управления к запланированному результату путем исполнения решения, принятого во время контроля [4].

Указанные функции являются базовыми, фундаментальными составляющими управления, которые обуславливают его этапы и все содержание управленческой деятельности. При условии эффективной реализации, они способствуют улучшению управленческих решений, выявлению недостатков в работе коллектива и их своевременному устранению, мотивации работников к профессиональному развитию, налаживанию психологически благоприятной атмосферы сотворчества и взаимоподдержки, повышению качества образовательного процесса и деятельности ОУ СПО в целом.

В современных условиях распространение информационно-коммуникационных технологий, демократизация образования и управления, введение принципов открытости и прозрачности, развитие культуры качества, заключающейся в системном мониторинге, постоянном улучшении образовательных услуг и привлечении общественности к процедурам оценивания деятельности образовательного учреждения, развитии конкурентных отношений обусловили необходимость внедрения новых и модернизации существующих методов и подходов к управлению образовательным учреждением, в частности средне-профессиональным:

- качественное обновление процесса коммуникации, возможность введения средств поддержки синхронной и асинхронной связи, осуществление коммуникации независимо от временных и пространственных границ (где-либо, когда-либо);
- оптимизация делового документооборота: создание общего банка информационных ресурсов (для работы руководителя и администрации); ускоренная скорость поиска и обработки электронных документов; систематизация файлов; экономия ресурсов (уменьшение расходов на бумагу, краску для оргтехники, электроэнергию и тому подобное); возможность совместной работы с документами; доступность документов в любое время, в любом месте, с какого-либо цифрового устройства, подключенного к сети Интернет;
- оптимизация методической работы и профессионального саморазвития педагогов: создание банка методических ресурсов (для руководителя, администрации, методиста, педагогов, классных руководителей, мастеров производственного обучения, психолога, социального педагога, родителей); совместное наполнение банка актуальными инновационными разработками; распространение и обмен педагогическим опытом и методическими наработками; создание электронных профессиональных портфолио

педагогами для обобщения собственных наработок; изучение научно-методических материалов, работа по повышению профессионального уровня и др.;

- обеспечение коммуникации и обратной связи с заинтересованными сторонами: родителями, педагогами и руководителями ОУ, работниками органов управления образованием, местными детскими и общественными организациями и др.;

- создание и поддержка положительного имиджа ОУ СПО, который свидетельствует об уровне доверия к заведению, его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, открытость к диалогу с целевой аудиторией, учет потребностей в процессе принятия управленческих решений и выстраивание стратегии развития.

На основе анализа основных функций управления ОУ СПО, а также методов и подходов, обновление которых происходит в последние годы, была разработана схема использования облачных сервисов Google в процессе управления деятельностью ОУ СПО (рис. 1).

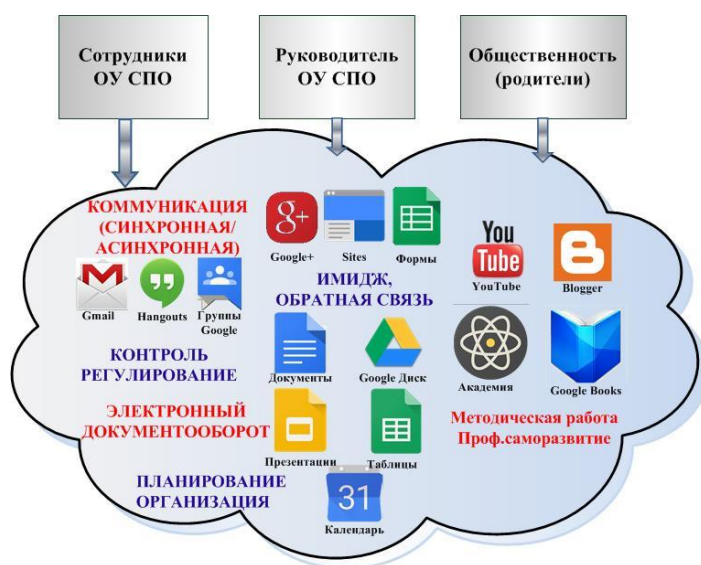


Рис. 1. Использование облачных сервисов Google в процессе управления деятельностью ОУ СПО

Важным сервисом для поддержки **планирования** и **организации** является *Google Календарь*: неотъемлемый элемент деятельности современного руководителя, позволяющий планировать и отмечать время встреч и других важных событий, записывать все подробности, связанные с ними (адреса, особые отметки и т.п.), настраивать напоминания (по электронной почте и/или через всплывающее окно), приглашать других участников (автоматическая рассылка сообщений), создавать «тематические» календари (календарь с государственными праздниками, календарь с ключевыми датами для отчетности и т.д.), вести список важных задач (наподобие «Доски со стикерами»). Функция совместного использования электронных календарей открывает новые возможности для сотрудничества и общего планирования работы. Поскольку все данные о событиях сохраняются онлайн, то расписание всегда будет доступно и надежно сохранено.

Использование облачных сервисов Google предлагает широкие возможности для поддержки **коммуникации**, как синхронной, так и асинхронной.

Gmail – почтовый сервис, позволяющий обмениваться текстовыми сообщениями, а также файлами различного формата (до 5 Гб), имеет высокий уровень надежности и защиту от спама. Для удобства пользования имеется функция проверка орфографии,

форматирование текста письма, поиск, упорядочение, сортировка писем, присвоение письмам особых пометок, групповая рассылка, получение писем с других почтовых ящиков и т.д. Синхронизация с календарем, Google Диском, сервис синхронной коммуникации Hangouts значительно упрощает и оптимизирует процесс коммуникации.

Hangouts – сервис для осуществления синхронной коммуникации (чат – до 150 участников; видео-конференция – до 10 участников) преимуществом которого является высокое качество видео-связи, возможность обмена файлами различного формата и совместной работы с ними (за счет синхронизации с Google Drive); наличие виртуальной электронной доски (отображение рабочего стола докладчика; возможность подключения внешних сервисов для расширения функционала, к примеру, Cасоо); синхронизация переговоров в чате на всех устройствах; возможность открытой трансляции (просмотр посторонними пользователями через ленту в Google+) возможность записи видео-конференции (средствами YouTube).

Группы Google – с использованием сервиса можно осуществлять групповую рассылку сообщений, что оптимизирует распространение актуальных сведений среди целевой аудитории. Также можно создавать тематические группы для обсуждения различных проблем (к примеру, «Родительский комитет группы № ...», «Педагогический совет ГПОУ «Енакиевский профессиональный лицей» ...» и т.д.).

Google+ – социальная сеть, использование которой позволяет заведению распространять сведения о своей деятельности и достижениях среди широких слоев населения. Это быстрый и удобный способ обнародовать данные о заведении, о его особенностях, расположении, направлениях деятельности, основных новостях и др. Сервис позволяет осуществлять обмен файлами различного формата, осуществлять синхронную (режим чата) и асинхронную (письма, сообщения в группе, комментарии и т.д.), диалогическую и групповую коммуникацию; создавать тематические группы (Объединения по интересам, как закрытые, так и открытые).

Google Sites – сервис для создания и настройки сайтов, достаточно простой в использовании и не требует слишком глубоких специальных знаний и умений. Позволяет интегрировать другие сервисы Google (Календарь, офисный пакет, YouTube, Picasa), встроить на сайт Календарь, диаграмму с Google Docs, картинку, карты с Google Maps, ролики с YouTube. Поскольку большинство специалистов утверждают, что Google Sites рассчитан на использование в небольших организациях, то стоит отметить, для ОУ СПО это достаточно удачное решение, не требующее привлечения дополнительных расходов.

Google Forms – сервис для создания, проведения и обработки результатов онлайн-опросов, позволяющий поддерживать коммуникацию, обратную связь с целевой аудиторией (к примеру, определять степень удовлетворенности родителей образовательными услугами). Среди преимуществ сервиса: быстрый и удобный доступ; легкость форматирования и настройки дизайна; возможность создания современных и интересных анкет с добавлением графических и видеофайлов; возможность формирования различных типов вопросов (открытых и закрытых) быстрая обработка данных и автоматический расчет результатов с последующей визуализацией в форме диаграмм. Преимуществом является возможность общего использования и редактирования; автоматическое сохранение в Google Drive.

YouTube – самый популярный в мире видеохостинг, позволяющий пользователям создавать собственные видео-каналы, размещать, находить, просматривать и комментировать видеозаписи и др. Использование сервиса предоставляет широкие возможности для обмена передовым педагогическим опытом: просмотр и размещение видео-записей, мастер-классов, учебно-воспитательных занятий, праздничных мероприятий и др. Распространение собственного опыта (к примеру, путем создания канала ОУ СПО, отдельной возрастной группы или педагогов) позволит популяризировать

деятельность заведения, а также получить обратную связь с общественностью (через опцию «Нравится», количество просмотров, комментарии).

Blogger – сервис для создания блогов, отличается простотой настройки и использования, отсутствием платы за дополнительные услуги, интеграцией с другими сервисами Google, отсутствием рекламы. Этот сервис позволит руководителям ОУ СПО, а также педагогам, создать, вести собственный блог, тем самым популяризируя деятельность заведения, распространяя собственный опыт, коммуницируя с единомышленниками и коллегами (опция комментариев). Блог может быть использован как инструмент для создания и наполнения собственного электронного портфолио с авторскими наработками (конспекты занятий, мультимедийные презентации, сценарии мероприятий, родительских и педагогических собраний и др.).

Отметим, что из перечисленных сервисов для осуществления коммуникации, некоторые могут быть использованы для **создания положительного имиджа заведения и поддержки обратной связи с общественностью**, в частности: Google+, Google Sites, Google Forms, YouTube, Blogger.

Неотъемлемым элементом управления деятельностью современного ОУ СПО является налаживание **электронного документооборота**. Основными видами электронных документов, используемых руководителями ОУ СПО, являются текстовые документы, таблицы и презентации, для чего можно использовать специальные сервисы Google:

Google документы, таблицы, презентации (офисный пакет Google) – комплексное программное обеспечение, использование которого позволяет быстро искать, редактировать и надежно хранить данные, которые остаются доступными где-либо, когда-либо, при условии подключения к сети Интернет. Важным аспектом является возможность совместной работы с документами и поддержка документов в различных форматах (в т.ч. * .doc, * .docx, * .pdf, * .rtf, * .txt, * .html, * .jpeg, * .gif, * .zip, * .rar), возможность создавать задания и назначать соавторов. Пакет включает целый набор удобных инструментов для редактирования и оформления документов: различные шрифты, возможность добавления гиперссылок, изображений, таблиц, встроенный переводчик и проверка правописания и др. Автоматическое сохранение за счет интеграции с Google Drive защищает пользователей от потери «не сохранившихся» данных.

Google Диск – электронное хранилище данных, характеризующееся рядом преимуществ: возможность доступа к файлам в любое время, в любом месте, с какого-либо устройства, подключенного к сети Интернет; высвобождение дискового пространства на стационарном компьютере, поскольку данные сохраняются за его пределами (бесплатный объем – 15 гб, который можно расширить на платной основе), хранить можно любые данные (фото, видео, документы и др.), возможен поиск данных по названию и содержанию, возможность совместной работы с файлами (создание, редактирование, комментирование), возможность использования в режиме off-line; возможность упорядочить содержание хранилища путем создания системы каталогов/подкаталогов, выделение их различными цветами; лишение потенциальных рисков потери данных (из-за рассеянности, сбоев, выхода техники из строя, вирусов или др.).

К сервисам, целесообразным для использования в **поддержке методической работы и профессионального саморазвития педагогов**, относим следующие:

Google книги – сервис, позволяющий осуществлять полнотекстовый поиск в пределах книг и журналов, отсканированных специалистами компании Google

и размещенных в открытом доступе. В рамках этого проекта компания постоянно расширяет массив ресурсов, оцифровывая издания различной тематики в сотрудничестве с более чем 40 научными библиотеками и 30 тыс. издательств. С использованием сервиса можно быстро осуществлять поиск и получать доступ к широкому спектру научно-педагогической и методической литературы, хранить и сортировать ее удобным способом с помощью опции «Моя библиотека», осуществлять навигацию, применяя функции добавления закладок, пометок, выделения текста цветом.

Google академия – поисковый сервис, позволяющий находить научную литературу (тезисы, статьи, книги, рефераты и др.) по конкретной тематике на различных языках и в разных форматах. При этом, наиболее веские работы (с большим количеством цитирования, с высоким рейтингом автора и др.) всегда находятся на верхних ступенях поиска. То есть, используя данный сервис, как руководитель, так и педагоги ОУ СПО всегда могут найти в свободном доступе актуальные научно-педагогические наработки, признанные научным сообществом, и могут быть использованы с целью пополнения банка методических ресурсов заведения, углубления профессионального опыта педагогов, улучшения методической работы в целом.

Другими сервисами, целесообразными для использования в поддержке методической работы и профессионального саморазвития педагогов, является *YouTube* (обмен передовым педагогическим опытом: просмотр и размещения видеозаписей мастер-классов, учебно-воспитательных занятий, праздничных мероприятий и др.; распространение собственного опыта) и *Blogger* (инструмент для создания и наполнения собственного электронного портфолио авторскими наработками), подробное описание которых представлено выше.

Таким образом, внедрение облачных сервисов Google предоставляет руководителям ОУ СПО ряд возможностей и преимуществ в осуществлении практически всех функций и методов управления. Использование описанных сервисов в совокупности позволит оптимизировать планирование, организацию, контроль и регулирование процессов ОУ СПО, эффективно коммуницировать с подчиненными и общественностью, получать обратную связь для улучшения работы, создавать и поддерживать положительный имидж заведения, наладить электронный документооборот и методическую работу, способствовать профессиональному саморазвитию сотрудников ОУ СПО.

Список использованных источников

1. Носенко, Ю. Г. Использование облачных сервисов Google в качестве средства поддержки управленческих процессов в учебном заведении [Текст] / Ю. Г. Носенко, В. А. Богдан. – Киев : Институт инновационных технологий, 2016. – С. 55–60.
2. Носенко, Ю. Г. Характеристика облачных сервисов Google в аспекте управления дошкольным учебным заведением [Электронный ресурс] / Ю. Г. Носенко, В. А. Богдан // Облачные технологии в образовании : материалы международного научно – методического семинара. – Режим доступа : <http://tmn.ccjournals.eu/index.php/cte/cte2015/paper/view/183/0>.
3. Носенко, Ю. Г. Облачные сервисы Google в управлении учебным заведением [Текст] / Ю. Г. Носенко, В. А. Богдан. – Киев : Агроосвита, 2016. – С. 58-60.
4. Хрыков, Е. М. Управление учебным заведением [Текст] / Е. М. Хрыков. – Киев : Знания, 2006. – 365 с.

УДК 159.923.2 (048)

*Ирина Григорьевна Буланкина,
зам. директора по учебной работе,
ГПОУ «Донецкий педагогический колледж»,
г. Донецк*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ В УСЛОВИЯХ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

***Аннотация.** В статье обоснована важность психолого-педагогических основ управленческой деятельности в решении вопросов подготовки будущих специалистов. Автором представлены психолого-педагогические аспекты управления образовательным процессом в условиях педагогического колледжа, обеспечивающие конструктивное взаимодействие всех участников образовательного процесса.*

***Ключевые слова:** управление образовательным процессом; профессиональная мотивация; конструктивное взаимодействие; психолого-педагогические методы управления.*

В условиях реализации новых образовательных стандартов особенно важно, чтобы выпускник педагогического образовательного учреждения обладал не только необходимыми профессиональными знаниями и умениями, но и определенным набором жизненно важных личностных качеств, таких как, способность адаптироваться в жизненных ситуациях, самостоятельно решать разнообразные вопросы и проблемы, умение критически мыслить, генерировать новые идеи, умение работать в группе и предупреждать конфликтные ситуации и т.д. Решение поставленных задач определяется, прежде всего, оптимальной реализацией вопросов управления образовательным процессом. Проблема управления образовательным процессом является актуальной в трудах многих ученых и практиков. Изучением различных аспектов данной проблемы занимались: В.Г. Афанасьев, Ю.О. Бохонкова, Л.И. Лукичева, И.С. Мангустов, Л.И. Усманский, А.П. Мельник, С.М. Хатунцева [1, 2, 4, 5, 6, 7] и др.

Большинство авторов определяют управление как процесс, который характеризуется такими основополагающими моментами как: целенаправленность, динамичность, системность в воздействии субъекта управления на его объект, обеспечение эффективного функционирования и развития объекта управления. А также считают, что основной целью управления является эффективное и планомерное использование сил, времени, средств, людских ресурсов для того, чтобы достичь оптимального результата. Авторы подчеркивают, что управление направлено на достижение целей: организации, регулирования и обеспечения общественного процесса труда, целенаправленных воздействий на общественную систему в целом или на ее отдельные звенья. Таким образом, по мнению авторов, управление в функциональном плане направлено на обеспечение формулировки и достижение целей организации, направление действий группы людей к общим целям, воздействие субъекта управления на его объект, а также управление представляет собой реализацию нескольких взаимосвязанных функций: планирования, организации, мотивации сотрудников и контроля.

Целью образовательного процесса в учебном заведении является подготовка специалиста определенной квалификации, определяемой с одной стороны

государственным образовательным стандартом, а с другой – требованиями рынка труда. Достижение целей обучения достигается путем оперативного управления образовательным процессом, учитывающего появление новых идей, научных инноваций, современных форм организации учебного процесса, широкое применение средств информатизации в педагогических технологиях, системный подход к оценке качества обучения и его постоянный мониторинг. Таким образом, управление образовательным процессом характеризуется многоплановостью, а управленческая деятельность представляет собой, с одной стороны, совокупность последовательно выполняемых должностными лицами органов управления работ, объединенных единством цели и общностью решаемых задач по управлению, с другой – совокупность тесно связанных между собой организационных форм работы и управленческих функций [3]. Целью педагогического образовательного учреждения является подготовка будущего профессионала, способного решать задачи, которые ставит перед ним современная школа и дошкольное образовательное учреждение.

Становление педагога – это формирование его как личности и как профессионального работника, обладающего специальными знаниями в определенной области педагогической деятельности. Именно поэтому основное внимание педагогические коллективы должны уделять преодолению консерватизма в подходах к учебно-воспитательной деятельности, имеющихся стереотипов педагогического труда и процесса мышления у участников образовательного процесса. Процесс становления современной системы образования сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике. Содержание образования обогащается новыми процессуальными умениями, развитием способности оперировать информацией, творчески решать педагогические задачи. Традиционные способы информации уступают место компьютерным средствам обучения, использованию телекоммуникационных сетей глобального масштаба. Важнейшей составляющей педагогического процесса становится личностно-ориентированное взаимодействие учителя и ученика. В основу образовательной системы в качестве генеральной идеи положено гуманистическое мировоззрение, предусматривающее формирование таких качеств личности, как осознание природы и человека в их единстве, отказ от авторитарного стиля мышления, терпимость, склонность к компромиссу, уважительное отношение к чужому мнению, иным культурам, ценностям и верованиям. Решение этой задачи тесно связано с проблемой технологизации образования. Сегодня важно понимание «педагогической технологии» как средства оптимизации образовательного процесса путем анализа факторов, повышающих образовательную эффективность, конструирования и применения способов действия, а также посредством оценки применяемых методов. Речь, таким образом, идет об управляемости педагогического процесса и создании инструментария для работы учителя – о педагогической технологии в образовательном процессе. Основной принцип общей ориентации учебной и воспитательной работы – направленность на развитие личности. Такой подход требует поиска новых педагогических технологий. Настоящее требует высокопрофессионального, компетентного преподавателя, который бы стремился к самореализации в профессионально-педагогической деятельности, воплощал современные принципы обучения и воспитания, изменил смысл и характер отношений преподавателя и студента, уважал суверенитет личности и одной из главных задач считал воспитание у студентов стремления к самореализации. Изменения в условиях и содержании обучения

и воспитания подрастающего поколения, в его психологии усложняют профессиональные задачи, выдвигаемые перед учителем. По сути, возникает необходимость в формировании и подготовке педагога нового типа, способного их решать. Подготовить такого специалиста – главная цель нашего педагогического коллектива, а именно воспитать человека, который живет в современном социуме, является всесторонне развитой, самостоятельной, самодостаточной личностью, руководствуется собственными знаниями и убеждениями. Именно для реализации основных направлений подготовки будущего специалиста необходима разработка и внедрение соответствующей стратегии развития образовательного учреждения. Стратегия развития педагогического колледжа предусматривает совершенствование методических и учебно-дидактических ресурсов с целью качественного обеспечения образовательного процесса, организацию и проведение заседаний методических объединений, активизацию исследовательской работы с последующим внедрением полученных результатов в учебно-воспитательный процесс (проведение методических семинаров, тренингов, спецкурсов, создание мультимедийных учебников и др.).

Однако, опыт педагогической теории и практики показывает: чем выше уровень личностного развития учителя, воспитателя, тем эффективнее он организует учебно-воспитательный процесс, лучше понимает своих воспитанников, использует новаторские методы. Развитие системы образования в условиях демократизации общества предполагает интенсивное применение достижений современной психологии в процессе учебно-воспитательной работы с детьми. В связи с этим, актуальной становится проблема оптимизации психолого-педагогической подготовки будущих специалистов, что в свою очередь, выдвигает высокие требования к уровню профессионального мастерства, психолого-педагогической грамотности и развития личностных качеств педагогов. Решение таких важных задач, на наш взгляд, возможно, прежде всего, при использовании психолого-педагогических методов управления, включающих определенные способы взаимодействия педагога и студентов, направленных на достижение целей образования, к которым относятся методы, связанные с убеждением, личным примером, применением самоконтроля [4]. Следует подчеркнуть, что для решения образовательных задач важно конструктивное взаимодействие не только в системе «педагог-студент», но и во всех системах: «педагог-педагог», «педагог-родитель», «администратор-педагог» и др.

Реализация психолого-педагогических аспектов управления образовательным процессом в колледже, по нашему мнению, позволяет решать вопросы подготовки будущих специалистов, способных не только многому научить малышей, но и сделать их счастливыми. Важными структурными составляющими данной работы являются:

- обеспечение психолого-педагогического сопровождения подготовки будущего специалиста, предусматривающее поэтапный процесс, в ходе которого происходит формирование профессионально и социально зрелой личности, способной к самореализации, к реализации требований будущей профессии;
- решение вопроса адаптации студентов к новым условиям педагогического колледжа, обеспечивающего психолого-педагогическое сопровождение начального этапа адаптации студентов к будущей профессиональной деятельности;
- стимулирование познавательной активности и заинтересованности студентов, его внутренней мотивации, что обеспечивает развивающий характер обучения;

- развитие профессиональной мотивации студентов в процессе обучения в образовательном учреждении, что во многом определяет его готовность к будущей профессиональной деятельности;
- определение приоритетных направлений работы педагога в решении проблемы развития профессиональной мотивации студентов, а именно: осознание важности роли педагога, обеспечения осознанности познавательной деятельности студентов, установления демократических отношений в системе педагог-студент;
- повышение уровня психолого-педагогической грамотности всех участников образовательного процесса, что является важным условием конструктивного взаимодействия, определяющим повышение результативности образовательной деятельности.

Реализация данных направлений работы осуществляется в процессе различных форм работы, многие из которых стали уже традиционными (педагогический консилиум по вопросам адаптации студентов, семинар-практикум по вопросам повышения психолого-педагогической грамотности преподавателей, воспитательный практикум для классных руководителей, Школа будущего педагога для абитуриентов, Школа профессиональной адаптации для преподавателей и др.).

Таким образом, оптимизация процесса подготовки будущих специалистов возможна при эффективном управлении образовательным процессом, при условии совместной деятельности всего педагогического коллектива, студентов и родителей. Эффективность управления процессом профессиональной подготовки студентов определяется способностью педагогов реализовывать психолого-педагогические аспекты управления в различных системах взаимодействия.

Список использованных источников

1. Афанасьев, В. Г. Человек в управлении обществом [Текст] / В. Г. Афанасьев. – Москва : 1977. – 382 с.
2. Бохонкова, Ю. О. Личностные факторы социально-психологической адаптации первокурсников к условиям вузов [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Бохонкова Юлия Александровна. – Киев, 2005.
3. Гершунский, Б. С. Философия образования для XXI века (в поисках практико-ориентированных образовательных концепций) [Текст] /Б. С. Гершунский. – Москва : Совершенство, 2011. – 256 с.
4. Лукичева, Л. И. Управленческие решения [Текст] : учебник / Л. И. Лукичева. – Москва : Омега-Л, 2014. – 383 с.
5. Мангустов, И. С. Организатор и организаторская деятельность [Текст] / И. С. Мангустов, Л. И. Усманский. – Ленинград : ЛГУ, 1975. – 312 с.
6. Мельник, А. П. Социально-психологическая адаптация ученика к новому классному коллективу [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Мельник Антоний Петрович. – Москва, 2008.
7. Хатунцева, С. М. Педагогические условия адаптации начинающего преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшем учебном заведении [Текст] : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Хатунцева Светлана Николаевна. – Харьков, 2004. – 204 с.

УДК 377.111.3

Евгений Петрович Бурмистров,
и.о. директора,
ГПОУ «Донецкий профессиональный лицей автосервиса»,
г. Донецк

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

***Аннотация.** В статье характеризуется внутренний контроль в образовательном учреждении как целостная система управления качеством профессионального образования, раскрываются функции и особенности организации внутреннего контроля в профессиональном образовательном учреждении, обосновывается её роль в управлении качеством образования.*

***Ключевые слова:** внутренний контроль; профессиональное образование; функции внутреннего контроля; мониторинг; контроль качества.*

В условиях изменений, происходящих в системе среднего профессионального образования, появилась необходимость в принципиально новых подходах, способных обеспечить эффективную работу образовательного учреждения, для эффективного функционирования которого важны все компоненты внешней и внутренней среды. Эффективность функционирования образовательного учреждения зависит от механизма и качества обратной связи, определяется наличием системного подхода к управлению всеми его звеньями. Очень важно умение видеть перспективы развития образовательного учреждения, строить программную деятельность с опорой на творческий потенциал педагогического коллектива. Об эффективном управлении возможно говорить, когда результат достижения целей образовательного учреждения достигается быстро и с экономией ресурсов. Оценка эффективности успешного управления является чрезвычайно важной и вместе с тем малоразработанной и противоречивой проблемой.

С одной стороны, необходимо оценивать качество осуществления педагогического анализа, планирования, организации, контроля и регулирования независимо от конечных результатов деятельности образовательного учреждения.

С другой стороны, эффективность следует оценивать по динамике педагогических процессов и по влиянию осуществляемых преобразований на развитие личности каждого обучаемого и воспитываемого студента.

Контроль является одним из средств повышения эффективности, так как в результате контроля выявляются не только недостатки, но и положительный опыт, который в дальнейшем получает распространение в деятельности всей организации.

Внутренний контроль, его качество, его профессиональная и нравственная основа – одна из сложных управленческих проблем. Сложность контроля в педагогической системе состоит, прежде всего, во множестве и разнообразии объектов, о которых необходимо получить информацию для организации адекватного управления (обучаемые, преподаватели, цикловые комиссии, результаты педагогической деятельности и др.).

Контроль должен иметь целевой характер, т.е. быть направленным на достижение конкретных результатов образовательной, воспитательной, инновационной, управленческой деятельности, на ее ресурсное обеспечение.

Система контроля за работой профессионального образовательного учреждения должна быть направлена на интеграцию сообщества, что происходит только в случае осознания всеми членами педагогического коллектива оснований своей деятельности, т.е. взаимодействия между внешним и внутренним контролем, между контролем со стороны управляющей подсистемы и самоконтролем.

Внутренний контроль как система с обратной связью должен обладать еще рядом свойств: стратегической направленностью контрольной деятельности, своевременностью, простотой, гибкостью и экономичностью.

Система внутреннего контроля должна быть: конкретной (выстраиваться с учетом потребности образовательного учреждения в контрольной деятельности); современной (опираться на научные теории); логически непротиворечивой (согласованность идей, планов контрольной деятельности с теми концептуальными основаниями, в духе которых выстроена действующая модель образовательного учреждения).

Для проектирования системы внутреннего контроля важно определить функциональные области жизнедеятельности образовательного учреждения, охватываемые контрольными действиями. Для этих областей формулируются конкретные цели образовательного учреждения и по ним производится сравнение ожидаемых и реальных результатов деятельности.

В состав конкретных функций системы внутреннего контроля входят следующие компоненты:

- ❖ контроль за текущим планированием образовательного и обеспечивающих процессов;
- ❖ контроль, анализ, оценка и коррекция состояния и результатов образовательного процесса;
- ❖ контроль и анализ обучающей и воспитательной деятельности педагогических кадров;
- ❖ контроль за состоянием образовательной среды, материальной базы, за сбережением и расходом ресурсов;
- ❖ контроль за состоянием ресурсообеспечивающей деятельности;
- ❖ контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности.

Можно выделить следующие функциональные области образовательного учреждения, значимые для системы внутреннего контроля:

- ❖ обученность студентов (система знаний, общеучебных и специальных умений и навыков);
- ❖ воспитанность студентов (основы мировоззрения, мотивация, опыт деятельности, поведения, общения, социальные навыки, устойчивые качества личности, основы самовоспитания);
- ❖ психические свойства личности (интеллект, эмоции, воля, психомоторика);
- ❖ здоровье, здоровый образ жизни (профилактика, коррекция психических и физических недугов).

Понимание функционального назначения внутреннего контроля позволяет сформировать требования ко всем элементам контрольной деятельности: ее целям, содержанию, формам организации, условиям и ресурсам, ее продуктам. Конкретные цели контрольной деятельности выстраиваются с учетом потребностей и с опорой на ценностные основания образовательного учреждения как системы, на специфические особенности управления педагогической системой, на представления о прошлом и настоящем состоянии образовательного учреждения, о тенденциях его развития [2].

Цели контроля выражаются в форме, позволяющей сравнивать фактически полученный результат работы с ожидаемым, учитывают возможности системы внутреннего контроля удовлетворять поставленным задачам.

Большое значение для функционирования организационной структуры внутреннего контроля имеют виды связей между субъектами и объектами контроля, т.е. состояние взаимодействия:

- ❖ субординационные связи – кто, за что, где, когда, как, в какой форме, по каким вопросам отчитывается;
- ❖ координационные связи – кто, что, где, когда, как, во взаимодействии с кем контролирует;
- ❖ информационные связи – кто, кому, когда, какую информацию и в какой форме передает.

Любой из рассмотренных выше компонентов системы внутреннего контроля существует только во взаимодействии с остальными и ценен постольку, поскольку работает на свойства всей системы контроля. Важным ориентиром в обновлении моделей внутреннего контроля в профессиональном образовательном учреждении служит новое видение контрольной деятельности. В содержание контрольной деятельности входят планирование, организация и руководство контролем [1].

Условия, в которых осуществляется контрольная деятельность, можно разделить на внешние (учет потребностей заказчиков образовательных услуг, выявление новых возможностей и т.п.) и на внутренние (включение в контрольную деятельность членов педагогического коллектива, студентов, других заинтересованных лиц и организаций). Продукты контрольной деятельности могут быть выражены результатом аналитической деятельности субъектов контроля и должны отражать способы преодоления выявленных отклонений от запланированных целей. К ним относятся контрольные решения по различным вопросам и выводы о состоянии педагогической системы учреждения образования.

Функция руководства призвана обеспечить необходимый уровень профессиональной подготовленности субъектов контроля, организовать двустороннее общение контролируемых и контролирующих, довести до сведения членов педагогического коллектива все контрольные решения, а также информировать их о результатах контроля.

Принципиально важным является придание внутреннему контролю аналитически-программирующего характера. Осуществление такого контроля предполагает:

- ❖ глубокий анализ предстоящей контрольной деятельности и определение модели внутреннего контроля, ориентирующей контролирующих и контролируемых на пути решения задач;
- ❖ стимулирование контролируемых к повышению своей профессиональной компетентности;
- ❖ подведение итогов с оценкой результативности и эффективности.

Повышению объективности контроля способствует использование при подготовке контрольных решений стандартов контроля, т. е. таких нормативных требований, которые заявляются в форме, позволяющей однозначно определить степень соответствия им объектов контроля.

Под системой внутреннего контроля понимается совокупность целей, принципов, условий, содержания, организационных форм и способов контрольной деятельности, обеспечивающих желаемое состояние контрольных участков, рассматриваемое как результат выполнения планов работы. Исходя из требований мобильности и профессиональной устойчивости выпускников профессиональных учебных заведений на рынке труда, профессионализма преподавателей, возникает необходимость изменения подходов к профессиональному обучению, к повышению квалификации, пересмотра содержания и критериев качества, поиска путей реализации поставленных целей. Это и есть психолого-педагогическая основа управленческо-педагогической деятельности

учреждения профессионального образования (по отслеживанию качества ПО). Для правильного осуществления такой оценки необходимо учитывать ряд научных принципов: количественной оценке должно предшествовать установление условий и целей; оценка каждого показателя на любом уровне зависит от совокупности оценок свойств более низких уровней; оценка качества зависит от системы базовых показателей, определяющих качество эталона; каждый показатель должен характеризоваться весомостью (значимостью), различной для разных свойств. Для достижения главной цели – качественного профессионального образования обучающихся, необходимо реформировать образовательный процесс.

Результатами контрольной деятельности являются достижение разномасштабных целей (стратегических, тактических, оперативных), функционирование и развитие, а также целесообразное управление этими процессами. Результаты контрольной деятельности должны быть итогом оценочной деятельности субъектов контроля, который представлен в тех же категориях, что и цели, и поэтому они принимаются всеми членами педагогического коллектива. Новые подходы к моделям внутреннего контроля предполагают новое видение взаимодействия функций управления. Контроль как одна из функций внутреннего управления, взаимодействующая с другими функциями в рамках управленческого цикла, предполагает определенную поддержку с их стороны. Со стороны функции управления контроль получает поддержку в виде уже определенных целей образовательного учреждения, установленной потребности образовательного учреждения в контроле именно в те временные периоды, которые охватываются планами работы [1].

Управление качеством образования невозможно без отлаженной процедуры получения информации о результатах учебной деятельности. Система внутреннего контроля должна быть: конкретной, современной, логически непротиворечивой. Конкретные цели контрольной деятельности выстраиваются с учетом потребностей и с опорой на ценностные основания образовательного учреждения как системы, на специфические особенности управления педагогической системой, на представления о прошлом и настоящем состоянии, о тенденциях его развития.

Список использованных источников

1. Андреев, А. Н. Проблема оценивания качества образования при переходе от средней к высшей школе [Текст] / А. Н. Андреев, П. И. Самойленко // Среднее профессиональное образование. – 2003. – № 7. – С. 19-21.
2. Зуев, В. М. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования [Текст] : научно-практическое пособие / В. М. Зуев, П. Н. Новиков. – Москва : РГАТиЗ, 1999. – 80 с.
3. Ибрагимов, Г. И. Проблемы и концептуальные основы формирования нового качества подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования [Текст] : научно-методический сборник / Г. И. Ибрагимов; под ред. А. Ф. Щепотина, А. П. Шеховцова // Качество среднего профессионального образования: проблемы и пути обеспечения. – Москва : ИПР СПО, 2003. – С. 9–24.
4. Макуха, И. А. Педагогический мониторинг как фактор повышения качества успеваемости студентов СПО [Текст] : автореф. дис.... канд. пед. наук / И. А. Макуха. – Майкоп, 2006. – 28 с.
5. Назарова, О. Л. Теория и практика управления качеством образовательного процесса в профессионально-педагогическом колледже [Текст] / О. Л. Назарова // Среднее профессиональное образование. – 2003. – № 11. – С. 29–31.

УДК 37.032:377

*Ирина Викторовна Великодная,
зам. директора по учебно-производственной работе,
ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище
торговли и ресторанного сервиса»,
г. Донецк*

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

***Аннотация.** В статье рассмотрены понятие и сущность тайм-менеджмента, представлены рекомендации по применению эффективных инструментов тайм-менеджмента в деятельности административно-управленческого и преподавательского состава образовательных учреждений.*

***Ключевые слова:** тайм-менеджмент; административно-управленческий состав образовательных учреждений; преподавательский состав.*

Современное общество нуждается в активной и инициативной личности, умеющей творчески мыслить, принимать нестандартные решения, оперативно и адекватно реагировать на быстро изменяющуюся ситуацию, самостоятельно организовывая и планируя свою работу. Как следствие, в условиях постоянных изменений, роста получаемой информации, усиления конкуренции на рынке труда, исключительную важность приобретает управление таким неосязаемым и невосполнимым ресурсом, как время.

Возрастающие внешние запросы требуют от современной личности представителя административно-управленческого и педагогического состава образовательной организации умения самостоятельно расставлять приоритеты в условиях ограниченных временных ресурсов. Поэтому одной из основополагающих компетенций современного специалиста образовательной сферы становится умение эффективно организовывать время на любом уровне – личном, командном, корпоративном, а также способность согласовывать (в т.ч. грамотно делегировать) свои действия с действиями окружающих для выполнения поставленных задач [9].

В классическом понимании тайм-менеджмент (time-management) включает в себя всю совокупность процессов, инструментов, техник и методов, которые применяются специалистом самостоятельно как в контексте рабочего, так и вне рабочего времени, с целью повышения эффективности его использования.

Следует отметить, что изначально управление временем приписывалось только бизнесу или трудовой деятельности, но со временем термин расширился, включив личную деятельность с таким же основанием. В настоящее время тайм-менеджмент представляет собой междисциплинарный раздел науки и практики, посвященный изучению проблем и методов оптимизации временных затрат в различных сферах и отраслях человеческой жизнедеятельности.

Рассматривая основные принципы тайм-менеджмента отмечаем кропотливую самостоятельную работу, индивидуальность решения, необходимость отслеживания собственной эффективности, развитие мышления, направленного на эффективность, достижимость и неисчерпаемость собственных резервов.

Под основной задачей в тайм-менеджменте понимаем не упорядочивание всей информации и не перечисление всех возможных дел, а поиск наиболее рационального способа реализации своих дел с учетом их приоритетов.

На сегодняшний день систем управления временем достаточно много. Не существует идеальной методики тайм-менеджмента, подходящей всем. Однако С. Калинин говорит о существовании своего рода «ТМ-микс», который предполагает наличие ограниченного набора базовых элементов, знаний, методов, направлений деятельности и т.д. [6].

Согласно результатам анализа многочисленных исследований научных деятелей в сфере теории и методики управления образованием можно утверждать, что представителям административно-управленческого и педагогического состава образовательных учреждений свойственно увеличение рабочего дня посредством расширения временных рамок рабочего пространства, переноса его в другие сферы. В итоге им не остается времени и сил на «безболезненное» повышение своей квалификации, отдых и сохранение здоровья, семью, личностное развитие, что, в свою очередь, ведет к гарантированному ускорению темпов развития профессионального эмоционального выгорания и, как следствие, снижению личной и рабочей эффективности. В данном контексте нехватка времени становится не причиной, а следствием плохой самоорганизации представителей сферы образования.

Если сотрудник образовательного учреждения постоянно занят «горящими делами», поддается стихийному ходу событий, не управляет собственным временем, зависит только от обстоятельств, то вскоре он теряет способность отличать главное от второстепенного, выделять из множества конкретных ситуаций приоритетные. Как следствие, сталкиваемся с замкнутым кругом причинно-следственной связи временных рамок и объемов работы. В стороне остаются важные вопросы, а это в свою очередь, порождает массу новых текущих проблем.

А. Аронштам определяет тайм-менеджмент сотрудника образовательной сферы как самый действенный способ сохранить своё личное время, устанавливая своеобразный рабочий лимит исходя из реальных жизненных обстоятельств.

Далее по тексту остановимся на самых эффективных, по-нашему мнению, рекомендациях специалистов тайм-менеджмента, инструментах и техниках управления временем, применимых в деятельности административно-управленческого и преподавательского состава образовательных учреждений.

1. С целью понимания того, на что потрачен день, рекомендуется ведение хронометража. Специалисту предлагается фиксировать, что он делал и сколько времени на каждое дело потратил. Проводить анализ записей в конце дня/недели, выявляя при этом «времяпоглотители» или «хронофаги». Под последними понимаем объекты или явления, которые мешают или отвлекают от основной деятельности (работы и других запланированных дел) [3].

Впоследствии предлагается объединять подобные действия (задачи) в блоки и нормировать для них время.

2. Тайм-менеджмент предусматривает составление двух списков: первый – «жесткие задачи», второй – «гибкие», то есть те, которые можно выполнять в любое время в течение дня, в том числе, и между занятиями, встречами и пр.

С целью обеспечения эффективности предлагается распределение «гибких» задач по приоритетности с последующим «бюджетированием» времени для выполнения крупных задач.

3. Говоря об эффективности тайм-менеджмента представителей административно-управленческого состава образовательных учреждений следует отметить целесообразность использования техники «красного флажка». Являясь частью

корпоративной культуры, данный метод предполагает временное ограничение, в рамках которого окружающие не отвлекают специалиста от выполняемой им работы ни при каких условиях.

4. Рекомендуется использование вынужденных простоев или периодов ожидания с максимальной эффективностью, что предполагает осуществление специалистом в этот период необходимых звонков, просмотр электронной почты, фиксацию полезных наблюдений, идей и прочее.

5. Специалисту рекомендуется помнить об одном из главных условий эффективного управления временем – ритмичном отдыхе и обязательном временном триггере, выделяемом на «переживание момента». Данное условие вопреки окружающим обстоятельствам призвано помочь избежать нервных срывов и т.н. «кароши» («смерть от переутомления»).

6. При овладении методами самоорганизации ученые рекомендуют «держать голову пустой». Для этого всю информацию выносить (записывать) на внешний носитель. В качестве такого носителя может выступить обычный ежедневник.

7. Соблюдение чистоты на рабочем столе. У несобранных людей на столе царит полный аврал. Ученые довели, что более 30 % времени тратится на то, чтобы найти нужный документ. Рекомендуется выработать привычку вовремя разбирать кучу бумаг, выбрасывать ненужное и работать в чистоте.

8. Помочь эффективно использовать рабочее время (в случае, если специалист работает, находясь дома) призвано отдельное рабочее место. Выделенная и уютно организованная рабочая зона дома дает возможность минимизировать процент отвлекающих факторов и сконцентрироваться на выполняемом деле. Особенно это относится к тем, кто живет не один.

9. Специалисты тайм-менеджмента настоятельно рекомендуют выполнять наиболее ответственную работу в определенное время, предварительно определив свои биологические часы (биоритмы). Для этого следует отследить, когда специалист наиболее работоспособен, как его настроение меняется в течение дня, сколько часов сна необходимо для хорошего состояния.

10. Очень важно выполнять работу и набираться опыта одновременно. Таким образом, с течением времени специалист будет становиться все более квалифицированным и, как следствие, успевать за один и тот же промежуток времени выполнять намного больше работы. Акцентируется внимание на необходимости максимального избегания автоматической, машинальной работы. Намного полезнее умственная работа, которая требует активных размышлений и принятия важных решений.

11. Прежде чем приступить к новой работе рекомендуется довести до конца ранее начатую. Если не закончить текущее задание и приступить к выполнению нового, в конечном итоге специалист получит два неоконченных дела, что намного хуже, чем одно безупречно выполненное. Кроме того, прежде чем приступить к работе, важно настроиться на то, что выполнить все нужно до конца и качественно.

12. Полноценный выходной день – важный фактор для эффективного управления временем. Это объясняется тем, что именно во время отдыха все ресурсы организма постепенно восстанавливаются. Рекомендуется не забывать о самоощущении. Это дополнительная мотивация, положительные эмоции, дополнительный стимул к дальнейшим действиям. Кроме того, специалисты тайм-менеджмента утверждают, что не следует ругать себя за ошибки. Их не делает только тот, кто не делает вообще ничего.

13. Одно из важных условий эффективной организации личного времени – избегание прокрастинации, приводящей к жизненным проблемам и болезненным

психологическим эффектам, подразумевающее избавление от склонности к постоянному откладыванию важных и срочных дел.

14. Административно-управленческому и педагогическому составу образовательных учреждений настоятельно рекомендуется не забывать о применении алгоритмизированных управленческих процессов, к которым относятся циклограммы жизнедеятельности.

15. Для решения актуальных задач по оперативному (ежедневному или еженедельному) планированию временных затрат рекомендуется использовать так называемые «золотые» пропорции планирования времени. К таким относятся: принцип 80:20 (принцип В. Парето), принцип планирования 60:20:20 (принцип Л. Зайверта), принцип планирования «АВС» или «золотая» пропорция 15:20:65.

16. С целью оптимизации временных затрат рекомендуется использование техники «структурирование хаоса» (по П. Ермоленко), методики построения ментальной карты/дерева целей, графика Ганта, карт контроля и экспресс-анализа временных затрат (по С. Калинину).

17. Никакие принципы тайм-менеджмента не будут работать без правильной расстановки приоритетов. Так, для их эффективной расстановки предлагается использование метода «АБВГД», матрицы Эйзенхауэра, квадранта Стивена Р. Кови, технологии «Getting Things Done» (по Д. Аллену).

18. Одной из наиболее эффективных технологий тайм-менеджмента считается «Тайм-Драйв». Ее название происходит от одноименного названия книги известного российского эксперта в области управления временем – Г.А. Архангельского. «Тайм-Драйв» – это набор различных методов и приемов, направленных на повышение личной эффективности, лучшей самоорганизации и самомотивации человека. Наиболее известные среди вышеупомянутых: метод «Швейцарского сыра» и метод «Лягушки и слоны».

Метод «Швейцарского сыра» предполагает необходимость разбития неприятной/сложной задачи на несколько более мелких подзадач для её выполнения. Далее выполняя получившиеся подзадачи в произвольном порядке (как бы «выгрызая» из разных мест кусочки большой задачи).

«Лягушками» принято считать задачи, которые делать не хочется, однако необходимо. Как показывает практика, самые сложные и объемные дела, «лягушки», лучше перенести на первую половину дня. Во-первых, это освободит от размышлений о нависающем над специалистом неприятном занятии. Во-вторых – послужит дополнительной мотивацией. В конце концов, после завершения такого дела, все остальное покажется не таким уж сложным.

«Слоны» в терминологии тайм-менеджмента – это очень крупные задачи. Такие задачи необходимо решать по методу «швейцарского сыра», т.е. раздробить «слона» на небольшие кусочки (бифштексы) и каждый день «съедать» по одному такому «бифштексу».

19. Одним из основополагающих приемов повышения тайм-эффективности специалиста является делегирование полномочий. Рекомендуется не пытаться взваливать все на себя, научиться доверять и передавать задачи другим исполнителям, что особенно актуально для административно-управленческого состава. Как правило, это касается второстепенных дел, где результат важнее процесса.

Вышерассмотренное позволяет сделать вывод о важности и целесообразности правильной организации личного труда административно-управленческим и педагогическим составом образовательных учреждений. Организации труда, предполагающей умение планировать свое время с высокой эффективностью для себя

и образовательного учреждения в целом, точное знание каждым специалистом того, чего он и от него хотят в каждую определенную единицу времени, умение ставить цели и достигать их. Тайм-менеджмент, в свою очередь, призван помочь найти баланс и наладить гармонию в личной и профессиональной жизни специалиста сферы образования, научиться эффективно распоряжаться временем, правильно организовать свою деятельность, снижая этим уровень профессионального эмоционального выгорания.

Список использованных источников

1. Аллен, Д. Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса [Текст] / Д. Аллен. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 368 с.
2. Архангельский, Г. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений [Текст] / Г. Архангельский. – Москва : Альпина Паблишер, 2015. – 211 с.
3. Архангельский, Г. А. Организация времени. От личной эффективности к развитию фирмы [Текст] / Г. Архангельский. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 251 с.
4. Богославец, Л. Г. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений. [Текст] : методическое пособие / Л. Г. Богославец, О. И. Давыдова. – Москва : ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.
5. Гамидуллаев, Б. Н. Экономия времени и показатели ее оценки в процессах управления предприятием [Текст] / Б. Н. Гамидуллаев. – Пенза, 1997. – 95 с.
6. Калинин, С. И. Тайм-менеджмент. Практикум по управлению временем [Текст] / С. И. Калинин. – Санкт-Петербург: Речь, 2006. – 371 с.
7. Сидорова, Н. А. Тайм-менеджмент: Создание оптимального расписания дня и эффективная организация рабочего процесса [Текст] / Н. А. Сидорова. – Москва : Дашков и К, 2013. – 220 с.
8. Трейси, Б. Управляй своим временем и удвой результаты [Текст] / Б. Трейси. – Москва : Вильямс, 2006. – 64 с.
9. Фёдорова, А. А. Базовые основы эффективного тайм-менеджмента [Тест] : учебно-методическое пособие / А. А. Фёдорова. – Донецк : РИПО ИПР, 2018. – 30 с.

УДК 37.07

Сергей Иванович Веремчук,
директор, преподаватель,
ГПОУ «Горловский профессиональный лицей
быта и сферы услуг»,
г. Горловка

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы управления качеством образовательного процесса в учреждениях СПО. Проанализированы характерные особенности эффективного управления.

Выявлена и обоснована необходимость управления качеством образовательного процесса на основе системного, лично-деятельностного, управленческо-технологического и ситуационного подходов.

Ключевые слова: управление; качество образования; оценка; мониторинг.

Сегодня образование необходимо рассматривать как производство человеческого капитала, важной составляющей которого является интеллектуальный капитал. Если учитывать возрастание роли человеческого капитала в тенденциях экономического и научно-технического развития, то нетрудно увидеть, что образование становится главной движущей силой развития современного общества. Мало сказать, что образование – это наше будущее. Эта фраза превратилась в лозунг, в смысл которого уже не вдумываются. Образование – это производство активных знаний, обеспечивающих ускорение общественного развития во всех его направлениях и тенденциях. Образование – это гармонизация и гуманизация общественной жизни, это движение к подлинной свободе человека.

От развития образования зависит развитие общества. Развитие образования может осуществляться само по себе, но является эффективным только в том случае, если оно управляется и совершенствуется в процессах управления.

Управление образованием можно осуществлять на основе текущего, частичного и частного, общего и последовательно-перспективного улучшения существующей системы.

Для эффективного управления образованием необходимо знать объективные тенденции его развития, точнее говоря, закономерности развития образования. Ведь можно совершенствовать его на эмпирической и прагматической основе. Сейчас так и происходит. Но можно делать это, опираясь на научный подход.

Значительное место в совершенствовании управления образованием занимает реформирование. При всех положительных качествах современного образования оно нуждается в последовательном реформировании. И это является сегодня главным фактором управления образованием.

Центральной проблемой реформирования образования является повышение его качества. Подходы к реформированию могут быть различными. Можно вносить такие изменения, которые будут сразу приводить к повышению качества образования или, по крайней мере, создавать благоприятные условия для его спорадического повышения.

Но изменения могут первоначально и снижать качество, создавая лишь потенциал его будущего роста. Период снижения может быть довольно продолжительным, а потенциал последующего повышения или значительным, или незначительным.

Проблема качества образования отражает закономерные процессы социально-экономического и научно-технического развития.

Изменение образовательных потребностей и условий их реализации требуют повышенного внимания к качеству образования.

Но главным в повышении качества образования сегодня является глубокое осознание этой проблемы, понимание того, что такое качество образования, чем оно определяется и от чего зависит, как можно его повысить и почему столь трудно идет этот процесс.

При рассмотрении управления качеством образования (по Н.А. Селезневой и А.И. Субетто), согласно которому – это «есть управление качеством по отношению ко всем объектам и процессам в образовании» [5, с. 4].

Осуществление управления качеством образования представляет собой сложную, многофункциональную задачу, решаемую одновременно на нескольких уровнях (общегосударственном, межотраслевом, ведомственном, региональном, уровне образовательного учреждения), с учетом адекватного изменения по различным направлениям (организационному, структурному, содержательному, кадровому, методическому).

В теории менеджмента подход к концепции всеобщего управления качеством базируется на достижении четырех уровней качества:

- соответствие стандарту;

- соответствие использованию;
- соответствие потребностям рынка;
- соответствие скрытым потребностям.

В последние годы проблема качества образования приобрела чрезвычайную актуальность. Серьезное влияние на актуализацию качества образования как современную социально-педагогическую проблему оказывает возрастающая интеллектуализация производства, появление рынка образовательных услуг, развитие информационных технологий.

Чрезвычайная актуализация проблемы качества образования связана также с развитием в последние десятилетия так называемой «философии всеобщего качества». В рамках этой философии происходит переосмысление традиционного понятия качества как степени соответствия какому-либо стандарту, в нашем случае образовательному, то есть в какой степени потребители удовлетворены предоставляемыми образовательными услугами.

Качество образования – степень удовлетворенности ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг или степень достижения поставленных в образовании целей и задач.

Управление качеством – скоординированная деятельность организации, включающая планирование, обеспечение, мотивацию и контроль качества и направленная на постоянное его улучшение в целях удовлетворения и предвосхищения запросов потребителей. Управление качеством образовательной деятельности – целенаправленное, комплексное, скоординированное, циклически повторяющееся воздействие управляющей системы на образовательную деятельность в целом и на ее основные элементы в целях достижения наибольшего соответствия параметров образовательной деятельности соответствующим требованиям, нормам и стандартам (рабочее определение).

Утверждение, мониторинг и периодические проверки программ и квалификаций. Образовательные учреждения должны иметь официальные механизмы утверждения, периодических проверок и мониторинга своих программ и сертификатов.

Доверие студентов и других заинтересованных сторон образованию легче установить и поддерживать с помощью обеспечения качества, которое гарантирует, что программы хорошо составлены и регулярно проверяются и являются релевантными и востребованными.

Гарантия качества программ и сертификатов должна включать:

- разработку и публикацию ожидаемых результатов обучения;
- постоянное внимание учебному плану, составлению и содержанию программ;
- специфические требования различных видов обучения (дневное отделение, заочное отделение, дистанционное обучение, Интернет-обучение) и типов высшего образования (академическое, профессиональное);
- доступность ресурсов обучения;
- официальные процедуры по утверждению программ вышестоящими организациями;
- наблюдение за прогрессом и достижениями студентов;
- регулярные проверки программ (включая проверку специалистами извне);
- постоянное взаимодействие с работодателями, представителями рынка труда и другими соответствующими организациями;
- участие студентов в процедурах гарантии качества.

Оценка студентов. Студенты должны оцениваться с помощью опубликованных критериев, положений и процедур, применяемых согласованно. Оценка студентов

является одним из наиболее важных элементов в образовании. Результаты оценки оказывают большое влияние на будущую карьеру студентов. Таким образом, важно чтобы оценочный процесс всегда производился профессионально, с учетом существующих обширных знаний в области тестирования и проведения экзаменов.

Процедуры оценки студентов должны:

- быть составленными в соответствии с предполагаемыми результатами обучения и другими целями программ;
- соответствовать своему назначению (диагностическому, воспитательному, текущему или итоговому);
- руководствоваться четкими опубликованными критериями;
- проводиться людьми, понимающими влияние оценки на студентов в процессе приобретения знаний и умений, относящихся к их будущей квалификации;
- по возможности, не полагаться на суждение одного проверяющего;
- принимать во внимание возможные последствия экзаменационных требований;
- иметь ясные правила, касающиеся отсутствия студента, его болезни и других уважительных причин;
- гарантировать надежность оценочного процесса, в соответствии с установленными процедурами учебного заведения;
- проверяться в административном порядке, что гарантирует точность всей процедуры.

Гарантия качества преподавательского состава. Образовательные учреждения должны разработать методы для определения достаточной компетенции и квалификации работников, вовлеченных в учебный процесс. Данные методы должны быть доступны для внешней проверки, и быть упомянуты в отчетах.

Преподаватели являются главным ресурсом учебного процесса, доступного большинству студентов. Очень важно, чтобы преподаватели обладали полным знанием и пониманием преподаваемого предмета, имели необходимые умения и опыт для эффективной передачи знаний студентам в рамках учебного контекста, и имели обратную связь с обучаемыми. Образовательные учреждения должны гарантировать, что пополнение штата сотрудников и процедуры назначения включают способы гарантирования, что новые сотрудники обладают хотя бы минимально достаточным уровнем компетенции. Преподавательскому составу должны предоставляться возможности повышать профессиональную квалификацию, и должны поощрять самосовершенствование. Образовательные учреждения должны предоставлять преподавателям с недостаточным уровнем компетенции возможности развивать умения до приемлемого уровня и обладать средствами лишения таких преподавателей права на преподавание, если преподаватель продолжает демонстрировать свою недостаточную компетенцию.

Ресурсы обучения и поддержка студентов. Образовательные учреждения должны гарантировать, что ресурсы, доступные для обучения, являются адекватными и уместными для каждой предлагаемой программы.

Кроме доступа к преподавательскому составу, студентам необходимо иметь также доступ к другим ресурсам процесса обучения. Ресурсы могут быть как физическими (такие как библиотеки или компьютеры), так и человеческими (наставники, советники и другие консультанты). Ресурсы обучения и другие механизмы поддержки должны находиться в свободном доступе, быть смоделированными в соответствии с нуждами студентов; студенты должны иметь возможность высказывать свое мнение о предоставляемых услугах. Образовательные учреждения должны вести постоянное наблюдение за эффективностью дополнительных услуг, проводить проверки и улучшать их.

Информационные системы. Образовательные учреждения должны гарантировать сбор, анализ и использование информации, необходимой для эффективного управления программами обучения и другой деятельностью.

Самообследование или самооценка образовательных учреждений – это отправная точка для эффективной гарантии качества. Очень важно, чтобы учебные заведения обладали средствами сбора и анализа информации о собственной деятельности. При отсутствии данных средств образовательные учреждения не будут знать, что в их системе работает хорошо, а что требует внимания, также не будут известны результаты нововведений.

Информационные системы, относящиеся к качеству, в некоторой мере зависят от местных условий, но они, по крайней мере, должны охватывать:

- прогресс студентов и уровень успеваемости;
- спрос на выпускников на рынке труда;
- удовлетворенность студентов учебными программами;
- эффективность преподавания;
- состав студентов и его анализ;
- доступные обучающие ресурсы и их стоимость;
- главные показатели деятельности данного образовательного учреждения.

Общественная информация. Образовательные учреждения должны регулярно публиковать свежую, беспристрастную и объективную информацию (количественную и качественную), о предлагаемых ими программах и сертификатах.

В осуществлении своей общественной роли, образовательные учреждения несут ответственность за предоставление информации о предлагаемых программах, об ожидаемых результатах этих программ, квалификациях, которые они присваивают, используемых обучающих и оценочных процедурах и об образовательных возможностях, доступных студентам. Публикуемая информация также может содержать описание достижений выпускников и характеристику обучающихся на данный момент студентов. Данная информация должна быть точной, беспристрастной, объективной и доступной. Данная информация не должна использоваться только в качестве маркетинговой акции. Образовательное учреждение должно проверить, что информация соответствует ожидаемому результату в отношении беспристрастности и объективности.

Также необходимо обеспечить функционирование внутренней системы оценки качества образования в образовательном учреждении. Под внутренним мониторингом качества образования в образовательном учреждении понимается деятельность по информационному обеспечению управления образовательным учреждением, основанная на систематическом анализе качества реализации образовательного процесса, его ресурсного обеспечения и его результатов.

Внутренний мониторинг качества образования ориентирован на решение следующих задач:

- систематическое отслеживание и анализ состояния системы образования в образовательном учреждении для принятия обоснованных и своевременных управленческих решений, направленных на повышение качества образовательного процесса и образовательного результата;
- максимального устранения эффекта неполноты и неточности информации о качестве образования, как на этапе планирования образовательных результатов, так и на этапе оценки эффективности образовательного процесса по достижению соответствующего качества образования.

В образовательном учреждении должен осуществляться контроль качества обучения по следующим направлениям:

- 1) оценка работодателями уровня подготовленности выпускников;

- 2) анализ успеваемости студентов;
- 3) результаты итоговой аттестации выпускников.

Со стороны администрации осуществляется контроль за:

- формированием базы портфолио преподавательского состава образовательного учреждения;
- содержанием учебно-методических комплексов по дисциплинам реализуемых в образовательном учреждении специальностей (профессий);
- посещение учебных занятий;
- проверка учебной документации;
- организацией системы контрольных срезов знаний;
- обеспеченностью методическими материалами самостоятельной работы студентов.

Качественное образование позволяет обеспечить каждому студенту наилучшие стартовые условия для того, чтобы в будущем он стал успешен. Критерий хорошей образовательной системы (её высокого качества) – это мера, в которой наименее обеспеченные члены общества имеют возможность преуспеть. И поэтому современное образование должно быть переориентировано от «знаниевой» к личностной парадигме, оно должно стать средством для достижения безопасного комфортного существования личности в нестабильном и динамическом мире, способствовать ее саморазвитию. В свете этого качество «образования результата» есть совокупность качеств личности, формируемых через категории культуры личности, социально-гражданственной зрелости, уровня знаний, умений, творческих способностей. Что касается качества «образования – процесса», то оно соединяет в себе свойства образовательного процесса, организованного в той или иной образовательной системе, обуславливающих его приспособленность к реализации социальных целей по формированию личности. Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующий вывод: управление качеством образовательного процесса в образовательном учреждении как целостная многоуровневая система опирается на следующие принципы: сочетание централизации и децентрализации; единство единоначалия и конечности в управлении; обеспечение полноты и объективности информации о ходе образовательного процесса.

В системе управления качеством образовательного процесса важные функции выполняют оптимизационные модели и технологии педагогического мониторинга и ресурсного обеспечения. Оптимизация управления качеством образовательного процесса в образовательном учреждении станет возможной, если выявлены основные противоречия, внешние и внутренние факторы и социально-педагогические направления развития и функционирования системы профессионального образования.

Управление качеством образовательного процесса в образовательном учреждении строится на основе системного, личностно-деятельностного, управленческо-технологического и ситуационного подходов.

Список использованных источников

1. Бордовский, Г. Л. Управление качеством образовательного процесса [Текст] / Г. Л. Бордовский, А. А. Нестеров, С. Ю. Трапицын. – Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – 359 с.
2. Варченко, Е. И. Управление качеством образования в образовательном учреждении [Текст] / Е. И. Варченко // Молодой ученый. – 2013. – № 3. – С. 471–474.
3. Коротков, Э. М. Управление качеством образования [Текст] : учебное пособие для вузов / Э. М. Коротков. – Москва : Академический Проект, 2007. – 320 с.
4. Сергеева, В. П. Управление образовательными системами [Текст] / В. П. Сергеева. – Москва : ЦГЛ «Народное образование», 2002. – 172 с.

5. Субетто, А. И. Качество непрерывного образования в Российской Федерации: состояние, тенденции, проблемы и перспективы (опыт мониторинга) [Текст] / А. И. Субетто. – Санкт-Петербург, 2000.

УДК 377.111.3

Валентина Валерьевна Генералова,
зам. директора по учебно-производственной работе,
ГПОУ «Донецкий центр профессионально-технического образования»,
г. Донецк

ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ДОНЕЦКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Аннотация. В статье рассматриваются методы организации внутреннего контроля в ГПОУ «Донецкий центр профессионально-технического образования».

Ключевые слова: внутренний контроль; анализ учебно-воспитательного процесса; методы контроля; этические правила контроля.

Современные требования к организации учебно-воспитательного процесса в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Донецкий центр профессионально-технического образования» (далее – Центр) – это осуществление и контроль за результативностью педагогического коллектива, и совершенствование их знаний и умений.

Для того чтобы знать работу каждого педагогического работника нужно постоянно посещать и анализировать уроки. От этой работы зависит интеллектуальная наполненность педагогического и студенческого коллективов, методическое мастерство преподавателей и мастеров производственного обучения, запросы и интересы студентов. От повседневного совершенствования урока зависит культура всего педагогического процесса в образовательном учреждении среднего профессионального образования.

Центр нормирует структуру, функции, распорядок работы, каналы ресурсного обеспечения, а также механизмы сохранения существующего порядка – системы внутренней контроля.

Со временем образовательное учреждение становится все более и более сложной системой, которая вынуждена действовать в динамично меняющемся мире, который предъявляет к ней новые требования. Чтобы быть эффективным, управление образовательным учреждением в современных условиях должно строиться на прочном научном фундаменте.

В наше время обучение и воспитание высококвалифицированных работников, которые должны обладать глубокими техническими знаниями, имеет первостепенное значение.

Главная цель обучения в Центре – предоставить возможность студентам получить профессию и знание последних достижений науки и техники, научить применять освоенные компетенции в работе и на этой базе создавать условия для дальнейшего роста производственного труда.

Основной целью контролирующей деятельности в Центре является его перевод на более высокую и качественную ступень развития и функционирования.

В нашем Центре внутренний контроль является частью управленческой деятельности. Мы стараемся глубоко изучать учебно-воспитательный процесс, проникать в суть взаимодействия педагогов, студентов, администрации как субъектов учебно-воспитательного процесса.

Средствами достижения поставленной цели может быть демократизация управления образовательного учреждения, но не должно быть отказа от контроля.

Нашей целью является выявление, наличие и определение характера отклонений, постоянное сравнение того, что есть, с тем, что должно быть. Контролирующая деятельность в Центре делает шаг вперед в соответствии с современными изменениями в образовательном пространстве к реальному, продуктивному контролю.

Наш внутренний контроль предусматривает всестороннее изучение и анализ учебно-воспитательного процесса в Центре с целью координации всей работы в соответствии с поставленными задачами, объективное оценивание достигнутых результатов, предупреждение возможных ошибок, координацию усилий в соответствии с определенными задачами.

Главной задачей внутреннего контроля является обеспечение выполнения основных нормативных документов об образовании, о профессиональном образовании. Он должен способствовать всестороннему совершенствованию учебно-воспитательного процесса, дальнейшему повышению уровня обучения и воспитания, качества подготовки квалифицированных рабочих, способных конкурировать на рынке труда в условиях интенсификации производства, новых методов хозяйствования. Внутренний контроль является эффективным средством наведения порядка в каждом образовательном учреждении: укреплению дисциплины студентов, оказание конкретной помощи преподавателям, мастерам производственного обучения, выявления лучшего педагогического опыта работы, обобщение и внедрение его в педагогическом коллективе.

Основные требования к внутреннему контролю Центра:

1. Целеустремленность (точный выбор цели направленности на решение основных задач образовательного учреждения).
2. Систематичность (планомерное и последовательное изучение состояния учебно-производственной процесса, продуманная система проверки выполнения решений, принятых по результатам контроля).
3. Действенность и эффективность контроля, своевременное реагирование на критику.
4. Принципиальность и объективность в оценке деятельности преподавателя, мастера производственного обучения на основе выбора наиболее целесообразных для такого промежутка времени его видов; определение оптимальных сроков организации проверок.
5. Дифференцированный подход.
6. Научная обоснованность, полнота и конкретность выводов, рекомендаций и предложений.
7. Действительность, эффективность (проверяется качество проведения учебно-воспитательной работы и уровня знаний студентов).
8. Гласность, для осуществления которой проводятся собрания, педагогические советы, совещания, издаются приказы и тому подобное.
9. Воспитательная значимость.

Соблюдение указанных выше условий и требований к организации внутреннего контроля, позволяет эффективно влиять на всю работу образовательного учреждения, обучать и воспитывать педагогические кадры, приучать их к исполнительской

дисциплины и организованности. Мы обнаруживаем причины недостатков в работе мастеров производственного обучения и преподавателей, намечаем с ними конкретные пути и средства улучшения учебной работы, помогаем в совершенствовании педагогического мастерства, способствуют внедрению в учебный процесс новых педагогических технологий, проверяем знание и соблюдение правил безопасности труда, эффективность использования учебно-наглядных пособий, оборудования, технических средств обучения.

Постоянный контроль способствует расширению мировоззрения педагогов, росту их моральных качеств, повышению уровня их развития. В конце концов, контроль способствует систематизации учебной работы, реализации конкретных мероприятий по совершенствованию учебно-воспитательного процесса, принятых по результатам контроля.

На нашей практике эффективно используется следующая форма контроля, классифицируется по содержанию, цели, объекту, периодичности, субъекту.

1. Мы изучаем уровень подготовки преподавателей, мастеров производственного обучения и их деятельности, проверяем знания, умения, навыки и освоенные компетенции студентов.

2. Перед посещением урока изучаем соответствующие разделы программы, просматриваем учебники, методические пособия, инструктивные положения, журналы теоретического и производственного обучения; составляем план контроля и определяем лиц, которые примут участие в контроле.

3. После посещения уроков теоретического и производственного обучения, внеурочных мероприятий – просмотр журналов, ученических тетрадей, письменных работ студентов; проводим собеседования с преподавателями, мастерами производственного обучения, студентами.

4. Результат контроля и проведенного анализа – сформированы выводы и предложения по работе педагога.

5. Определяем срок для ликвидации последствий, внедрение лучшего опыта и повторного контроля.

Основные методы контроля, которым мы отдаем предпочтение:

- наблюдение;
- проверка документации;
- анализ и самоанализ урока, проведенного мероприятия;
- беседа;
- письменные проверки;
- тестирование.

Виды внутреннего контроля в Центре:

1. Фронтально-смотровой контроль – планируем в сентябре и апреле каждого учебного года. Однократно посещаем уроки с целью общего ознакомления с работой педагогического коллектива в целом и каждого преподавателя в отдельности. Результаты посещения обсуждаем на совещании, разрабатываем конкретные меры индивидуальной помощи. Повторное посещение уроков этих же преподавателей в апреле дает возможность сделать выводы о результативности этого вида контроля.

2. Опережающий контроль направляем на предотвращение возможных ошибок преподавателя, который особенно эффективен при работе с молодыми педагогами. Стоит помогать преподавателю в моделировании урока, то есть обеспечивать так называемую конструктивную деятельность.

3. Персональный контроль – предполагает долгосрочное изучение работы преподавателя, и оказания ему помощи в течение определенного времени; осуществляется, в частности, во время проведения очередной аттестации.

4. Сравнительный контроль – имеет целью одновременную проверку качества преподавания нескольких преподавателей, преподают в разных группах один и тот же предмет. Используется для выявления лучшего педагогического опыта отдельных преподавателей.

5. Выборочное, эпизодическое посещение уроков и внеклассных воспитательных мероприятий, осуществляется без предупреждения согласно недельным планам. Это касается в основном тех преподавателей работа которых не вызывает существенного беспокойства.

Основные формы внутреннего контроля, мы применяем в учебном заведении:

- посещение и анализ уроков теоретического и производственного обучения, вне учебных воспитательных мероприятий;
- анализ выполнения учебных планов и программ;
- наблюдение за работой мастеров производственного обучения, преподавателей, классных руководителей;
- непосредственная проверка знаний, умений и навыков студентов путем устного опроса, выполнения учениками работ по заданиям проверяющего, проведения фронтальных контрольных и проверочных работ, тестирования по темам учебных программ;
- периодическая проверка тетрадей, конспектов, контрольных работ, проверка содержания и объема домашних заданий студентов;
- анализ планирующей и учетной документации, отчетов педагогических работников центра, статистических данных и тому подобное.

Постоянный контроль со стороны руководства образовательного учреждения способствует расширению мировоззрения педагогов, росту их педагогического мастерства и общей культуры, развития интеллектуальных и моральных качеств, повышению уровня их развития. Контроль способствует систематизации учебной работы, реализации конкретных мероприятий по совершенствованию учебно-воспитательного процесса, принятых по результатам контроля. Однако, актуальным сегодня является проблема демократизации контроля.

Этические правила контроля:

- Контролирующему не стоит обсуждать неудачные моменты и негативные последствия работы коллеги во время бесед с третьими лицами. Ошибки и недостатки могут иметь временный характер, а потому не следует создавать негативный образ коллеги в глазах окружающих.
- Сообщение коллектива о результатах контроля – это первый выход информации о контроле, ранее известной только контролирующему и подконтрольному. Необходимо заранее сообщить коллеге, которого проконтролировали, о содержании сообщения по результатам контроля. То, что в сообщении вызовет его отрицание не должно выноситься на обсуждение коллектива.
- Во время контроля проверяющий должен досконально разобраться в особенностях учебных групп и реальных учебных возможностей учащихся, прежде чем вынести на обсуждение коллектива свои выводы о результатах работы коллеги.
- В основу контроля всегда должны быть положены сопоставления результатов работы одного и того же учителя в том же классе в разные периоды учебного года; сопоставление результатов работы различных педагогов в одинаковых условиях контроля с учетом различий в учебных возможностях учеников, но никак не сравнение результатов работы того, а также с работой любых других преподавателей, мастеров производственного обучения, не задействованных в данной ситуации контроля.
- Во время контроля инициатива полностью принадлежит тому, кого контролируют. Он должен полностью показать свои знания и умения, поэтому не следует

вмешиваться в его действия, навязывать ему свой анализ урока, требовать от него строго фиксированной последовательности обсуждения, часто перебивать его вопросами, позволять себе резкие высказывания, преждевременные оценки и тому подобное.

- Выводы контролирующего лица должны быть совершенно обоснованными и вытекать из реальных действий и фактов, имевших место. Сообщать о своих выводах следует в тактичной форме. Выводы о результатах контроля не должны звучать категорически.

- Контролирующий должен демонстрировать высокую культуру и компетентность по вопросам, подлежащим контролю.

Таким образом, приоритетными формами в управленческой деятельности современных руководителей образовательных учреждений должна стать модернизация контролирующей деятельности, понимание разницы между изменениями вообще и развитием. Руководитель современного образовательного учреждения должен вести коллектив к новым достижениям и успехам, формировать имидж, проявляя высокий уровень профессионального мастерства.

Список используемых источников

1. Дибский, С. Внутренний контроль [Текст] / С. Дибский // Открытый урок. – 2007. – № 11. – С.61–84.
2. Копач, С. О. Деловая документация в школе [Текст] / С. О. Копач // Управление школой. – 2008. – № 5 (197) февраль. – С. 30–32.
3. Нащанская, О. А. Модернизация контролирующей деятельности в современном учебном заведении [Текст] / О. А. Нащанская // Управление школой. – 2007. – № 19-21 (175-177) июль. – С. 68-70.
5. Полак, Л. Б. Навчально-виховний процес у закладах освіти: управлінський аспект [Текст] / Л. Б. Полак. – Київ : Вища школа, 1999.

УДК 377.1

Александр Владимирович Гордиенко,
канд. техн. наук, доцент,
Донецкий национальный университет
экономики и торговли им. М. Туган-Барановского,
г. Донецк

Валентина Павловна Гордиенко,
методист I категории,
ГПОУ «Донецкое профессиональное машиностроительное училище»,
г. Донецк

ЕДИНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В данной статье обосновывается необходимость решения проблемы снижения дисциплины, успеваемости, мотивации к учёбе студентов ОУ СПО (далее «училище»). Рассматривается также проблема размытия морально-этических норм

поведения как у студентов, так и у некоторых педагогов. Делается попытка анализа причин этих негативных явлений. Как решение возникших проблем авторы обращаются к практике применения в училище единых педагогических требований для студентов и педагогов.

Ключевые слова: морально-этические нормы жизни; кризис учебно-воспитательного процесса; кодекс профессиональной этики педагога; информационная война; единые педагогические требования.

За время гражданской войны в Донбассе изменились объективные и субъективные факторы, влияющие на успеваемость студентов, посещаемость занятий, отношение к нормам культуры поведения и общения. Некоторые преподаватели и мастера производственного обучения также несколько снизили требования как к студентам, так и к самим себе. На общем фоне усталости от войны и бедности постепенно утрачиваются и нивелируются морально-этические нормы жизни, стираются грани между дозволенным и недозволенным. Из-за сложной демографической ситуации училище, как и все учебные учреждения, испытывает большие трудности в выполнении плана набора студентов. Снижился качественный состав абитуриентов и выпускников. Резко снизилась мотивация студентов к учебе, а вслед за этим и исполнительская дисциплина. Низкая посещаемость занятий достигла критической точки. Мы вынужденно закрываем на это глаза, делаем вид, что всё идёт нормально: мы учим, дети учатся, в фотоотчётах всё выглядит красиво. Но каждый из нас понимает, что так можно дойти до точки невозврата. Можно сказать, что в училище наблюдается кризис учебно-воспитательного процесса.

Безусловно, объективные причины этого кризиса очень серьёзны, и мы не можем на них влиять. Мы не можем закончить войну, поднять экономику, покончить с коррупцией, увеличить зарплаты и стипендии, оборудовать мастерские по последнему слову науки и техники, запустить заводы и обеспечить работой своих выпускников. Но без наших усилий никто эти проблемы не решит. Если нельзя изменить внешние условия, надо менять свой внутренний мир, своё отношение к действительности; перейти с материального уровня мышления на духовный. «Войны выигрывают не генералы, войны выигрывают школьные учителя и приходские священники» (Отто фон Бисмарк). Поэтому именно педагоги, несмотря на маленькую зарплату, могут и должны думать о завтрашнем дне нашей страны и наших учеников.

Настоящий учитель по призванию осознаёт и чувствует, что его профессия требует не только знания предмета и основ педагогики. Эта, что бы там ни говорили, благородная профессия предъявляет к Учителю дополнительные моральные требования. Воспитательный процесс в училище начинается с воспитания педагогов. Требования профессиональной морали преподавателя, мастера производственного обучения целесообразно оформить в виде Кодекса профессиональной этики педагога, рассмотрев его предварительно на заседании педагогического совета.

Все знают поговорку: крестьянин хоть и помирать собрался, а хлеб сеет. Мы тоже сеятели. Сеём Разумное, Доброе, Вечное. И нам не всегда дано видеть и знать, что вырастет на нашей ниве. Но мы знаем, что урожай зависит от качества семян.

Нельзя забывать, что училище – это учебно-воспитательное учреждение. Воспитательный процесс не менее, а может и более важен и труден, чем процесс образовательный. Известно, что плоды воспитания появляются не сразу, а через неопределённое время. А наши дети уже сегодня выходят из-под нашего контроля. У нас уже нет времени ждать, поэтому для решения проблемы мы предлагаем использовать общеизвестную методику «засолки огурцов». Вспомним эту высокоэффективную методику. Все знают, что солёные огурцы в банке отличаются

по вкусу, цвету и запаху от свежих огурцов. И есть только один способ сделать свежий огурец солёным. Надо поместить его в рассол. В нашем случае «рассол» – это училищная среда, морально-психологический климат, система правил и законов внутриучилищной жизни. Общая для всех. Иными словами, это единые педагогические требования как для студентов, так и для педагогов.

Под едиными требованиями (далее ЕТ) подразумеваются правила, которыми администрация, классные руководители, преподаватели, мастера производственного обучения, студенты руководствуются и которые обязательно выполняют во время учебно-воспитательного процесса.

Эти требования не должны противоречить демократическим принципам организации учебного процесса не должны ограничивать права личности. Они составляются исключительно в интересах участников учебно-воспитательного процесса, регулируют учебную и внеурочную деятельность студентов, педагогов и администрации, формируют культуру поведения, отношения в социуме.

Единые педагогические требования могут выглядеть так:

Раздел I. Единые педагогические требования к студентам

С целью создания комфортной обучающей среды, способствующей развитию и саморазвитию личности, в соответствии с Уставом ГПОУ студенты обязаны:

1. Не нарушать учебную, трудовую и общественную дисциплину.
2. Придерживаться правил социального общежития:
 - проявлять уважение ко взрослым и сверстникам;
 - не допускать проявления грубости и вульгарности;
 - уважать взгляды и убеждения других людей;
 - уважать свободу и достоинство другого человека.
3. Заботиться о здоровье и безопасности собственной жизни и жизни своих товарищей. За появление в нетрезвом виде в стенах училища, а также за употребление наркотических и других одурманивающих средств, студент несёт строгую ответственность вплоть до отчисления. **Курение запрещено во всех помещениях училища и прилегающей к нему территории.**
4. Отключать сотовые телефоны во время уроков.
5. Соблюдать правила этикета и культуры общения:
 - сквернословие рассматривается как грубейшее нарушение правил внутреннего распорядка училища;
 - нахождение в училище в верхней, спортивной и пляжной одежде не допускается.
6. Посещать занятия согласно расписанию.
7. Предъявлять документ о пропуске занятий по уважительной причине мастеру п/о или классному руководителю в первый день выхода на занятия.
8. За пропуски без уважительной причины студент несёт дисциплинарную ответственность (вызов на совет профилактики, направление писем по месту работы родителей, в полицию, замечание, выговор, отчисление).
9. Приходить в училище не менее чем за 10 минут до начала занятий. Для предотвращения проникновения в здание училища посторонних лиц при входе в училище необходимо предъявить работникам охраны студенческий билет.
10. Верхнюю одежду оставлять в гардеробе.
11. В начале урока староста группы обязан подать на подпись преподавателю журнал рапортов группы с указанием отсутствующих на занятии.

12. Иметь необходимые принадлежности, регулярно выполнять домашние задания, выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренные учебными планами и программами.
13. Следить за своим внешним видом, соблюдать правила гигиены.
14. На уроке быть активным, внимательным и не нарушать дисциплину.
16. Уважать преподавателя и своих одноклассников.
17. На занятиях физкультуры обязательно наличие спортивной формы.
18. Дежурить в аудитории согласно установленному классным руководителем или мастером производственного обучения графику.
19. Посещать воспитательные и информационные часы согласно графику.
20. Участвовать в общественной жизни училища, субботниках.
21. Безоговорочно подчиняться приказам и распоряжениям администрации училища.
22. Заботиться о чести училища, поддерживать в чистоте и порядке территорию училища, бережно относиться к имуществу и окружающей среде. Рационально использовать энергетические и природные ресурсы.

Раздел 2. Единые педагогические требования к педагогам

Администрация училища

1. Выполнение своих функциональных обязанностей, определенных Уставом училища и Правилами внутреннего распорядка.
2. Организация порядка приема и отчисления обучающихся в соответствии с действующим законодательством.
3. Ознакомление участников образовательного процесса с локальными актами и ЕТ.
4. Осуществление контроля выполнения ЕТ всеми участниками учебного процесса и принятие своевременного управленческого решения.
5. Коллективное внесение изменений в ЕТ в связи с изменениями ситуации в училище на основе решения педагогического совета.

Преподаватели и мастера производственного обучения

1. Педагог обязан соответствовать требованиям, предъявляемым квалификационными характеристиками.
2. Всегда быть дисциплинированным, подтянутым, бодрым, иметь опрятный внешний вид, постоянно заботиться о своём авторитете и авторитете своих коллег.
3. Во взаимоотношениях со всеми участниками учебно-воспитательного процесса соблюдать сдержанность, тактичность, корректность.
4. Не допускать в присутствии студентов взаимных обвинений, оскорблений, критических замечаний, а также разговоров, не относящихся к служебной деятельности.
5. Всегда и во всём быть примером для студентов.
6. Всегда и везде требовать от воспитанников точного соблюдения правил внутреннего распорядка и поведения, режима и трудовой дисциплины.
7. Во взаимоотношениях со студентами быть справедливым, доброжелательным, не допускать действий, унижающих достоинство личности студентов. Рассматривать их жалобы и просьбы.
8. Не оставлять студентов без контроля, отвечать за жизнь и здоровье студентов во время учебного процесса. На переменах мастер производственного обучения находится с группой.
9. Не вступать со студентами в компрометирующие связи, не допускать элементов панибратства и заискивания. Не принимать от студентов, их родителей, родственников подарки.

10. Обеспечивать выполнение учебных программ, достижение студентами уровня образования в соответствии с требованиями ГОС СПО.

11. Преподаватель, мастер производственного обучения не имеет права отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков, не должен оставлять студентов в кабинетах одних; не имеет права удалять студентов с уроков, не может не допускать опоздавших к занятиям.

12. Педагогический работник обязан соблюдать единые педагогические правила для педагогов при проведении уроков:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- педагог в самом начале урока (орг.момент) требует полной готовности студентов к занятию: наличия учебных принадлежностей, отключения мобильной связи, культуры рабочего места и внешнего вида, внимания;
- вырабатывает спокойный, сдержанный тон; регулирование поведения студентов достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
- категорически запрещается оскорбление студентов;
- требования к оформлению и ведению тетрадей основываются на едином орфографическом режиме;
- разъясняет сложный материал в случае обращения к нему студентов на дополнительных занятиях.

13. За нарушение ЕТ педагог применяет следующие меры воздействия:

- замечание в журнал рапортов;
- уведомление родителей;
- вызов родителей в училище на Совет профилактики.

Можно только представить себе, как тяжело «огурцу» пропитываться «рассолом», и как не просто вдруг перевернуть с ног на голову сложившуюся ситуацию и изменить её. Нужно время на приготовление «рассола», на разъяснение грядущих изменений и привыкание к мысли, что эти изменения неизбежны и необходимы. Но и затягивать подготовительный этап не стоит, не то «огурец» завянет и испортится окончательно.

Для разработки и изучения необходимых положений и документов, а затем для осознания и выработки моральной готовности к переменам достаточно одного месяца. На этом этапе самое важное – **убедить** большую часть, или хотя бы половину студентов, не просто принять новые правила училищной жизни, а заставить их думать, что они сами этого хотят и даже сами многое из предлагаемого придумали. Этот этап необходимо чётко спланировать.

ПОРЯДОК

введения в действие Единых педагогических требований

1. Объявить о соревновании между учебными группами за звание «Лучшая группа месяца» (семестра). Разъяснить на воспитательных часах условия соревнования и меры поощрения победителей.

2. В связи с военным положением и с целью предотвращения проникновения посторонних лиц в помещение училища ввести пропускной режим: пропуск по студенческим билетам. Посторонних лиц пропускать по документам, удостоверяющим личность, с записью в соответствующем журнале. Студентам разрешается выходить из помещения училища на большой перемене. В случае необходимости выхода студента

из помещения во время учебного процесса по уважительной причине, он выходит в сопровождении своего мастера (классного руководителя).

Таким образом, решается целый ряд проблем: помещение не выхолаживается; студенты меньше простуживаются; уменьшается количество курильщиков и опоздавших; в помещении будет чище; студенты в течение всего дня будут находиться под наблюдением педагогов; повысится степень безопасности участников учебно-воспитательного процесса.

3. Дежурный мастер выполняет в течение рабочего дня функции администратора: расставляет дежурных на этажах, в гардеробе, на звонках, у входных дверей и инструктирует их; лично контролирует работу всех дежурных, в т.ч. дежурного на вахте работника, обеспечивает общий порядок в училище; во время работы гардероба лично контролирует ситуацию; обо всех происшествиях и отклонениях от установленных норм информирует администрацию.

4. С целью создания здоровых условий пребывания студентов в училище установить бак с кипяченой питьевой водой (или стандартную пластиковую 20-литровую баклажку с помпой).

5. Замены уроков на следующий рабочий день вывешивать регулярно с 12 до 13 часов. Приучить студентов и педработников перед уходом из училища ознакомиться с расписанием на завтра.

6. Еженедельно проводить воспитательные часы в учебных группах согласно составленному графику. На воспитательных часах рассматривать вопросы дисциплины и успеваемости, проводить групповые советы профилактики, беседы, просмотры видеороликов, обсуждения фильмов, музыкальных произведений, общественных событий, проводить информационные часы (например, политинформация, история училища, кем был Иван Ткаченко, будущее машиностроения, почему нельзя курить, пить, сквернословить, дети-герои и т.д.)

7. Преподавателям разнообразить формы и методы проведения уроков, делать их максимально интересными.

8. Установить за правило ежемесячно проводить по одному общеучилищному внеклассному мероприятию и еженедельно – локальное мероприятие на уровне зав. кабинетом, руководителя предметного кружка, учебной дисциплины или цикла дисциплин, курса (1, 2, 3).

9. Еженедельно проводить линейки, на которых давать краткий анализ прошедшей недели и анонс мероприятий на следующую неделю. Отмечать студентов, отличившихся в учёбе, спорте, совершивших хорошие поступки. Напоминать о предстоящих знаменательных и памятных датах. Ежемесячно проводить итоговую линейку по подведению итогов работы за месяц и определению лучшей учебной группы месяца с вручением призов, грамот, благодарностей и т.д.

10. Мастер производственного обучения поддерживает постоянный тесный контакт со студентами, во время всех перемен общается с группой. Периодически присутствует на уроках с целью наблюдения и анализа поведения студентов, их отношения к учебе, наличия у них учебных принадлежностей, а также с целью налаживания контакта с преподавателями и обмена информацией с ними по учёту индивидуальных особенностей студентов.

11. В учебно-воспитательном процессе обязательно сочетать коллективные и индивидуальные формы работы; прививать студентам самостоятельность и чувство

ответственности за свои поступки; опираться на живые примеры из жизни известных личностей.

12. Ввести в обращение журнал рапортов учебной группы.

13. Все педработники и администрация создают обстановку заинтересованного, заботливого, доброжелательного отношения ко всем студентам. Заботятся о том, чтобы вся атмосфера учебно-воспитательного процесса была привлекательной для студентов. Студенты должны чувствовать себя в училище в безопасности, должны понимать, что могут рассчитывать на взаимное понимание, поддержку, помощь.

Все знают, что на пальце у древнего мудреца царя Соломона было кольцо, на которое он очень часто смотрел, особенно в дни сильной печали или сильной радости, и при этом успокаивался. На кольце была надпись: «И это пройдет».

Действительно, всё плохое когда-нибудь пройдет. Надо об этом помнить и делать всё для того, чтобы после ухода плохого осталось что-то хорошее. И это хорошее должны заложить в душах наших воспитанников и свято хранить мы, Учителя. Подобно Я. Корчаку мы не можем оставить наших воспитанников один на один с их внутренними проблемами и духовными метаниями. Мы должны быть рядом и вместе с ними, вселять в них оптимизм и уверенность в победе, помогать им становиться достойными людьми вне зависимости от внешних условий. Как бы трудно это не было.

Список использованных источников

1. Единые педагогические требования к учащимся [Текст] : сборник документов / И. С. Долинская ; сост. В. М. Коротов. – Москва, 1972. – Вып. 3.
2. Кан-Калик, В. А. Педагогическое творчество [Текст] / В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никанров. – Москва, 1990.
3. Крившенко, Л. П. Педагогика [Текст] : учебник и практикум для СПО / Л. П. Люберцы. – Юрайт, 2015.
4. Мудрик, А. В. Социальная педагогика [Текст] : учебник для студентов педагогических вузов / А. В. Мудрик. – Москва : Академия, 2007.

УДК 351:378

Оксана Леонидовна Дариенко,
*ассистент кафедры «Менеджмент организаций»,
 Автомобильно-дорожный институт ГОУ ВПО «ДонНТУ»,
 г. Горловка*

К ВОПРОСУ ГАРМОНИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В статье разработаны концептуальные подходы к обеспечению гармонизации рынка труда и образовательных услуг в контексте инновационного развития системы учреждений высшего образования ДНР. Определено содержание основных этапов данного процесса и проанализированы перспективы их использования в современных условиях.

Ключевые слова: рынок труда; высшее образование; сбалансированность; инновации.

В эпоху глобализации и формирования экономики знаний усиление интеграции рынка образовательных услуг и труда является основополагающим фактором успешного социально-экономического развития. Бизнес и образование перестают быть самодостаточными и все больше зависят друг от друга. Знание является бесспорным фактором успеха функционирования любой хозяйственной системы как на микро-, макро-, так и на глобальном уровнях. Одним из основных условий успешного развития предприятий становится непрерывное совершенствование и модификация человеческого потенциала средствами системы образования. Высшее образование в сложившихся условиях выступает «гарантией профессионального, предпринимательского успеха и средством социальной защиты от стихийного колебания рынка труда, поскольку, чем выше образовательный уровень работника, тем больше у него шансов не оказаться безработным» [3].

Поэтому для решения кадровых, социально-экономических и региональных проблем реального и финансового секторов экономики необходимы развитие и модернизация существующей системы подготовки кадров, поиск новых технологий интеграции учебных заведений и производства.

В последнее время в Донецкой Народной Республике наблюдается тенденция к дисбалансу рынка образовательных услуг и рынка труда: человеческий капитал, сформированный системой образования, остается недоиспользованным или невостребованным на рынке труда. Речь идет, во-первых, о феномене «избыточного образования», когда работники с высшим образованием занимаются низкоквалифицированными видами труда, что свидетельствует либо о крайне низком качестве образования, или о нерациональном использовании труда (за неимением возможности трудоустроиться по специальности); во-вторых, о занятости не по специальности, хотя работники при этом остаются на высоких ступенях профессионально-квалификационной иерархии.

В группу факторов негативного воздействия входят неэффективность системы профессионального образования, сохранение разрыва между существующими требованиями к профессиональным качествам специалистов и возможностями системы учреждений высшего образования (СУВО) удовлетворять эти требования, несовершенная политика в сфере занятости, активизация международной трудовой миграции, включая выезд из страны квалифицированных кадров [6].

Таким образом, гармонизация рынка образовательных услуг, прежде всего, предполагает сбалансирование его структурных элементов спроса и предложения. Для разрешения указанных противоречий в рамках данного исследования разработаны концептуальные подходы к обеспечению гармонизации рынка труда и образовательных услуг в контексте инновационного развития СУВО ДНР (табл. 1).

Обеспечение гармонизации рынка труда и образовательных услуг требует внедрения стратегического планирования подготовки специалистов с высшим образованием, которое должно учитывать:

Таблица 1. Этапы обеспечения гармонизации рынка труда и образовательных услуг в контексте инновационного развития СУВО ДНР

№ этапа	Содержание этапа
1	ПРОГНОЗНЫЙ
1.1	Составление долгосрочных прогнозов развития ДНР на долгосрочную перспективу
1.2	Составление среднесрочного прогноза потребности в специалистах на рынке труда по видам экономической деятельности и профессиям на основе трендовых моделей

№ этапа	Содержание этапа
2	ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ
2.1	Детализация полученных количественных результатов с помощью экспертных качественных методов оценки при различных сценариях развития экономики (экстенсивный, интенсивный)
2.2	Уточнение кадровых потребностей в среднесрочной перспективе на основе результатов опроса работодателей
2.3	Изучение индивидуальных способностей молодежи во время обучения в старших классах общеобразовательных учебных заведений
2.4	Усиление профориентационной работы с молодежью, информирование абитуриентов о перспективах трудоустройства по конкретным специальностям
2.5	Корректировка расчетных потребностей в подготовке специалистов с высшим образованием
3	РЕАЛИЗАЦИЯ
3.1	Определение объемов государственного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием в разрезе специальностей в текущем периоде
3.2	Размещение государственного заказа на подготовку специалистов среди вузов на конкурсной основе по соответствующим критериям
3.3	Контроль качества процесса предоставления образовательных услуг
4	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ
4.1	Трудоустройство подготовленных специалистов, содействие предоставлению им первого рабочего места
4.2	Обеспечение обратной связи и внесение при необходимости соответствующих корректив

- уровень обеспеченности отраслей национальной экономики, других сфер экономической деятельности специалистами с высшим образованием;
- текущую и среднесрочную потребность в специалистах с высшим образованием в разрезах специальностей и профессий в отраслях и регионах;
- факторы влияния на формирование общей и дополнительной потребности в специалистах в отраслевом, региональном разрезах и по видам экономической деятельности (объемы производства, объемы инвестиций, численность занятых, уровень безработицы, возрастная структура работающих, уровень заработной платы, демографический аспект);
- ожидаемые изменения в динамике предложения специалистов на рынке труда по отраслям экономики;
- предложения работодателей по подготовке специалистов по направлениям и специальностям [2].

При этом следует учитывать, что задача определения потребности в специалистах с высшим образованием на ближайшую и более отдаленную перспективу является достаточно сложной и требует всестороннего и тщательного обоснования с учетом мнения руководителей предприятий, руководства вузов [4], органов государственной власти и местного самоуправления. Прогнозирование показателей спроса и предложения рабочей силы на рынке труда должно основываться на экономико-статистическом анализе тенденций развития рынка труда и учете прогнозных макроэкономических показателей: ВВП, трудовых ресурсов, общего объема инвестиций за счет всех источников финансирования, основных фондов и их структуры по формам собственности. При этом более сложной является задача прогнозирования спроса на рабочую силу, которая обобщает потребность в работниках для замещения вакантных должностей и вновь созданных рабочих мест.

В этой связи целесообразно ввести подход к формированию государственного заказа и определять потребность в специалистах на рынке труда по видам экономической деятельности и профессиям с использованием соответствующего среднесрочного прогноза.

Одним из способов сбалансирования спроса на образовательные услуги является информирование общества о потребностях рынка труда, что позволит устранить

подготовку невостребованных специалистов. Для обеспечения достоверности информации, отвечающей требованиям рынка труда, необходимо осуществлять его прогноз (горизонт прогнозирования должен быть не менее чем срок, требуемый для подготовки той или иной профессии), и определять потребность в специалистах определенного направления подготовки на будущее.

Однако основным фактором, обуславливающим диспропорции на рынке труда, является цикличность развития рыночной экономики с известными фазами (кризис, депрессия, оживление, подъем), что, в свою очередь, обуславливает соответствующие колебания совокупного предложения и совокупного спроса на рабочую силу.

Анализ показал, что на ближайшие 3 года будет наблюдаться спад потребности в специалистах большинства категорий. Дальнейшие резкие изменения в количестве вакансий возможны только благодаря вмешательству государства путем внедрения соответствующих государственных программ.

Учитывая современные проблемы и перспективное развитие общества, развитие экономики потребует инженерных кадров, профессионалов в области физических, математических и технических наук. Согласно прогнозу, будет активно развиваться сфера информации и телекоммуникации, возрастет потребность в специалистах IT-сектора.

Преодоление дисбаланса на отечественном рынке труда требует создания и обеспечения системы сбора и анализа информации о профессионально-квалификационной структуре рабочей силы для разработки прогнозов развития профессий и специальностей. Однако динамические изменения на рынке труда существенно ограничивают возможности реализации количественной стратегии прогнозирования спроса и предложения рабочей силы.

Указанные обстоятельства в значительной мере обуславливают перспективность разработки и внедрения системы прогнозирования профессиональной структуры рынка труда на основе количественных и качественных опросов работодателей и экспертов в сфере занятости. Следовательно, целесообразно использовать комбинацию социологических методов в деятельности центров занятости для сбора и анализа информации о текущих и перспективных потребностях экономики в рабочей силе, выявление основных проблем, тенденций и их факторов, а также экспертного определения и оценки базовых сценариев развития ситуации на рынке труда.

В контексте обеспечения гармонизации рынка труда и образовательных услуг заслуживает внимания методика качественных опросов работодателей (фокус-группы, глубинные интервью) и экспертной оценки базовых сценариев развития регионального рынка труда, разработка технологии и программного обеспечения электронного (почтового) опроса работодателей и проведения его апробации на базе службы занятости городов ДНР.

Поскольку подготовку специалистов с высшим образованием для каждого вида экономической деятельности могут осуществлять, как правило, несколько вузов, целесообразным является проведения между ними конкурса на размещение государственного заказа. Ключевыми критериями отбора вузов по конкурсу должны стать доля выпускников, трудоустроенных в пределах ДНР, и оценка работодателями качества их труда в первые два года после окончания вуза. Обязательным условием получения высшего образования за счет средств республиканского бюджета является трудоустройство выпускника в бюджетной сфере с продолжительностью работы не менее двух лет после окончания учебного заведения.

Это актуализирует вопрос определения критериев размещения государственного заказа на подготовку специалистов во время конкурсного отбора вузов (табл. 2).

Таблица 2. Критерии конкурсного отбора вузов при размещении государственного заказа на подготовку специалистов

Группа критериев	Показатели
Финансовые показатели	Размер государственного финансирования на подготовку кадров за предыдущий период
	Доля внебюджетных поступлений от лиц, получающих высшее образование, направленная на покрытие расходов, связанных с научной деятельностью
	Доля внебюджетных поступлений от международных грантовых программ, направленных на научную деятельность
	Доля внебюджетных поступлений от бизнеса (эндаумент-фонды)
Количественные и качественные показатели подготовки студентов	Количество студентов, обучающихся за счет средств бюджета, по формам обучения, степенями и группами отраслей знаний по состоянию на ноябрь года, предшествующего году финансирования
	Средний конкурсный балл абитуриентов, зачисленных на обучение за счет средств бюджета в год, предшествующий году финансирования
	Количество магистерских программ, в рамках которых преподавание предметов суммарным объемом не менее 36 кредитов ЕКТС происходит на иностранном языке – при условии, что по таким программам обучаются не менее 10 % студентов магистерских программ
Научная работа	H-index для вузов в Scopus или Web of Science (или другой показатель научной работы)
	Позиции вуза в отечественных и международных рейтингах
Трудоустройство выпускников	Доля трудоустроенных выпускников среди тех, кто окончил вуз не менее трех лет назад
	Оценка деятельности вуза его студентами последних курсов (по результатам анкетирования студентов, при условии достижения определенного уровня участия). Результаты анкетирования переводятся в определенную шкалу, которая позволяет определить конечный балл вуза

Основным показателем, обеспечивающим конкурентоспособность вуза на рынке, является, прежде всего, ориентированность образовательных программ на рынок труда, которая должна реализовываться через систематические опросы работодателей относительно требований к выпускникам с точки зрения их дальнейшей практической пригодности. Эти требования должны учитываться в процессе подготовки кадров.

Инновационные изменения должны коснуться и технологий учебно-воспитательного процесса высших учебных заведений (модульно-рейтинговые, «кейсовые» системы обучения). При этом, «информационные образовательные технологии является важной компонентой целостного педагогического процесса и должны быть неотъемлемой составляющей современных технологий обучения» [1].

Стандарты образования, согласно которым осуществляется обучение в высших учебных заведениях, должны находиться в состоянии перманентной трансформации и модернизации.

Чаще всего дисбаланс на рынке труда возникает из-за позиции работодателей (предприятий) в отношении молодых специалистов, большинство из которых предъявляет высокие требования к выпускникам, утверждая, что последние не в достаточной мере владеют практическими навыками той или иной специальности, поэтому не могут в полном объеме выполнять поставленные производственные задачи. В этом контексте следует мотивировать предприятия к заключению договоров с высшими учебными заведениями о сотрудничестве. Вопросы взаимодействия и сотрудничества с работодателями стоит обсуждать на общественных и официальных площадках, которые должны инициировать высшие учебные заведения. Предприятия должны формировать

перечень проблем для научно-исследовательской работы высших учебных заведений, тем для аспирантов, докторантов, для дипломных работ студентов.

Учитывая региональные прогнозы на уровне государства, необходимо разрабатывать общегосударственные прогнозы с учетом прогноза развития макроэкономических показателей, различных государственных программ экономического и социального развития, а также тенденций мировой экономики. Такой подход позволит оптимально размещать госзаказ на основе тендера на подготовку специалистов наиболее необходимые для рынка труда и для развития экономики страны в целом. Такая практика принята в Германии, где образовательные учреждения не гарантируют реального трудоустройства около 70 % своих выпускников, которые не могут рассчитывать на финансовую поддержку государства.

В этом контексте важна концентрация деятельности вуза на решении своих основных задач в рамках экономического развития региона и местных сообществ, совершенствование систем общего контроля и финансирования на уровне государства и местных властей, использование дополнительного финансирования от местных промышленных кругов [5].

Возможности обеспечения устойчивого экономического развития Донецкой Народной Республики и формирование инновационной модели экономики в значительной степени зависят от уровня обеспеченности соответствующих отраслей и территорий кадрами надлежащей квалификации. В связи с этим возникает необходимость в изменении подходов к прогнозированию и планированию кадровых потребностей, что позволит преодолеть существующий дисбаланс между спросом и предложением на рынке квалифицированного труда.

Для формирования эффективной методики прогнозирования потребности в кадрах с высшим образованием, которая наиболее полно учитывала современные требования к данному процессу, целесообразно использовать:

- во-первых, отечественный опыт в данной сфере (ретроспективный анализ отдельных положительных аспектов определения объемов подготовки специалистов в условиях плановой экономики и затратный подход к финансированию учреждений высшего образования);
- во-вторых, современные методические подходы к определению потребности в специалистах отечественных ученых и специалистов стран постсоветского пространства, поскольку данный уровень социально-экономического развития и условия жизни оказываются более приближенными к условиям нашей страны (в т.ч. конкурсный подход к размещению заказов на подготовку специалистов);
- в-третьих, опыт развитых стран мира (контрактный подход, гранты на обучение, отказ от постатейного финансирования вузов и переход к современным моделям финансирования подготовки специалистов).

Определение перспективных потребностей в специалистах с высшим образованием должно осуществляться в количественном и качественном измерениях.

Количественная оценка будущих потребностей в кадрах с высшим образованием зависит, прежде всего, от прогнозируемого уровня развития видов экономической деятельности как в стране в целом, так и отдельных территорий.

Качественная оценка, кроме указанных аспектов, должна учитывать перспективные изменения требований к компетенции персонала вследствие активизации инновационной

деятельности, создание новых высокотехнологичных рабочих мест, интенсификации международной интеграции и места государства в этом процессе.

Таким образом, в условиях современной разбалансированности рынка труда и системы образования необходимы кардинальные изменения, которые при сохранении существующего вектора развития предусматривают их эффективное интеграционное взаимодействие, приведение в соответствие качества предоставления образовательных услуг к потребностям рынка труда (отдельных работодателей), переориентацию высшего образования на многоуровневую практически-ориентированную систему подготовки кадров, повышения их мобильности в мировом пространстве.

Список использованных источников

1. Бурда, М. І. Пріоритетні напрями педагогічних досліджень [Текст] / В. М. Мадзігон, М. І. Бурда // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 3 (20). – С. 88–89.
2. Гусев, В. О. Підтримка інноваційного розвитку національної економіки сферою вищої освіти [Електронний ресурс] / В. О. Гусев // Державне управління: теорія та практика. – 2006. – № 1. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Dutp/2006-%20txts/GALUZEVE/06gvosvo.pdf>.
3. Жильцов, Е. Н. Основы формирования хозяйственного механизма в сфере услуг [Текст] / Е. Н. Жильцов. – Москва : Изд-во МГУ, 1991. – 231 с.
4. Заводовская, М. В. Методы прогнозирования потребности в специалистах с высшим образованием в России [Электронный ресурс] / М. В. Заводовская, Н. Н. Топольюк, А. Ф. Ковалевский. – Режим доступа : <http://www.unn.m/jobinfo/naukadoc8.htm>.
5. Степко, М. Ф. Вища та післядипломна освіта – взаємодія та баланс цілей в сучасних умовах [Текст] / М. Ф. Степко // Педагогічна освіта. – 2015. – № 9 (5). – С. 17–21.
6. Чернейко, Д. С. Прогноз воспроизводства человеческого капитала [Электронный ресурс] / Д. С. Чернейко. – Режим доступа : http://www.chelt.ru/2001/3/cherneiko_3.html.

УДК 37.062.1 :377.1

Оксана Геннадиевна Денисова,
зам. директора по воспитательной работе,
ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»,
г. Донецк

ЭФФЕКТИВНАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ КОЛЛЕДЖА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ДАЛЬНЕЙШЕЙ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Статья рассматривает важный этап учебно-воспитательного процесса в колледже – этап адаптации студентов-первокурсников к новым условиям обучения. Проведен анализ проблемы адаптации к условиям образовательной среды как фактора подготовки к профессиональной деятельности, предложены мероприятия, способствующие эффективной адаптации, приведены данные анкетирования студентов-первокурсников ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж».

Ключевые слова: адаптация; мотивация учения; социальный паспорт; профессиональное самоопределение; профессиональная подготовка.

Общеизвестно, что одной из важнейших педагогических задач образовательных учреждений всех уровней образования является работа со студентами нового набора, направленная на более быструю и успешную их адаптацию к новой системе обучения, к новой системе социальных отношений, на освоение ими новой роли студентов. Актуальность проблемы адаптации студентов к учебно-профессиональной деятельности обусловлена тем, что в период обучения в колледже закладываются основы профессионализма, формируется потребность и готовность к непрерывному самообразованию в изменяющихся условиях. Поэтому особенно важно, чтобы студенты активно включались в процесс обучения уже с первого месяца учебы.

В понятие адаптации студентов к процессу обучения входит мотивация учения и профессионального самоопределения, самостоятельность умственного труда, ценностные предпочтения, отношения с преподавателями и одногруппниками. Новый коллектив, новые преподаватели, новый учебный процесс, отличающийся от школьного, порой неопределенность в выборе профессии – все это приводит к возникновению психологических проблем, к затруднениям в обучении.

Как показывает практика, далеко не всем студентам учебный процесс на первом курсе колледжа дается легко. Достаточно большая часть студентов первого курса имеют статус «неуспевающих». Дело не только в нежелании учиться. Чаще всего ситуация гораздо сложнее, чем кажется на первый взгляд, т.к. в реальной жизни студента переплетается целый ряд причин:

- несформированность общих компетенций;
- отсутствие школьной базы по предмету, слабые знания по дисциплинам;
- отсутствие личной мотивации студента;
- очень неравномерный уровень подготовки по дисциплине в группе;
- отсутствие навыков самостоятельной работы;
- проблемы со здоровьем, слабый тип нервной системы, эмоциональные нарушения, сенсорные и речевые нарушения;
- безнадзорность со стороны родителей.

Анализ социального благополучия студентов первого курса колледжа показывает тревожные данные. Все больше в колледж поступает детей из малообеспеченных семей, неполных или неблагополучных семей.

Возьмем, например, студентов-сирот или студентов из их числа, численность этой категории студентов с каждым годом значительно увеличивается. Так, в 2015–2016 учебном году в наш колледж пришло учиться 7 студентов этой категории, в 2016–2017 – 17 таких студентов, 2017–2018 – 19 студентов этой категории.

Что касается 2017–2018 учебного года, то в колледж поступили:

1. Студентов-сирот или студентов из их числа – 19 человек, что составляет 11 % от общего количества первокурсников, из них на полном государственном обеспечении – 8 студентов.
2. Студентов-инвалидов – 4 человека (2 %).
3. Студентов из многодетных семей – 9 человек (5 %).
4. Студентов, погибших военнослужащих – 1 человек (0,5 %).
5. Студентов, проживающих с одним родителем – 45 человек (26 %).

Таким образом, студентов льготной и малообеспеченной категории только по этим данным составляет 46 % от общего количества первокурсников.

Вчерашние школьники, поступившие в колледж, ещё только на пути к самоопределению, они по-разному относятся к своей будущей профессии, а также

к обучению в колледже. Поэтому очень часто возникают трудности и неудачи, которые приводят к разочарованию, утрате интереса, пассивности, не желанию учить и учиться, а также посещать колледж.

С целью изучить проблемы адаптации сегодняшнего первокурсника в колледже в конце октября было проведено анкетирование. В опросе принимали участия студенты, которые поступили в колледж на базе 9 классов, всего было опрошено 74 студента.

По данным анкетирования о причинах поступления в колледж, отметим, что большинство студентов осознанно выбрали свою специальность и на сегодняшний день считают свой выбор правильным – это 48 % опрошенных, 15 % заявили, что за них этот выбор сделали родители, 10 % пошли учиться в колледж за компанию, 27 % – просто не хотели учиться в школе дальше.

Из проблем, с которыми столкнулись в первые месяцы учебы в колледже, студенты выделяют, в первую очередь, транспортные проблемы – 41 % опрошенных, на втором месте – это трудности в восприятии учебного материала – 26 %, на третьем – большой объем домашних заданий – 20 %, у 7 % опрошенных возникли проблемы в отношениях с преподавателями, а у 9 % – в отношениях с одноклассниками.

В настоящее время эти проблемы решены частично у 53 % опрошенных, полностью – у 26 %, не решены вообще – у 12 %. И это объективно, т.к. решить транспортные проблемы не в наших силах.

В решении этих проблем 32 % студентам-первокурсникам помогли родители, 26 % – друзья, 24 % – педагогический коллектив колледжа (администрация, преподаватели, классный руководитель), 18 % опрошенных самостоятельно пытаются справиться с проблемами.

Несмотря на то, что в колледже, как и в школе, используется классно-урочная система, обучение в СПО отличается от школьного преобладанием заданий, направленных на самостоятельное изучение разделов дисциплины. Нередко вчерашние школьники оказываются неготовыми к самостоятельной работе. Они не умеют конспектировать, работать с учебником, дополнительной литературой, научными первоисточниками и т.п. Первокурсника необходимо учить учиться. Наши преподаватели прививают интерес к учебе при помощи активных форм и методов обучения, таких как деловые игры, учебные конференции, кейс-метод и др.

Учитывая эти психолого-педагогические особенности, педагоги прививают ребятам навыки самостоятельности в работе с учебником, книгой, конспектом, учат их выделять главное из текста, стараясь не столько запомнить прочитанное, сколько понять его. Ведь именно с пониманием материала приходит знание, а со знаниями прививаются профессиональные навыки и умения.

Для успешной и быстрой адаптации студентов нового набора в нашем колледже разработана система мероприятий, помогающие вчерашнему школьнику преодолеть противоречия между его возможностями и качественно новыми требованиями в учебном заведении.

Это и первый воспитательный час о единых требованиях к студентам, и, конечно же – посвящение в студенты.

Все студенты очень разные, каждый имеет за плечами свой багаж знаний и умений, каждый обладает определенным уровнем коммуникабельности, уверенности в себе и ответственности, но все они пришли за одним и тем же, за профессией, которую выбрали, поэтому наша главная задача не только адаптировать их, но и сформировать желание получить данную профессию, чтобы в будущем стать хорошим специалистом.

Поэтому на отделениях прошли воспитательные мероприятия, направленные на формирование интереса к будущей профессии: автомобильное и автотранспортное отделения провели КВН, посвященный Дню автомобилиста; отделение экономики,

предпринимательства и менеджмента – устный журнал «Интересное в моей специальности». Эти мероприятия очень понравились студентам 1 курса и расширили их представления о специальности, утвердили в том, что они сделали правильный выбор.

Каждому преподавателю из собственного опыта известно, что работа со студентами первых курсов, педагогическое общение с первокурсниками имеет свои отличительные особенности. Это обусловлено как психофизиологическими особенностями возраста, так и социальными факторами.

Интеллектуальный уровень студента является вторичным фактором, влияющим на успешность адаптации и как следствие, успеваемости студента. Причиной неуспеваемости является низкая посещаемость студентом учебных занятий, которая находится в прямой зависимости от эмоционального состояния подростка. Не только высокий уровень тревожности, мнительность, сосредоточенность на своих недостатках, конфликты с одноклассниками, неудовлетворительный контакт с преподавателями, но и всплеск положительных эмоций (например, влюбленность) в сочетании с низкой учебной мотивацией или инфантильными чертами личности приводит к тому, что студент перестает посещать колледж. Поэтому педагогический коллектив, в первую очередь, направляет свою работу на улучшение посещаемости и мотивации учебной деятельности.

Важную роль по адаптации первокурсников играют классные руководители.

Успех воспитательной деятельности зависит от знания классным руководителем личностных особенностей, лидерских качеств, выявления формальных и неформальных лидеров, интересов, ценностей, потребностей подростков, их состояния здоровья, взаимоотношений в учебной группе, микроклимата в семье, ближайшего окружения вне стен учебного заведения. Чтобы побольше узнать о своих подопечных, стоит поработать не только с документами (социальный паспорт, собеседование, личные дела), но и использовать такие методы как анкетирование, тестирование, коллективные и индивидуальные беседы со студентами, родителями, коллегами.

По результатам анкетирования, на вопрос: «Вы чувствуете доброжелательное отношение к вам вашего классного руководителя?» 95 % студентов ответили «да» и только 5 % опрошенных, что «не всегда».

Далее необходимо выявить у студента качества, способности, умения, которые могут получить положительную оценку в коллективе, и всяческое их развитие. Много таких случаев, когда ребята по-новому открывают себя именно в новом коллективе.

Поэтому в колледже среди групп нового набора проводится конкурс стенных газет «Знакомьтесь, это – мы!», конкурс художественной самодеятельности «Дебют первокурсника». Эти конкурсы помогают выявить личные качества студентов, объединить студентов в коллектив.

Важную функцию в работе классного руководителя выполняют воспитательные часы. Именно на воспитательных часах, во время общих обсуждений насущных проблем, ребята лучше узнают друг друга и раскрываются сами. И здесь важен не формальный подход к проведению такого общения и не обычный разбор успеваемости, а действительно содержательный разговор с группой на проблемную или интересующую их тему, по возможности с применением творческого подхода и нестандартных методов. Совместные походы в театр, на каток, экскурсии, проведение дня именинника и др., во время которых происходит свободное общение преподавателя и студента, способствуют установлению более доверительных отношений и сплачивает группу.

По результатам анкетирования на вопрос творчески ли классный руководитель относится к проведению воспитательного часа, 86 % опрошенных сказали «да», 7 % заявили, что не всегда, лишь 4 % считают, что на воспитательном часе каждый раз одно и то же.

На вопрос охотно ли студенты приходят на воспитательный час 59 % опрошенных сказали «да», 16 % – нет, 23 % опрошенных не смогли ответить на этот вопрос.

По результатам анкетирования на вопрос: как вы можете охарактеризовать отношения между студентами вашей группы, 39 % опрошенных сказали, что отношения хорошие, 28 % назвали их удовлетворительными, 27 % – очень хорошие.

На вопрос: нашли ли вы новых друзей среди одногруппников, 82 % опрошенных заявили, что более двух, 7 % – двух, а вот 8 % – не нашли еще себе друзей в группе.

Для успешной адаптации первокурсников в работе классного руководителя важно наладить тесный контакт с родителями. Поэтому в начале октября традиционно проводятся родительские собрания на первом курсе.

Немалую роль в успешной и быстрой адаптации первокурсников играют творческие коллективы, спортивные секции, студенческое самоуправление.

На вопрос анкеты как вы относитесь к участию во внеклассных мероприятиях, кружках, спортивных секциях, 30 % опрошенных заявили, что уже влились в творческие и спортивные коллективы, 5 % – хотели бы участвовать в них, 51 % опрошенных заявили, что у них есть свои увлечения, а 14 % студентов ничем не интересуются.

На вопрос анкеты о своих впечатлениях от первых месяцев учебы в колледже 76 % опрошенных заявили, что лучше, чем в школе, 11 % ответили, что так же, как в школе, 8 % не смогли ответить на этот вопрос, лишь один студент заявил, что в школе было лучше.

Таким образом, педагогический коллектив колледжа ведет систематическую работу по созданию условий для успешной и быстрой адаптации первокурсников. Сочетание индивидуальной и активной коллективной воспитательной работы способствует более быстрому достижению психофизического комфорта студентов. Внимание к каждому студенту, создание условий для самореализации – основная задача педагогического коллектива колледжа.

Список использованных источников

1. Андреева, Д. А. Влияние адаптации студентов на учебную активность [Текст] / Д. А. Андреева // Проблемы активности студентов : сборник. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1995.
2. Асеев, В. Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации [Текст] / В. Г. Асеев // Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности : сборник / под ред. В. Г. Асеева. – Иркутск, 1986.
3. Безюлева, Г. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов [Текст] / Г. В. Безюлева. – Москва : НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008.
4. Александров, М. А. Значимость социально-культурной деятельности в процессе социальной адаптации студентов [Текст] / М. А. Александров // Среднее профессиональное образование студентов. – 2012. – № 7. – С. 45–46.
5. Захарова, Г. М. Адаптация студентов первого года обучения [Текст] / Г. М. Захарова // Специалист. – 2010. – № 9. – С. 21–22.

УДК 378.11

*Ольга Николаевна Деткова,
методист,
учебно-методический отдел СПО,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников»,
г. Донецк*

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается необходимость использования тайм-менеджмента руководителем образовательного учреждения, а также рассматриваются виды и способы организации тайм-менеджмента. Это позволит оптимизировать управление образовательным учреждением, минимизировать затраты времени на организацию работы, высвободить ресурсы для собственного развития.

Ключевые слова: тайм-менеджмент; информационные технологии; педагогические сообщества; планирование; онлайн-органайзер.

Понятие тайм-менеджмента прочно вошло в нашу жизнь, как и многие другие слова, заимствованные из английского языка. Тайм – время, менеджмент – управление. «Пока вы не можете управлять своим временем, вы не можете управлять ничем другим» – утверждал Питер Фердинанд Друкер. Этот американский ученый, экономист, публицист и один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века считал, что именно управление временем – тайм-менеджмент – лежит в основе эффективности руководителя. Нехваткой времени мы часто оправдываем невыполнение поставленных задач, откладывание в долгий ящик важных дел и, наконец, невнимание к самому себе: своему здоровью, эмоциональному благополучию, отдыху, семье. Действительно, время – чрезвычайно дефицитный ресурс, его нельзя заменить ничем. [1]. А руководителю еще больше не хватает времени для эффективного управления вверенным ему учреждением. Для более рационального использования вашего времени, предлагается перечень наиболее распространенных причин его потери:

- Нечеткая постановка цели.
- Отсутствие приоритетов в делах.
- Попытка слишком много сделать за один раз.
- Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
- Плохое планирование трудового дня.
- Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
- Недостаток мотивации.
- Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
- Недостатки кооперации или разделения труда.
- Отрывающие от дел телефонные звонки.
- незапланированные посетители.
- Неспособность сказать «нет».
- Неполная, запоздалая информация.
- Отсутствие самодисциплины.
- Неумение довести дело до конца.
- Отвлечение (шум).

- Затяжные совещания.
- Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
- Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
- Болтовня на частные темы.
- Синдром «откладывания».
- Длительные ожидания (например, условленной встречи).
- Спешка, нетерпение.
- Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.

Отметьте наиболее характерные для Вас поглотители времени и сделайте выводы. Управление образовательной системой определенным образом отличается от управления коммерческой структурой. Не случайно существует понятие «педагогический менеджмент» – комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательным процессом, направленный на повышение его эффективности [2]. Очень часто руководители образовательных организаций совмещают административную деятельность и педагогическую. И это естественно требует большого количества времени, что сказывается на качестве какой-либо из этих двух деятельностей. Возможно ли на должном уровне совмещать такие виды работы? Конечно да, если правильно распределить время и обязанности. Один в поле не воин – гласит народная мудрость и это действительно так. У руководителя организации существует несколько заместителей, которые также занимаются административной деятельностью. Правильно подобранные кадры на такие должности сэкономят много времени своего руководителя. Это совсем не значит, что нужно взвалить все на своих заместителей и самому спокойно заниматься педагогической деятельностью. В характерной для нашего времени ситуации быстрых и не всегда предсказуемых изменений руководителю никак не обойтись без делегирования, без передачи части своих обязанностей, прав и полномочий подчиненным. Четкое распределение обязанностей, правильно установленные сроки и требования строгой отчетности помогут выполнять задачи, поставленные перед руководителем с помощью человеческих ресурсов.

Информационные технологии также являются средством эффективного управления временем. Выбор инструмента, позволяющего осуществлять эффективную деятельность всех сотрудников организации, определяется личным предпочтением каждого из них, а также спецификой самого образовательного учреждения и сложившейся в ней схемой организации труда. К сожалению, во многих наших учреждениях не прибегают к использованию такой технологии, как тайм-менеджмент, что во многом затрудняет достижение поставленных задач и снижает конкурентоспособность учреждения в целом. В эпоху информационных технологий использование электронных носителей является наиболее популярным средством планирования своего времени, и вполне логично, что сотрудники либо пользуются какими-то инструментами тайм-менеджмента, либо выбирают какую-либо программу планирования (самые простые из них MS Excel, MS Outlook и MS Project) [3]. Последнее особенно редко используется в образовательных учреждениях. Информационные технологии управления помогают сократить затраты других видов ресурсов общества и экономить время. А также отобрать и автоматизировать трудоемкие работы.

Казалось бы, если ведете свой органайзер, планируете свою деятельность и бережно относитесь к своему времени, то, что еще можно улучшить? Методология личного тайм-менеджмента – это лишь один из аспектов. Когда личный тайм-менеджмент налажен, то можно переходить к более эффективным коммуникациям с другими людьми. Например, всем известный сайт ВКонтакте может быть для Вас как поглотителем времени, так и эффективным инструментом тайм-менеджмента. У каждого из нас есть большое число друзей, знакомых, коллег. Со многими хочется общаться, поддерживать

связь, находясь в дружеских или деловых отношениях. С другой стороны, время уделить всем очень трудно. ВКонтакте помогает никого не забыть и оставаться со всеми на связи.

Одним из видов информационных ресурсов, которые могут сэкономить время – это так называемые педагогические сообщества. В настоящее время сетевая активность педагогов-руководителей и других участников образовательного процесса – одна из самых актуальных тем, связанных с процессами информатизации в системе образования. Сетевые сообщества – это новая форма организации профессиональной деятельности в сети, это группа профессионалов, работающих в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности в сети. Так же под сетевым сообществом подразумевается формальная или неформальная группа профессионалов, объединившихся для совместной деятельности, направленной на личностный профессиональный рост и совершенствование управлением образовательного процесса [4]. В настоящее время число педагогических сетевых сообществ стремительно растет. Сетевые сообщества развиваются на уровне школы, колледжа, техникума, региона, предметных областей, проблем. Сетевое сообщество открывает перед управленческой практикой в образовании следующие возможности:

- 1) планирование деятельности учебного заведения он-лайн (создание сайта или блога, куда можно размещать планы, текущие вопросы, задачи и так далее);
- 2) освоение информационных концепций, знаний и навыков;
- 3) сокращения времени на проведения собраний, совещаний и т.д.;
- 4) наблюдение за деятельностью участников сообщества;
- 5) использование открытых, бесплатных и свободных электронных ресурсов;
- 6) возможность создавать тематические группы, в рамках которых вы можете обсуждать важные вопросы.

Например, с помощью подобного сообщества Вы можете создавать встречу в рамках группы или отдельно. Встреча назначается на конкретный день (время) и, по сути, с точки зрения тайм-менеджмента, встреча – это некое массовое календарное событие, которое отображается в личном календаре у каждого из его участников. На страничке встречи Вы можете вести общее или тематические обсуждения, вносить фотографии или график выступлений, к примеру. Они позволяют в рамках единого информационного пространства централизованно обсудить вопросы, касающиеся определенной группы людей, договориться о встрече и ее нюансах. Преимущество перед другими видами коммуникаций в том, что все участники обладают одной и той же информацией о месте и времени встречи, т.к. эта информация хранится централизованно, а не передается из уст в уста. Если Вы забыли что-то, нет необходимости переспрашивать, перезванивать. Достаточно заглянуть на страничку календаря в вашем сообществе или на страничку встречи. Устроить одно или несколько обсуждений, поделиться фотографиями, провести голосование – все это проще и удобней сделать через тему в вашем сообществе. Если же необходимо добавить одного или нескольких человек к встрече, то не будет необходимости долго вводить их в курс дела, пересказывать все то, что обсуждали. Достаточно подключить их к встрече или включить в группу. Конечно, сложно самостоятельно организовать такое сообщество без определенных навыков. Но, поскольку вы являетесь руководителем, то опять же для организации информационного ресурса, который позволит экономить время, следует подключить человеческие ресурсы. А также можно найти различные сервисы – онлайн-органайзеры – интернет-сервисы, представляющие собой программный продукт, работающий прямо через интернет, позволяющий организовать свою деятельность, навести порядок в делах, и работать из любой точки мира. Эти сервисы, специально заточенные под групповой тайм-

менеджмент или под совместное редактирование документов. Когда-то для этих целей вообще использовали форумы. Выделите важные для Вас критерии инструмента, такие как легкость подключения нового участника, максимальное количество участников, возможность совместного редактирования документов, наличие уведомлений об изменениях, уровень безопасности и т.д. и выберите сервис, наиболее подходящий для Вашей задачи.

Таким образом, при использовании тайм-менеджмента можно достичь таких результатов:

- дополнительные часы резервов времени;
- ясность и определенность целей и приоритетов;
- более высокая мотивация и грамотно организованная трудовая деятельность;
- повышение эффективности работы;
- свободное время для личного развития и отдыха.

Список использованных источников

1. Абанова, А. В. Эффективность использования тайм-менеджмента в современных организациях [Текст] / А. В. Абанова, Е. Ю. Савельева. Ю. С. Гордыч // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки : сборник статей по математике : материалы XIX междунар. заочной студ. науч.-практ. конф. – Москва , 2004. – Вып. 12 (19).
2. Адамс, Б. Время. Секреты управления [Текст] / Б. Адамс. – Москва : АСТ: Астрель, 2007. – 304 с.
3. Калинин, С. И. Тайм-менеджмент [Текст] : практикум по управлению временем / С. И. Калинин. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 371 с.
4. Патаракин, Е. Д. Сетевые сообщества и обучение [Текст] / Е. Д. Патаракин. – Москва : ПЕРСЭ, 2006. – 112 с.
5. Поташник, М. М. Управление современной школой (В вопросах и ответах) [Текст] : пособие для руководителей образовательных учреждений и органов образования / М. М. Поташник, А. М. Моисеев. – Москва : Новая школа, 1997. – 352 с.

УДК 377.11.3

*Надежда Иосифовна Доренская,
преподаватель-методист,
ГПОУ «Донецкий центр профессионально-технического образования
строительства и архитектуры»,
г. Донецк*

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Основой решения проблемы качества образования на уровне образовательного учреждения, как многоаспектной, комплексно социальной и педагогической проблемы, является проектирование и внедрение системы качества образовательного процесса. Предназначение такой системы состоит в объединении и интеграции организационных, методических, кадровых, управленческих и иных усилий и ресурсов, включение всех структур образовательного учреждения в управление

качеством на основе учебных принципов и закономерностей и с учетом многообразных факторов и условий в интересах достижения высокого уровня качества как функционирования, так и результатов образования, отвечающего Государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования. Коллективы вправе самостоятельно заботиться о сохранении конкурентоспособности, отслеживать и прогнозировать ситуацию на образовательном рынке, появление новых технологий, работать над созданием продукта интеллектуального труда педагогов, планировать и систематизировать образовательную деятельность. Необходима актуализация социального заказа на подготовку высококвалифицированного широкопрофильного специалиста в смежных областях деятельности, владеющего профессиональными, общекультурными, социально-трудовыми, информационными компетенциями, готового к профессиональному росту.

Ключевые слова: профессиональные компетенции; общие компетенции; качество образования; государственные образовательные стандарты; система, оценка и культура качества образования; конкурентоспособный специалист.

Важнейшую роль в экономическом развитии Республики играет сегодня уровень среднего профессионального образования (СПО), который обладает качественной определенностью и достаточным общекультурным и профессиональным содержанием, необходимым для выполнения профессиональных задач, имеющих выраженную практическую направленность и специализированный характер. Он формирует уровень специалистов, реализующих на практике требования работодателей к многофункциональности и профессиональной мобильности, обеспечивающих технологические процессы, выполняющих сложные экспериментальные задачи с высокими качественными показателями в области профессиональной деятельности, оценки и анализа ситуаций, а также принятия решений.

В основе Государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по профессиям (ГОС СПО), которые представляют собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ среднего профессионального образования образовательными учреждениями, заложен компетентностный подход. В новых социально-экономических условиях рынка актуализирован социальный заказ на подготовку высококвалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, владеющего профессиональными и общими компетенциями. Общие компетенции (ОК) – это совокупность социально-личностных качеств выпускника, обеспечивающих осуществление деятельности на определенном квалификационном уровне. Общая компетенция – это способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности. Профессиональные компетенции (ПК) – способность действовать на основе имеющихся умений, знаний и практического опыта в определенной области профессиональной деятельности. Будущий специалист должен свободно владеть своей профессией и ориентироваться в смежных областях деятельности, стремиться к постоянному профессиональному росту и социальной мобильности.

Система качества образования в учреждениях среднего профессионального образования является комплексом разработанных нормативно-правовых и методических документов, определяющих содержание, технологии, методы и средства работы всех должностных лиц, преподавателей и студентов по дальнейшему повышению качества образовательного процесса и профессиональной компетентности выпускников центра и лицеев. Она позволяет разработать политику, цели гарантии качества, пути достижения

этих целей и является основой постоянного улучшения всех процессов образовательных учреждений. Система предназначена для практической реализации стратегии по улучшению качества образования и других видов деятельности с целью повышения удовлетворенности потребителей: обучаемых, их родителей, работодателей и общества в целом.

В свою очередь, гарантии качества в образовании рассматриваются как все виды скоординированной деятельности по руководству и управлению образовательными учреждениями СПО применительно к качеству. При этом структурными составляющими понятия гарантия качества в образовании являются: планирование качества, управление качеством, обеспечение качества, улучшение качества и оценка качества.

Оценка качества образования в образовательных учреждениях должна способствовать развитию и совершенствованию образовательного процесса в целом с целью подготовки высококвалифицированного и конкурентоспособного на рынке труда специалиста в каждой области. Выпускник должен обладать:

- профессиональной компетентностью (сочетанием теоретических знаний и практических знаний, способностью выпускника осуществлять все виды профессиональной деятельности, определенные государственными образовательными стандартами);
- развитой способностью к творческим подходам в решении профессиональных задач, умением ориентироваться в нестандартных ситуациях, анализировать проблемы, ситуации, задачи, а также разрабатывать план действий;
- устойчивым, осознанным, позитивным отношением к своей профессии, стремлением к постоянному личностному и профессиональному совершенствованию;
- коммуникационной готовностью, включающей:
 - а) владение литературной, деловой письменной и устной речью;
 - б) умение пользоваться компьютерной техникой, телекоммуникационными сетями;
 - в) знание этики общения и психологии;
 - г) способностью брать на себя инициативу и ответственность за выполненные работы.

Очень важной является еще одна проблема, связанная с обеспечением в образовательных учреждениях культуры качества. На мой взгляд, это ситуация, когда все сотрудники имеют единый взгляд на проблему качества образования и придерживаются единого определения этого понятия; когда каждый понимает, что значит качество образования непосредственно для него и как добиваться высокого качества; когда известно, какими путями его подразделение движется к качеству; когда имеется четкое понимание, что качеством можно управлять и известны механизмы этого. Под культурой качества образования следует понимать также результат подготовки выпускников, качество образовательного процесса и управление им и степень свободы, предоставляемой студентам.

Вопросы конкурентоспособности тесно связаны с качеством образования и важны как для Республики – как основа экономической конкурентоспособности регионов, так и для образовательных учреждений, являющихся сегодня бизнес-единицами со смешанным финансированием, определенной самостоятельностью в различных областях принятия решений, необходимостью учитывать баланс спроса и предложения на рынке, поддерживать собственную конкурентоспособность как основу финансирования деятельности.

Работодатели, студенты, Республика, несомненно, заинтересованы в высоком качестве образования, но имеют свои конкретные интересы, поэтому их подходы к оценке результатов обучения могут различаться. Выпускник считает образование качественным,

если оно позволяет ему успешно конкурировать на рынке труда, получить работу и успешно развивать карьеру. Работодателя при приеме выпускников на работу в первую очередь интересует их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, работать в команде [4].

В настоящее время в центре расширяется практика участия работодателей в управлении образовательным процессом и в оценке качества образования. Процедуру оценки результатов обучения мы подразделяем на оценивание потребителями качества образовательных услуг (внешнее оценивание) и внутреннее оценивание качества образования в центре [5].

Нормативным документом, регламентирующим систему оценки качества образования в центре, является комплексная программа управления качеством обучения, которая имеет следующую структуру – информационно-аналитическое обоснование программы, структура управления качеством образования в центре, механизм управления качеством образования, технологическую карту мониторинга.

Первым этапом к обеспечению качества образования в центре стало проведение мониторинга, основные функции которого заключаются в следующем [2]:

1. Работа с «внешней средой» центра:

- проведение маркетинговых исследований с целью выявления требований к предоставляемым центром образовательным услугам со стороны работодателей, студентов и их родителей;

- участие работодателей в реализации образовательных программ как на стадии разработки учебных курсов, так и в процессе формирования предметных компетенций (чтение лекций, проведение мастер-классов, семинаров, практик и др.);

- оценка качества содержания и внешняя оценка результатов обучения; участие работодателей в качестве экспертов в процедуре государственной итоговой аттестации.

2. Обеспечение качества образовательного процесса (управление качеством обучения студентов, повышением квалификации педагогического состава, учебно-воспитательной и методической работой и т.д.).

По данному направлению осуществляется следующий комплекс мер:

- формирование системы контроля результатов обучения студентов;
- разработка системы, направленная на формирование познавательной устойчивой мотивации студента к обучению. Данный аспект тесно связан развитием различных форм и механизмов учета внеучебных достижений студентов.

Второй этап в процессе формирования механизмов оценки качества образования – это расширение общественного участия в управлении образованием. Создан управляющий совет. На официальном сайте центра регулярно размещается информация о деятельности центра.

Важным фактором успешного развития образовательного учреждения является широкое участие работодателей, общественных организаций, образовательного сообщества, населения в этих процессах. Одно из основных условий такого участия – «прозрачность», полнота и доступность информации для всех социальных партнеров системы образования. Именно поэтому информация о состоянии обучения, результатах и качестве предоставляемых услуг сегодня представляется основным заказчиком и потребителем, социальным партнером.

Активная работа с работодателями позволила адаптировать учебные программы к требованиям экономики региона, разработать дополнительные профессиональные программы. Работодатели все активнее участвуют как в формировании заказа на подготовку нужного им профиля и квалификации, так и в оценке подготовки выпускников.

Список использованных источников

1. Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ptoprof.narod.ru>.
2. Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии [Текст] : сборник статей по материалам XXXV междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск : СибАК, 2013. – № 12 (35). Ч. 2. – 126 с.
3. Ибрагимов, Г. И. Качество среднего профессионального образования в современных условиях [Текст] / Г. И. Ибрагимов // Педагогика. – 2006. – № 6. – С. 75–81.
4. Сергеева, Т. А. Механизмы государственно-общественного управления образовательным учреждением [Текст] : методические рекомендации / Т. А. Сергеева. – Москва : Профessional, 2011. – 67 с.
5. Харькова, Е. В. Общественно-государственная оценка качества образовательных услуг в довузовском профессиональном образовании [Текст] / Е. В. Харькова // Среднее профессиональное образование. – 2007. – № 11. – С. 2–3.

УДК 377.111.3

Инна Валентиновна Древицкая,
преподаватель экономических дисциплин,
ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»,
г. Донецк

ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИСТСКАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Аннотация. В статье рассматриваются основные аспекты современных подходов к управлению образовательным учреждением. Основное внимание уделяется роли человека во всех процессах. Обосновывается необходимость формирования уважения к человеку и необходимости прилагать все усилия для того, чтобы привести работника к успеху.

Ключевые слова: управление; человекоцентристская ориентация; образовательное учреждение; уважение; успех; делегирование.

Управление – одна из самых сложных сфер человеческой деятельности. Э. Кант [3] в свое время утверждал, что в мире нет ничего более сложного, чем воспитывать и управлять. Несмотря на важность функциональных обязанностей руководителя (анализ, планирование, целеполагание и т.д.), основа успешного управления – работа с кадрами.

Современная ситуация показывает – управление педагогическим процессом в учебных заведениях остается в большей степени авторитарно ориентированным, что является губительным для творческого самоопределения личности как педагога, так и учащегося. Это не соответствует новым жизненным условиям и изменившимся требованиям общественной жизни. Рыночные приоритеты задают ранее не востребованные ориентиры развития социальных качеств личности: расчет на собственные силы, инициативу, предприимчивость, расширение индивидуальной свободы и ответственности, значимость личного успеха.

Для разрешения противоречий, сложившихся в традиционном образовании, необходимы новые подходы к управлению педагогической системой. Они должны

учитывать возможности и природные способности членов коллектива педагогов и обучающихся, ориентироваться на удовлетворение их потребностей и интересов, обеспечивать условия для их жизненного самоопределения и самореализации. Поэтому каждому, кто сегодня профессионально занимается управлением, необходима четкая и прозрачная идеология, то есть система идей, понятий, суждений о смысле управленческой деятельности, о принципах, формах и методах ее цивилизованного осуществления. Она играет интеллектуально-упорядочивающую роль в жизни общества и поэтому нуждается в основательном научном освещении.

Предыдущий опыт, хорошо зарекомендовавший себя в условиях высокой стабильности и предсказуемости ситуации, значительно потерял свою актуальность для руководителей. Современные условия диктуют выбор руководителем иных способов поведения, а также использования в своей практике в первую очередь методов управления, ориентированных на человека, что в целом можно назвать фундаментом педагогического менеджмента.

«Новая философия» образования требует от руководителя изменения взгляда на свою роль и место в процессе управления. Руководитель – «это социальный архитектор, объединяющий волю отдельных педагогов в единую педагогическую волю коллектива. Это руководитель, конструирующий его целевую целостность, это человек, создающий условия для развития инициативы каждого педагога, его творческого потенциала. Это социальный инженер, проектирующий и воплощающий в жизнь отношения сотрудничества между людьми, выводящий каждого учителя из тисков своей инерции, приводящий в действие мощный мотор педагогического творчества. Именно в этом заключается управление, сориентированное на человека» [6].

Нельзя не согласиться также с мнением доктора философских наук В.М. Шепеля, который считает, что управленческая деятельность – это реальная власть, реальное возвышение одних над другими. В чем притягательная сила этого вида профессиональной деятельности для натур «недоброкачественных» или незаурядных по природным дарованиям и благородству намерений? Для первых обладание властью – это счастливая возможность покомандовать людьми, а нередко и реальное условие для компенсации своей душевной немощи или неудовлетворенного тщеславия. Для вторых – деловая сфера своей личностной самореализации, эффективный фактор проявления своей общественной полезности. Вот почему приоритетной составляющей профессионализма руководителя является человековедческая компетентность, обладание фундаментальными антропологическими знаниями, адаптированными к управленческой деятельности и переведенными на язык соответствующих технологий. Это и составляет управленческую методологию, – антропологическую, в основе которой – внимание к человеку, работающему рядом, к самооценке его «нравственного самодержавия» [4].

Классик американского менеджмента П. Драккер так сформулировал основную практическую задачу данной науки: она состоит в том, чтобы сделать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости. В этом смысле менеджмент вращается вокруг человека [5]. Подход к управлению, который ставит в центр своего внимания человека, называется человекоцентристским. Невозможно отрицать, что руководство любой организации достигает своих целей через людей.

Рассматривая эволюцию управленческой мысли, разработку его различных систем, мы можем сделать вывод, что их можно подразделить на формальную и неформальную систему управления.

Формальную систему управления разрабатывают и внедряют, преодолевая сопротивление людей и «подгоняя» их под структуру. Формальный подход работает

успешно только в том случае, когда работа поддается жесткой регламентации, количественной оценке и сопоставлению.

Социально-психологическая, или мягкая, неформальная система управления дает простор горизонтальным связям, сотрудники участвуют в постановке задач, которые им самим предстоит решать. Конечно, в неформальной системе тоже есть сопротивление, но это сопротивление не ее структуре, а ее культуре.

Неформальную систему управления создают и развивают сами сотрудники, у ее истоков почти всегда стоит один человек – руководитель.

По мере интеллектуализации труда и роста благосостояния повышаются культурные запросы наемного труда, меняются ценностные установки людей; они все более склонны относиться к работе не только как средству получения прожиточного минимума, но и как к способу реализации своих жизненных устремлений. Здесь-то и обнаруживается коренное различие формальной и неформальной системы управления. В то время как первая опирается на посредственность, а все, кто не вписывается в ее стандарт, ей только мешают, вторая ориентируется на неординарных, поощряет индивидуальность, именно из нее извлекая наибольшие выгоды.

Таким образом, менеджмент – детище неформальной, мягкой системы управления, имеющей иную философию управления, опирающуюся на людей. Генеральной линией современного менеджмента является направленность на человека, его человекоцентристское основание. Если раньше простого рабочего можно было заставить трудиться силой приказа и принуждения (теория X в менеджменте), то теперь, когда востребована творческая личность, приказать думать и новаторски относиться к делу нельзя. Вот почему важнейшей основой новой парадигмы управления является человекоцентристский подход.

Суть человекоцентристского взгляда на управление можно выразить в следующих взаимодействующих позициях:

- вначале человек, а потом дело, которому он служит;
- человек – это движитель, а не взаимозаменяемая деталь;
- человек – это личность со своей мотивацией, целями, творчеством, качеством;
- каждый сотрудник – источник творческого вклада в деятельность фирмы;
- производительность, качество и прибыль – от человека. Создай ему соответствующие материальные и духовные условия, и он обязательно будет высокопроизводительно и даже творчески работать;
- результат дает видимое, зримое внимание к людям: слова обязательно подкрепляются делами.

Можно выделить конкретные инструменты воплощения человекоцентристской ориентации в управлении: уважение к человеку и доверие к нему, обеспечивающие успех.

Уважение предполагает умение, готовность руководителя как высшего, так и всех других уровней (нижних):

- внимательно, заинтересованно относиться к позиции, мнению, критическим высказываниям и позитивным предложениям сотрудников, конструктивно и своевременно реагировать на них;
- формировать у сотрудников высокое чувство сопричастности к педагогическому коллективу и его делу;
- слушать и слышать подчиненных;
- оказывать всемерную помощь и содействие в развитии сильных личностных и деловых качеств педагога, ликвидации слабых сторон как ограничений, препятствующих саморазвитию и самосовершенствованию;

- принимать живое участие в проблемах педагога (профессиональных, бытовых, личных);
- не допускать популистских обещаний, завышения оценки личностных и деловых качеств, результатов работы;
- поощрять за хорошую работу, проявление профессиональных качеств, преданности своему делу.

Можно было бы продолжить перечень проявлений уважительного отношения к педагогу. Также приведем правила, рекомендуемые Д. Карнеги:

- начинайте с похвалы достоинств человека;
- указывайте его ошибки в косвенной форме;
- прежде чем критиковать других, оцените себя, свои ошибки;
- задавайте вопросы вместо приказаний;
- дайте человеку возможность сохранить свое лицо;
- хвалите человека каждый день, отмечайте даже скромный успех, будьте при этом искренни и щедры;
- создавайте человеку доброе имя, чтобы он постоянно жил с ним;
- пользуйтесь поощрениями, делайте это так, чтобы недостатки, которые вы хотите исправить в человеке, выглядели легко исправимыми, а дело, которым вы хотите его увлечь – легко выполнимым;
- делайте так, чтобы людям было приятно исполнять то, что вы хотите;
- прямая критика бесполезна, так как человек вынужден обороняться, чтобы сохранить свое достоинство;
- выбрать формы критики, которые действительно окажут влияние на работника и будут способствовать его профессионально-нравственному росту, – дело не совсем простое.

Уважать человека – это не значит потакать ему. Речь идет о взыскательном уважении. А.С. Макаренко утверждал: «как можно больше требовательности к человеку и как можно больше уважения к нему» [5].

В уважении к личности проявляется высокая суть гуманизма менеджмента.

Следующим фактором эффективного управления является *доверие* менеджера к педагогу. Наряду с уважением оно представляет собой проявление и показатель демократизма и гуманизма педагогического менеджмента.

Д. Мак-Грегор в своей книге «Человек и предприятие» доказывал, что:

- люди стремятся к результатам;
- они мобилизуют огромную жизненную энергию, когда их интересуют в поставленных целях и когда им доверяют;
- при правильном руководстве сотрудники не уходят от ответственности;
- радость успеха и признания оказывает более действенное влияние, чем повышение заработной платы или денежная премия;
- даже средний человек удивительно богат идеями [6].

Важным средством практического осуществления доверия является делегирование полномочий на нижние уровни управления.

Делегирование – это передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

К сожалению, многие руководители еще недостаточно овладели этим средством доверия. Общие, типичные причины такой ситуации выявил американский исследователь проблем менеджмента У. Ньюмен:

- 1) заблуждение, что «Я это сделаю лучше»;
- 2) неспособность руководить;

3) недоверие к подчиненным;

4) боязнь риска;

5) отсутствие выборочного контроля для предупреждения руководителя о возможной опасности невыполнения или неправильного выполнения подчиненными делегированных им задач (полномочий).

Согласно У. Ньюмену, причины кроются не только в руководителях, но и в подчиненных, которые избегают ответственности и блокируют процесс делегирования. Он выделил шесть основных причин такого поведения подчиненных:

1. Подчиненному удобнее спросить руководителя, что делать, чем самому решить проблему.

2. Подчиненный боится критики за возможные ошибки.

3. У подчиненного отсутствует информация и ресурсы, необходимые для успешного выполнения задания.

4. Подчиненный перегружен работой, или же он считает, что это так на самом деле.

5. У подчиненного отсутствует уверенность в себе.

6. Подчиненному не предлагается каких-либо положительных стимулов дополнительной ответственности.

Возможные пути устранения причин, ограничивающих возможности руководителя осуществлять делегирование:

- руководителю необходимо критически оценивать свои возможности, повышать научную и практическую компетентность, что позволит ему разработать демократическую систему контроля за выполнением подчиненными делегированных заданий, быть уверенным в них и не бояться риска;

- при делегировании подчиненному тех или иных полномочий (заданий) руководителю необходимо учитывать его профессиональную подготовленность, организаторские способности и культуру;

- делегированное задание (устное или письменное) должно быть ясным, четким, понятным и посильным для подчиненного, что обеспечивается совместным с ним обсуждением, уточнением и формулированием его целей и задач, согласованием средств и сроков выполнения;

- руководителю необходимо демонстрировать свое доверие подчиненному, уверенность в его способности успешно выполнить задание, что избавит последнего от неуверенности, сомнений и боязни критики;

- наряду с делегированием полномочий (заданий) подчиненного необходимо обеспечить всей необходимой для успешного их выполнения информацией и ресурсами;

- подчиненные должны обладать свободой (правом выбора методов и форм выполнения полученного задания);

- в учебном заведении необходима система стимулов делегирования, как для подчиненных, так и для руководителей [4].

Третьей составляющей инструментария воплощения человекоцентристской ориентации в управлении является обеспечение успеха, понимаемого как реализованная цель. В этой связи управлять – это значит приводить к успеху других.

С психологической точки зрения успех – это переживание радости, удовлетворения от того, что результат, к которому человек стремился в своей деятельности, либо совпал с его ожиданиями, надеждами (с уровнем притязаний), либо превзошел их. По мнению А. Белкина [3], на базе этого состояния формируются устойчивые чувства удовлетворения, новые более сильные мотивы деятельности, меняется уровень самооценки, самоуважения. Постоянный, устойчивый успех высвобождает огромные, скрытые до поры возможности личности.

Трактуя успех с педагогической точки зрения, А. Белкин связывает его прежде всего с созданием ситуации успеха. Под ней понимается сочетание условий, при которых создается возможность достичь значительных результатов, как отдельной личностью, так и коллективом в целом.

Менеджмент рассматривает успех с позиции удовлетворения у работника потребностей высшего уровня: уважение со стороны значимых для него людей, например руководство, коллег по работе; и в самовыражении через творческую профессиональную деятельность.

Обратим внимание, что успех связан прежде всего с результативностью собственной деятельности, зависящей от личностных и деловых качеств человека. Также на его достижение влияют внешние факторы, в том числе оценка значимости достигнутого, общественное признание.

Исследования психологов свидетельствуют о том, что стремление к успеху является универсальным свойством человека, то есть потребностью, присущей практически всем. Понятно, что степень развития этой потребности у человека бывает разной.

Важными условиями успеха являются:

- его общественное признание, так как только оно порождает чувство успеха;
- его целенаправленная, планомерная организация, так как стихийно, неожиданно он не приходит;
- интеграция усилий всего коллектива, так как разобщенность, развал ведут не к успеху, а к поражению.

Таким образом, чувство успеха порождает у человека ощущение гармонии с собой и окружающим его миром. Ориентация коллектива и каждого сотрудника на успех осуществляется с помощью специальных методов удовлетворения высших человеческих потребностей.

Человекоцентристский подход лежит в основе гуманизации образования и управления учебными заведениями.

Список использованных источников

1. Об образовании [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015 : действующая редакция по состоянию на 29. 03. 2016. – Режим доступа : <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.
2. Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы [Электронный ресурс] : постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики № 6- 4 от 18.04.2015 : название с изменениями и дополнениями в соответствии с Постановлением Совета Министров ДНР № 8-11 от 25.06.2016 г. – Режим доступа : http://old.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2015/03/PostanovN6_4_18042015.pdf.
3. История педагогики и образования [Текст]: учебное пособие / И. Н. Андреева, Т. С. Буторина, З. И. Васильева. – Москва : Академия, 2009. – 432 с.
4. Основы экономики [Текст] / под ред. Н. Н. Кожевникова. – 7-е изд., стер. – Москва : Академия, 2012. – 286 с.
5. Райзберг, Б. А. Государственное управление и администрирование в экономической и социальной сфере [Текст] : учебное пособие [для вузов] / Б. А. Райзберг. – Москва : Экономистъ, 2007. – 191 с.
6. Руденков, В. М. Организация деятельности бюджетных и научных учреждений [Текст] : [учебное пособие для вузов] / В. М. Руденков, И. К. Рудак. – Минск : Современная школа, 2008. – 448 с.

7. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами [Текст] / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. М. Капустин. – Москва : Педагогика, 2001.
8. Экономика образования [Текст] : учебное пособие / А. Ю. Кальянов [и др.]. – Тула : Из-во Тул.гос.пед.ун-та им.Л.Н. Толстого, 2012. – 172 с.

УДК 377.1

Гульсинур Зарифуловна Дьяченко,
зам. директора по УР, преподаватель,
специалист высшей квалификационной категории,
ГПОУ «Шахтерский техникум»
ГО ВПО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»,
г. Шахтерск

Надежда Кирилловна Педченко,
зав. практикой, преподаватель,
специалист высшей квалификационной категории,
ГПОУ «Шахтерский техникум»
ГО ВПО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»,
г. Шахтерск

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН**

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы организации практической подготовки студентов ГПОУ «Шахтерский техникум» ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» в условиях перемен; обеспеченность студентов рабочими местами; работа с руководителями баз практики, использование современных технологий практического обучения.

Ключевые слова: практическое обучение; кадровый потенциал; модель подготовки; современные технологии практического обучения.

Нехватка квалифицированных кадров – одна из проблем, с которой столкнулась Донецкая Народная Республика еще в начале пути своего становления.

О кадровом голоде говорит на пресс-конференции при встрече с журналистами и Глава государства – Александр Владимирович Захарченко.

Он обратил внимание, что решения кадровых проблем будут преодолеваются в 2019–2020 годах, когда вузы закончат те студенты, которые поступили учиться уже в республике.

В настоящее время стартовала стратегия развития Республики «Сила Донбасса».

В этой стратегии все направлено на развитие экономики, улучшение социальной обстановки.

На заседании круглого стола, организованного ОД «ДР», где в рамках обсуждения программы стратегии развития Республики «Сила Донбасса» поднимался вопрос кадровой подготовки специалистов.

Кадровая проблема на предприятиях Республики до сих пор актуальна. На сегодняшний день работа по этому направлению ведется скоростными темпами.

В рамках этого проекта особая роль по подготовке конкурентоспособного специалиста отводится учебным заведениям.

Сущность современного образовательного процесса заключается в обновлении содержания обучения, создании образовательной среды, способствующей развитию у обучающихся творческого и критического мышления, опыта учебно-исследовательской деятельности, формированию умений самостоятельно пополнять знания, ориентироваться в стремительном потоке информации.

Современное информационное общество ставит перед всеми типами учебных заведений задачу подготовки выпускников, способных:

- гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретая необходимые знания, умело применяя их на практике для решения разнообразных возникающих проблем, чтобы на протяжении всей жизни иметь возможность определить в ней свое место;
- самостоятельно критически мыслить, уметь увидеть возникающие в реальной действительности проблемы и найти пути рационального их решения, используя современные технологии; четко осознавать, где и каким образом приобретаемые ими знания могут быть применены в окружающей их действительности; – грамотно работать с информацией;
- быть коммуникабельными, контактными в различных социальных группах, уметь работать сообща в различных областях, в различных ситуациях;
- самостоятельно работать над развитием собственной нравственности, интеллекта, культурного уровня.

Качество компетенций и знаний выпускников зависит не только от учебного заведения, но и от успешного прохождения студентом сквозной профессиональной подготовки на ведущих современных предприятиях.

Организация практического обучения в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Шахтерский техникум» Государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» осуществляется на основе образовательных стандартов, где определены виды практик и профессиональные умения и навыки.

Шахтерский техникум:

- планирует и утверждает в учебном плане все виды и этапы практики в соответствии с ОПОП согласно договорам с организациями;
- заключает договора на организацию и проведение все видов практики;
- разрабатывает и согласовывает с организациями программы практики, содержание и планируемые результаты практики;
- осуществляет руководство практикой;

- контролирует реализацию программы практики и условия проведения практики организациями, в том числе требования охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности в соответствии с правилами и нормами, в том числе отраслевыми;

- определяет совместно с организациями процедуру оценки общих и профессиональных компетенций освоенных обучающимися в ходе прохождения практики;

- разрабатывает и согласовывает с организациями формы отчетности и оценочный материал прохождения практики.

Качественной организации и проведения практического обучения способствуют заключение долгосрочных договоров содружества с предприятиями – базами практики, которые корректируются каждый раз с началом учебного года. Все студенты техникума обеспечены местами практики в полном объеме.

Повышение качества подготовки специалистов обеспечивается путем анализа соответствующих учебных программ.

В разработке учебных программ, учебных пособий, в формировании будущих специалистов, активное участие принимают руководители баз практики – потенциальные работодатели

Практика имеет целью комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности по специальности среднего профессионального образования, формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по специальности.

Содержание всех этапов практики обеспечивает обоснованную последовательность системы формирования у обучающихся умений, целостной профессиональной деятельности и практического опыта в соответствии с требованиями ГОС СПО.

Видами практики обучающихся, осваивающих ОПОП СПО, являются: учебная практика и производственная практика.

Производственная практика включает в себя следующие этапы:

- практика по профилю специальности;
- преддипломная практика.

Учебная практика по специальности направлена на формирование у обучающихся умений; приобретение первоначального практического опыта.

Практика по профилю специальности направлена на формирование у обучающегося общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта.

Преддипломная практика направлена на:

- углубление первоначального практического опыта обучающегося;
- развитие общих и профессиональных компетенций;
- проверку его готовности к самостоятельной трудовой деятельности;
- подготовку к выполнению выпускной квалификационной работы.

При организации практического обучения студентов техникума, руководители практики понимают, что студент, переходя от теории к практике, применяя свои знания, умения и навыки проходит также путь становления от новичка до специалиста.

Именно практика помогает студенту оценить свои возможности и определить для себя – готов ли он к работе.

В период прохождения практики студенты обеспечены дневниками, программами

практики, индивидуальными заданиями.

Применение современных педагогических технологий в период практического обучения способствует формированию общих и профессиональных компетенций.

К современным технологиям обучения относятся:

Обучение в сотрудничестве.

Преподаватели совместно с работодателями обучают студентов практическим навыкам. Студенты участвуют в проведении анкетирования покупателей, в организации дегустации товаров, в конференциях покупателей, в заседании круглого стола.

Технология проектного обучения.

Студенты выполняют курсовую работу, выпускную квалификационную работу на базе конкретного предприятия.

Выполнение курсовой работы направлено на приобретение студентами практического опыта по систематизации полученных знаний и практических умений, формированию профессиональных и общих компетенций.

Проблемное обучение.

Организуются проблемные ситуации, в которых студенты принимают активную самостоятельную деятельность по их разрешению. Результат проблемного обучения: творческое овладение знаниями, навыками, умениями; развитие мыслительных способностей.

Модульное обучение.

Модульное обучение предполагает жесткое структурирование учебной информации, содержания обучения и организацию работы учащихся с полными, логически завершенными учебными блоками (модулями). В модуле четко определены цели обучения, задачи и уровни изучения данного модуля, названы навыки и умения.

Но нужно помнить, что модульное обучение – это деятельная технология, поэтому при разработке модульного обучения по дисциплине, нужно на первое место ставить умения как предпочтительные компетенции, которые базируются на знаниях.

В техникуме организация модульного обучения предусматривает распределение часов учебной и производственной практики (по профилю специальности) с учетом требований стандарта.

Информационно-коммуникативные технологии.

Компьютерные технологии активно вошли в систему подготовки конкурентоспособного специалиста.

Сейчас на предприятиях вся деловая документация находится в компьютере и поэтому в период практики студенты отрабатывают навыки работы с компьютером и документацией непосредственно на предприятиях.

В период практического обучения студенты подготавливают мультимедийные презентации, видеоролики по конкретному предприятию или группе товаров.

Исследовательская работа.

В период прохождения практики студенты получают задания по выполнению исследовательской работы (Анализ продукции различных изготовителей, Оценка качества и основы экспертизы конкретной группы товаров или продукции одного из изготовителей и т.д.).

Основное направление ГПОУ «Шахтерский техникум» ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» в подготовке специалистов – это формирование человека профессионального развития,

где акцент переносится на умение видеть, осознавать и оценивать различные проблемы, решать их в соответствии со своими ценностными ориентациями.

Список использования источников

1. Типовое положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 401 от 14 августа 2015 г. – Режим доступа : <https://dnr-online.ru/prikazy-ministerstva-obrazovaniya-doneckoj-narodnoj-respubliki/>.

2. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования ГПОУ «Шахтерский техникум» ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган – Барановского» [Текст] : приказ ГО ВПО «Дон НУЭТ имени Михаила Туган-Барановского» № 144а от 31.08.2017. – Шахтерск, 2017.

3. Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 15.02.06 Монтаж и техническая эксплуатация холодильно-компрессорных машин и установок (по отраслям) [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 434 от 26 августа 2015 г. – Режим доступа : http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_14/m348.html.

4. Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 525 от 17 сентября 2015г. – Режим доступа : http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_14/m348.html.

5. Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 38.02.05 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 552 от 22 сентября 2015г. – <http://docplayer.ru/51086591-3-nastoyashchiy-prikaz-vstupayet-v-silu-s-momenta-opublikovaniya-ministr-obrazovaniya-i-nauki.html>.

6. Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 43.02.01 Организация обслуживания в общественном питании [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 552 от 22 сентября 2015 г. – Режим доступа : <https://dnr-online.ru/prikazy-ministerstva-obrazovaniya-doneckoj-narodnoj-respubliki/>.

7. Интернет - ресурсы

УДК 378.14

Елена Викторовна Евсеева,
зам. директора по учебной работе,
ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
г. Горловка

Юлия Александровна Новак,
методист,
ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
г. Горловка

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, касающиеся повышения профессионального уровня педагогов и формирования педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального развития педагогов. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения коллектива и пополнения образовательных учреждений новым поколением педагогов, способным работать в кризисных условиях.

Ключевые слова: мотивация; профессиональное развитие; творческий потенциал; стимулирование; имидж образовательного учреждения.

Руководитель как работодатель, заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне. Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая благоприятные условия. Задача современного руководителя – удовлетворить интересы педагога, заинтересовать и привлечь в образовательное учреждение кадры, а в дальнейшем способствовать их профессиональному развитию. Необходимость изучения мотивации обусловлена и тем, что она является одним из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии. В последнее время в образовательной системе происходят положительные изменения, позволяющие педагогу раскрыть свой творческий потенциал, быть активным участником инновационных процессов. И задача руководителя образовательного учреждения – использовать мотивацию как процесс побуждения педагогического коллектива к деятельности для достижения как личностных целей, так и целей организации. В связи с этим важно рассмотреть вопросы исследования выраженности тех или иных мотивов у педагогов образовательного учреждения СПО.

Состояние научной разработанности проблемы мотивации профессионального развития педагогов убеждает в том, что данная проблема исследуется на философском, психологическом и педагогическом уровнях.

Сущность, факторы и условия профессионального роста педагогов рассматриваются в работах А.А. Бодалева, Т.Г. Браже, Б.З. Вульфа, П.Т. Долгова, Л.М. Митиной и др. Исследователи характеризуют личность педагога, его образование, развитие и профессиональную деятельность как многоаспектную, сложную, развивающуюся систему [1].

Проблематика мотивации труда педагогов глубоко освещена учеными в различных аспектах: применительно к проблеме мотивации трудового поведения педагогов (В.Г. Асеев, А.Б. Бакурадзе, В.В. Гузеев, А. Маслоу и др.); применительно к проблеме психологии управления (Е.П. Ильин, Н.Н. Вересов и др.) с позиций основ управленческой деятельности и оценке поведения педагогов в условиях изменений (П. Мартин, Ш. Ричи и др.); применительно к проблеме преодоления сопротивления изменениям (К.М. Ушаков); с позиций экспертизы инновационной деятельности педагога (Т.Г. Новикова, А.С. Прутченков и др.) [2].

Изучение психолого-педагогической литературы и управленческая практика позволили выявить противоречия между возрастающими требованиями к современному педагогу и снижением мотивации профессионального роста в условиях динамичных изменений системы образования, а также между высокой степенью теоретической разработанности вопросов мотивации труда педагогов и недостаточной разработанностью механизмов, обеспечивающих развитие мотивации профессионального развития педагогов.

Нам также близко определение профессионального роста, которое даёт Е.А. Ямбург (автор идеи адаптивной школы): «Профессиональный рост – это неустранимое стремление преподавателя к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми» [3].

Профессиональное развитие преподавателя осуществляется двумя путями:

- посредством самообразования, т.е. собственного желания, постановки цели, задач, последовательного приближения к этой цели через определенные действия;
- за счет осознанного, обязательно добровольного участия преподавателя в организованных мероприятиях, т.е. фактора влияния окружающей профессиональной среды на мотивацию преподавателя и его желание профессионально развиваться и расти.

Оба пути неразрывно связаны: преподаватель сам выбирает содержание, формы, методы из предлагаемой ему кем-то методической работы, и потому последняя приобретает характер самообразования; с другой стороны, отмечает М.М. Поташник, как бы преподаватель сам не заботился о своём профессиональном росте, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно сам ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает образовательное учреждение. Таким образом, управление в ОУ СПО, руководство педагогическим коллективом является необходимым фактором профессионального развития любого педагога [1].

Проблема выбора путей мотивации коллектива актуальна для любого руководителя образовательного учреждения. Кнут и пряник вовсе не единственные способы воздействия. Задача лидера-профессионала – выработать гибкую политику и разработать достаточное количество практических вариантов поощрения сотрудников.

Руководителю также необходимо учитывать, что все люди мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся. Разобраться в этом и сформировать соответствующую систему мотивации руководителю поможет знание социально-психологических типов.

Следует отметить, что использование приемов мотивирования должно быть комплексным, сочетающим методы административного, экономического, социально-

психологического воздействия. Только такая комплексность гарантирует эффективность управленческого влияния.

Реализация модели руководства профессиональным развитием педагогов может быть достигнута только когда включает взаимосвязанные между собой блоки: диагностический, содержательный и рефлексивный, а также при наличии определенных организационно-педагогических условий, обеспечивающих благоприятную мотивационную среду.

1 условие: саморазвитие лидерской компетентности руководителя.

Только компетентный руководитель:

- знает и хорошо понимает стратегию развития образования, нормативно-правовые основы функционирования и развития системы образования, теоретические основы управления, стили эффективного руководства коллективом, системы и методы материального и морального стимулирования работников, современные методы контроля образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и делопроизводства в образовательном учреждении;
- осознает значимость изменений в образовательном учреждении; и обеспечивает необходимые условия для внедрения этих изменений;
- проявляет желание и готовность разрабатывать и внедрять новые модели управления образовательным учреждением, обеспечивая повышение эффективности управления;
- мотивирует педагогов, создавая мотивационную рабочую среду, обеспечивающую совершенствование содержания и технологий образования в учреждении;
- обеспечивает образовательное учреждение высококвалифицированными кадрами, продумывая их поддержку, выступая гарантом доступности качественного образования;
- создает систему управленческой поддержки инновационных процессов;
- осуществляет эффективные коммуникации;
- создает положительный имидж образовательного учреждения;
- демонстрирует потребность и выражает способность к собственному профессиональному развитию, обеспечивая создание в школе культа саморазвития личности и руководителя, и педагога.

2 условие: формирование профессиональной управленческой команды.

Под профессиональной управленческой командой понимается высший уровень развития группы, состоящей из директора и его заместителей, объединенных совместной деятельностью по достижению общей цели, исходя из профессиональной компетентности каждого и ориентированной на общий успех. Профессиональная управленческая команда должна отвечать требованиям, которые могут развить и повысить профессиональный рост педагогов:

- уважать и поддерживать стремление учителей к освоению новшеств, разработке новых методик и приемов;
- предлагать эффективное применение опыта педагогов в новых условиях;
- создавать и поддерживать благоприятный эмоциональный климат, педагогическую атмосферу открытости и свободы общения;
- учитывать индивидуальные особенности педагогов, ценить способности каждого;
- устранять препятствия, мешающие педагогам продуктивно работать;
- создавать позитивную обратную связь.

Только профессиональная управленческая команда создает положительную репутацию учреждению, положительная репутация учреждения привлекает абитуриентов и их родителей, привлекает новых талантливых педагогов.

3 условие: создание мотивационной среды.

Для мотивации профессионального роста педагогов создается среда, обеспечивающая атмосферу вдохновения и желания продуктивно работать. В качестве приоритетных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие:

- формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные детерминанты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога);
- психологическое сопровождение профессионального развития педагогов;
- обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;
- усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.

Грамотно выстроенная система действий по мотивации профессионального развития педагогов, использование разнообразных методов стимулирования в полной мере будут способствовать формированию профессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности образовательного учреждения, достижению им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Список использованных источников

1. Кирдянкина, С. В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» [Текст] / С. В. Кирдянкина // Управление современной школой. – 2010. – № 6. – С 128–146.
2. Кошевенко, С. В. Модель ключевых показателей эффективности деятельности образовательного менеджера [Текст] / С. В. Кошевенко // Инициативы XXI века. – 2015. – № 3. – С. 34–41.
3. Шакиров, И. М. Построение отношений в организации как инструмент управления человеческими ресурсами в современных условиях [Текст] / И. М. Шакиров // Актуальные проблемы теории и практики управления : материалы V международной научно-практической конференции. – Смоленск: Изд-во СмолГУ, 2015. – Вып. 5. – С. 88–101.

УДК 377

Евгений Александрович Загребельный,
директор,
СП «Дебальцевский колледж
транспортной инфраструктуры»
ГОО ВПО ДонИЖТ,
г. Дебальцево

ОРГАНИЗАЦИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В КОЛЛЕДЖЕ

Аннотация. Статья посвящена вопросам организации студенческого самоуправления в системе образования СПО. Автор рассматривает цели, задачи, функции и методы студенческого самоуправления в организациях СПО, анализирует

модель студенческого самоуправления и обобщает опыт работы студенческого совета самоуправления в Дебальцевском колледже транспортной инфраструктуры.

Ключевые слова: *студенческое самоуправление; профессиональная идентичность студентов; модель студенческого самоуправления; студенческий актив.*

Организация студенческого самоуправления является одной из важных проблем профессиональной подготовки специалистов высокой квалификации. Это обусловлено тем, что выпускник образовательного заведения, согласно требованиям Государственного образовательного стандарта, должен быть самостоятельной, самоорганизующейся личностью и обладать не только знаниями в области своей профессиональной деятельности, но и организаторскими умениями как неотъемлемым результатом образовательной подготовки.

Колледж и общество – объективно взаимосвязанные системы. И для обеспечения открытости, удовлетворения потребностей общества, государства, работодателей, молодых людей и их родителей колледж должен моделировать процессы, происходящие в обществе. Освоив модель, студенты смогут проецировать систему универсальных законов на актуальное состояние общества, обнаруживать различные аспекты личностного проявления в многообразии социальных связей и способов их взаимодействия, прогнозировать будущее.

Одной из важных составляющих в управлении образовательным учреждением является активное участие в нем студентов. В студенческом самоуправлении заключены большие потенциальные возможности для совершенствования профессионального образования, объединения для этого созидательных усилий студентов, преподавателей, родителей, работодателей, государства. Участие в студенческом самоуправлении – это особый вид деятельности, в реализации которого проявляются и развиваются профессиональные, организаторские, лидерские, творческие способности и личностные качества студентов.

Студенческое самоуправление зародилось вместе с появлением высшей школы, а именно в первых университетах средневековой Европы (в XII в. в Италии: медицинская школа в Солерно, Высшая юридическая школа в Болонье, преобразованная в университет в 1158 г. в Париже, затем 1168 г. – университет в Оксфорде, чуть позже в Кембридже, в XII в. в Испании, в 1348 г. в Праге и вскоре в Кракове и т.д.).

В целом, студенческое самоуправление можно рассматривать как особую форму инициативной, самостоятельной общественной деятельности студентов, направленной на решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодежи, развитие ее социальной активности, поддержку социальных инициатив.

Цели студенческого самоуправления

1. Создание условий для включения студентов в социально-востребованную деятельность для овладения необходимым в реальной жизни социальным опытом.
2. Привлечение студентов к решению вопросов, связанных с подготовкой высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям, предъявляемым к современным специалистам и организаторам.
3. Формирование гражданской готовности к творческой, социально-преобразовательной деятельности.
4. Создание условий для развития и реализации творческого, лидерского, гражданского, профессионального потенциала студентов.

Задачи студенческого самоуправления:

1. Обеспечение реальной возможности участия студентов в прогнозировании, планировании, организации, исполнении и анализе учебно-воспитательного процесса.

2. Формирование у студентов потребности и готовности совершенствовать свою личность, обогащать духовный мир, развивать самостоятельное мышление и самосознание.

3. Формирование положительного отношения к общечеловеческим ценностям, нормам коллективной жизни, законам государства; гражданской и социальной ответственности за самого себя, свою семью, окружающих людей, общество и государство.

4. Формирование демократической культуры, необходимой для саморазвития и самосовершенствования в правовом государстве. Обучение навыкам самоуправления, свободного выбора и ответственности.

5. Выработка предложений по повышению качества образовательного процесса с учетом профессиональных интересов студентов.

6. Организация и проведение студенческих общественных мероприятий: конференций, выставок, презентаций, конкурсов, фестивалей, семинаров и др.

Студенческое самоуправление – важный институт формирования самосознания и саморазвития учащейся молодежи. Реализация потенциала студенческого самоуправления позволяет повысить эффективность воспитательного воздействия: формирования гражданской активности, самостоятельности и ответственности учащихся. Благодаря организации в учебном заведении совета по студенческому самоуправлению решается проблема осуществления диалога между педагогическим и студенческим коллективами.

Студенческое самоуправление влияет на формирование профессиональной идентичности студентов, что, несомненно, проявляется в наличии ярко выраженного интереса к участию в общественной жизни учебного заведения, инициативы в самостоятельной деятельности студенческого коллектива, остром восприятии общественно значимой и правовой информации, разработке социальных проектов и участии в их реализации. Отсюда – хорошо развитая критическая самооценка, направленность на самореализацию, представление о собственной будущей нише в социуме, в том числе и в качестве общественного или государственного лидера.

Тенденции молодежной политики к активизации роли молодежных объединений в современном образовательном пространстве обуславливают более высокие требования к качеству работы студенческого самоуправления, что приводит к необходимости пересмотра и корректировки традиционных форм работы с учащимися. Необходим новый подход к организации студенческого самоуправления. Внедрение креативных форм и методов, инноваций в систему работы с органами студенческого самоуправления позволит решить проблемы в сфере развития гражданской активности учащихся.

В организации деятельности органов студенческого самоуправления необходимо придерживаться следующих направлений деятельности:

- обучение студентов гражданской компетентности (через воспитание гражданственности, уважения к правам и свободам человека; формирование критического мировоззрения; индивидуально-личностное становление студента и студенческого коллектива);

- развитие социальной зрелости и гражданской активности (путем включения в процессы жизнедеятельности учебного заведения, города и т.д., участия в акциях, проектах, социально значимой деятельности);

- реализация творческого потенциала и личностно значимых качеств студентов.

Основную проблему в организации успешной деятельности студенческого самоуправления играет правильное распределение обязанностей внутри студенческого актива. Оно должно проводиться с учетом потенциала и возможностей личности студента. Принято считать, что распределение ролей в органах студенческого самоуправления

реализуется на принципах самовыражения и самоопределения. Однако, чтобы добиться решения этой проблемы, необходима последовательная, систематическая работа с активом по усвоению навыков планирования и организации деятельности студенческого коллектива. Необходимо целенаправленно обучать студенческий актив умению выполнять общественные поручения, оперативно и адекватно реагировать на социальные заказы, последовательно и систематически учить актив умению выполнять поручения, планировать общественную работу, организовывать досуг и жизнедеятельность студенческого коллектива, уметь организовывать студентов и направлять их.

При выборе и построении модели студенческого самоуправления в Дебальцевском колледже транспортной инфраструктуры администрация колледжа руководствовалась «Законом об образовании ДНР», Государственными стандартами образования, Положением о колледже. В соответствии с этими документами было разработано Положение о студенческом самоуправлении в Дебальцевском колледже транспортной инфраструктуры.

Согласно этому положению студенческое самоуправление является составной частью системы демократического управления колледжем, позволяющей делегировать отдельные управленческие функции студенческому коллективу и его общественным органам. Целями деятельности студенческого самоуправления колледжа являются:

- защита и представление прав и интересов студентов;
- содействие студентам в решении образовательных, социально-бытовых и прочих вопросов, затрагивающих их интересы;
- привлечение студентов к решению всех вопросов, связанных с подготовкой высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям, предъявляемым к современным специалистам;
- создание условий для развития чувства социальной ответственности молодежи;
- сохранение и развитие демократических традиций студенчества;
- содействие органам управления колледжа в решении образовательных и научных задач, организации воспитательного процесса, досуга и быта студентов, пропаганде здорового образа жизни.

Основными задачами студенческого самоуправления в колледже являются:

- организация совместной деятельности единого коллектива студентов и педагогических работников;
- создание благоприятных условий для удовлетворения духовных потребностей молодежи;
- организация быта и отдыха студентов;
- организация и проведение мероприятий, направленных на формирование сплоченного коллектива студентов;
- привлечение студентов к управленческой, организаторской, воспитательной работе в студенческом и трудовом коллективе;
- координация работы всех общественных комиссий по направлениям работы, оказание им практической помощи.

Организация мероприятий, управление и контроль за студенческим самоуправлением возлагается на Совет студенческого самоуправления.

Для практической помощи в работе по конкретным направлениям при Совете создаются следующие комиссии: учебная и научная, культурно-массовая, спортивно-оздоровительная, социально-бытовая, информационная, трудовая, Клуб волонтеров, видеостудия.

Учебная и научная комиссия выполняет следующие функции:

Проблемы и перспективы развития профессионального образования в условиях перемен

- анализ причин неуспеваемости студентов и организация своевременной помощи отстающим в учебе;
- внесение предложений по вопросам улучшения организации учебного процесса;
- рассмотрение вопросов дисциплинарного характера и внесение в администрацию предложений о мерах дисциплинарного и общественного воздействия;
- организация и проведение смотров-конкурсов, выставок;
- поддержание связи с выпускниками колледжа;
- участие в профориентационной работе колледжа;
- организация участия студентов в предметных неделях.

Культурно-массовая комиссия осуществляет следующую работу:

- участвует в планировании мероприятий культурно-массового характера;
- совместно с представителями учебных групп определяет занятость групп в подготовке мероприятий культурно-массового характера;
- проводит мероприятия, способствующие патриотическому воспитанию студентов, участвует в организации встреч с ветеранами войны и труда.

Спортивно-оздоровительная комиссия занимается вопросами:

- планирование и проведение спортивных мероприятий оздоровительного характера;
- формирование жюри и судейских бригад на различных спортивных соревнованиях в помощь руководителю физвоспитания;
- организация проведения мероприятий оздоровительного характера (дней здоровья, тематических бесед и т.д.);
- участие в организации работы спортивных секций.

Социально-бытовая комиссия работает над:

- решением вопросов улучшения жилищно-бытовых условий проживающих в общежитии;
- организацией досуга студентов;
- контролем соблюдения правил внутреннего распорядка и режима дня;
- организацией и проведением собраний студентов.

Информационная комиссия отвечает за:

- руководство работой редколлегии газеты колледжа;
- решение вопросов, связанных с оформлением культурно-массовых мероприятий, а также проведением конкурсов газет, плакатов и других видов сменной печати;
- выпуск информационного органа студенческого самоуправления, где отражаются решения Совета, информация о его работе, о плане мероприятий;
- участие в подготовке материалов для создания web-сайта колледжа;
- обеспечение своевременного распространения информации о молодежных акциях, проектах, программах, конкурсах и других мероприятиях.

Трудовая комиссия выполняет следующие функции:

- развитие моделей и форм вовлечения студентов в трудовую деятельность;
- формирование отрицательной установки на потребительское отношение к жизни;
- пропаганда труда, как условия успеха;

Клуб волонтеров создан для осуществления следующих функций:

- безвозмездная помощь нуждающимся в ней людям и обществу;

- формирование ценностей в молодежной культуре, направленных на неприятие социально опасных привычек, ориентацию на здоровый образ жизни, сознательный отказ от употребления психоактивных веществ;
- формирование ценностей в молодежной культуре, направленных на формирование навыков социально ответственного поведения;
- формирование у студенческой молодежи активной гражданской позиции, ответственного отношения к участию в избирательных компаниях различных уровней;
- формирование у студентов чувства причастности к общественно-политическим процессам, происходящим в обществе.

Видеостудия отвечает за:

- организацию фото- и видеосопровождения студенческих мероприятий;
- создание фото- и видеобазы о студенческой жизни.

Совет избирается сроком на 1 год общим собранием, осуществляет деятельность согласно плану работы на учебный год. В его состав входят председатели комиссий. Председатель Совета, заместители председателя и секретарь Совета избираются на организационном заседании Совета. Решения Совета считаются действительными, если в голосовании участвовало не менее 2/3 списочного состава и за решение проголосовало не менее 50 % членов Совета, принимавших участие в заседании. Решение Совета может быть отменено общим собранием студенческого коллектива. Директор колледжа имеет право вето на решения органов студенческого самоуправления, если они противоречат действующему законодательству, а также в исключительных случаях – на проведение досрочных выборов Совета. При Совете создается общественная консультативная группа в составе педагогических работников. Состав группы утверждается решением Совета. Функции консультантов, их права и обязанности утверждаются совместным решением администрации колледжа и Совета.

В студенческий совет избираются наиболее активные представители учебных групп, владеющие организаторскими, лидерскими, творческими способностями и имеющие активную гражданскую позицию.

Студенческое самоуправление позволяет реализовывать права и обязанности каждого студента, учитывать индивидуальные особенности и мнение коллектива. На сегодняшний день в колледже остро стоит проблема адаптации первокурсников в студенческой среде. И именно органы студенческого самоуправления в сотрудничестве с классными руководителями групп и заведующими отделений берут на себя всю работу по созданию благоприятного климата для первокурсников. Они делают все необходимое для того, чтобы каждый студент имел возможность полной реализации своего потенциала, в том числе и в органах студенческого самоуправления.

По опыту организации студенческого самоуправления в колледже мы можем утверждать, что самоуправление имеет смысл только, когда в нём сознательно участвуют «рядовые» члены студенческого коллектива. Самоуправление будет формальностью, если оно будет введено «сверху» без учёта субъективной готовности студентов к нему. Эта готовность предполагает, с одной стороны, понимание студентами сущности самоуправления, его роли в жизни колледжа в целом и в жизни каждого отдельного студента. С другой стороны, необходим достаточно высокий уровень самосознания студентов: осознание себя социальным субъектом, ответственным за свою жизнь и способным влиять на неё, изменять её.

Основной задачей администрации учебного заведения в работе с органами студенческого самоуправления должно стать создание необходимых условий для формирования и эффективного развития самоуправления студентов, установления партнерских отношений со студенческими коллективами, органами студенческого самоуправления. Необходимо, чтобы в коллективе сформировался определённый

студенческий актив, лидеры, которые обладают определёнными знаниями, умениями и навыками для объединения в целостный, деятельный коллектив.

Список использованных источников

1. Гарбузова, Г. В. Студенческое самоуправление как средство формирования профессиональной идентичности будущих специалистов [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Г. В. Гарбузова. – Ярославль, 2009. – 22 с.
2. Загайтова, Л. Я. Студенческое самоуправление как основа расширения демократии в высшей школе [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л. Я. Загайтова – Москва, 1990. – 17 с.
3. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления [Текст] : учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. – Москва : Академия, 2005. – 190 с.
4. Петрова, Е. В. Самоуправление как социальная система [Текст] / Е. В. Петрова. – Казань, 1993. – 132 с.
5. Певзнер, В. М. Педагогический потенциал студенческого самоуправления в современном вузе [Текст] : автореф. дис. канд. пед. наук / В. М. Певзнер –Новгород, 2005. – 22 с.

УДК 377.111.3

*Наталья Александровна Ильина,
зам. директора по воспитательной работе,
ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»,
г. Макеевка*

СТУДЕНЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** В статье описан опыт создания системы студенческого самоуправления как элемента управленческой структуры современного образовательного учреждения среднего профессионального образования. Представлена структурная модель организации студенческого самоуправления в ГПОУ «Макеевский политехнический колледж», предложены формы воспитательной работы. Статья представляет интерес для администрации и преподавателей учреждений профессионального образования.*

***Ключевые слова:** студенческое самоуправление; студенческий совет; самоуправление; социальная активность.*

Новые реалии жизни общества, необходимость участия молодого поколения в интенсивном строительстве и развитии на территории Донбасса нового государства – Донецкой Народной Республики – выдвигают перед учреждениями профессионального образования требования подготовки высококвалифицированных специалистов с активной жизненной позицией, инициативных, предприимчивых, готовых к позитивным преобразованиям социальной среды, способных к управлению на разных уровнях и в разных сферах. Решению данных задач, бесспорно, способствует развитие

и поддержка студенческого самоуправления как элемента управленческой структуры современного образовательного учреждения среднего профессионального образования.

Практика показывает, что учреждения среднего профессионального образования во многом сохранили опыт и традиции воспитательной работы. В колледжах Республики продолжают функционировать студенческие советы, но их деятельность характеризуется недостаточной результативностью, необходимостью изменений в структуре, отсутствием у студентов практических навыков управления. Это повышает требования к развитию самоуправления в учреждениях СПО.

Актуальность проблемы развития студенческого самоуправления обусловлена следующими факторами:

- выдвижением новых требований к самоменеджменту студентов современного образовательного учреждения среднего профессионального образования [3];
- недостаточной эффективностью традиционных форм самоуправления;
- необходимостью формирования у студенческой молодёжи социальной активности.

Социальная активность – сложное состояние и одновременно свойство человека (социальной группы) к интенсивному, осознанному взаимодействию с социальной средой в процессе внутренней (психической) и внешней (практической) деятельности по преобразованию себя и социума в соответствии с задачами общественного развития. Подобное понимание категории социальной активности в научной литературе высказывал В.Л. Хайкин [4]. Формой проявления социальной активности, связующим звеном между человеком и средой, по его мнению, является социальная деятельность как осознанный, целенаправленный тип человеческой активности по преобразованию себя и социума в соответствии с задачами общественного развития, реализующийся в действиях и поступках.

Среди факторов развития социальной активности выделяется влияние социальной группы. Развитие социальной активности осуществляется в процессе взаимодействия личности с социальной средой. Социальная группа выступает посредником между личностью и обществом в период социализации личности. В связи с этим ряд авторов развитие социальной активности студентов связывают с деятельностью студенческих общественных объединений [5].

Деятельность студенческого самоуправления (студенческого совета) в Макеевском политехническом колледже основана на принципе соединения интересов личности в развитии и самореализации с интересами государства в формировании гражданского сообщества из студентов профессионального образовательного учреждения, в гармоничной социализации молодого человека в обществе. Студсовет МПК – это форма самостоятельной общественной деятельности студентов, направленной, прежде всего, на:

- сохранение и развитие демократических традиций студенчества;
- создание атмосферы сотрудничества, сотворчества педагогического и студенческого коллективов;
- помощь администрации в реализации плана воспитательной работы, организацию и проведение мероприятий воспитательного характера;
- пропаганду здорового образа жизни;
- информирование обучающихся о различных видах деятельности колледжа;
- участие в формировании общественного мнения о студенческой молодёжи как реальной силе и стратегическом ресурсе развития общества;
- решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодёжи, развитие ее социальной активности, поддержку социальных инициатив.

Проблемы и перспективы развития профессионального образования в условиях перемен

В состав студсовета МПК входят 22 человека. Управление осуществляют председатель и его заместитель. Функции основных структурных подразделений (секторов и пресс-центра) описаны в таблице:

Таблица 1. Структура и функции студсовета

Название сектора	Функции
Учебный сектор	1) осуществляет контроль за посещаемостью и успеваемостью студентов групп совместно и под руководством классных руководителей; 2) принимает участие в работе стипендиальной комиссии;
	3) организует мероприятия, направленные на развитие профессиональных качеств студентов (конференции, семинары, лектории, устные журналы и т.п.); 4) принимает участие в организации олимпиад студентов колледжа по общеобразовательным и профессиональным дисциплинам; 5) ежемесячно подводит итоги успеваемости в группах, представляет результаты на заседаниях Студсовета, при необходимости размещает их на сайте; 6) организует иные мероприятия, способствующие повышению посещаемости и успеваемости студентов
Спортивный сектор	1) планирует и организует спортивные мероприятия в колледже; 2) вовлекает студентов в спортивно-массовые мероприятия и работу спортивных секций совместно классными руководителями и руководителями спортивных секций; 3) организует работу в группах по подготовке к спортивным соревнованиям; 4) подводит итоги спортивно-массовой работы в группах
Творческий сектор	1) планирует культурно-массовые мероприятия колледжа, организует культурно-массовые и иные творческие мероприятия в колледже; 2) вовлекает студентов в культурно-массовую работу совместно с классными руководителями; 3) планирует работу творческого коллектива, осуществляет постановку творческих номеров; 4) организует участие студентов групп, членов творческого коллектива в мероприятиях различного уровня
Социальный сектор	1) осуществляет и контролирует решение социальных вопросов, защиты прав студентов; 2) осуществляет контроль за социальным обеспечением студентов, имеющих право на дополнительную материальную помощь (детей-сирот и детей, лишенных родительского попечения, детей-инвалидов, детей из многодетных семей и т.п.); 3) планирует и осуществляет работу по проведению мероприятий социальной направленности (участие в благотворительных акциях, конкурсах социальных проектов, организация волонтерской работы); 4) участвует в деятельности по профилактике правонарушений, в разрешении конфликтных ситуаций под руководством и при содействии директора колледжа
Трудовой сектор	1) осуществляет контроль за дежурством учебных групп по колледжу совместно с дежурным администратором и классным руководителем; 2) еженедельно подводит итоги дежурства по колледжу; 3) направляет и организует работу групп на субботниках, а также уборку учебных аудиторий силами студентов; 4) организует дежурство студентов в столовой, контролирует порядок в столовой

Студсовет МПК переживает стадию становления. С целью популяризации своей деятельности в студенческой среде колледжа, привлечения к ней внимания обучающихся различных возрастов члены студсовета принимают активное участие в мероприятиях городского и республиканского уровня. Так, например, команда «Империи» победила в отборочном туре 3-го Республиканского чемпионата интеллектуально-развивающей игры «ИКС» среди студенческой молодежи Донецкой Народной Республики (г. Макеевка, 17.11.2017 г.) и приняла участие в финальной игре (г. Харцызск, 24.11.2017 г.), заняла первое место в новой молодежной интеллектуальной развлекательной игре «Куда? Зачем?

Почему?» (г. Донецк, 23.01.2018 г.). Примечательно, что сами концепции этих игр позволили студентам проявить как свой интеллектуальный потенциал, так и спортивный, творческий.

В Макеевском политехническом колледже на протяжении последних 10 лет действует известная в городе волонтерская организация «Волонтеры МПК». Совместная работа волонтеров и студсовета заключается в организации и проведении всевозможных акций к значимым датам в жизни общества, города, колледжа. В текущем учебном году самой массовой из них стал забег здоровья под девизом «МПК против табака!» ко Всемирному дню отказа от курения (13.11.2017 г.).

Отдельно стоит сказать о сотрудничестве студсовета МПК с ОО «Молодая Республика» и ОД «Донецкая Республика». По состоянию на 01.03.2018 г. членами первичной ячейки ОО «Молодая Республика» являются 35 студентов нашего колледжа. На базе МПК регулярно проводятся собрания секретарей первичных ячеек Центрально-Городского районного отделения ОО «Молодая Республика» города Макеевки. Студенты колледжа из числа членов общественной организации – участники всевозможных молодежных инициатив, реализуемых руководством районного и городского отделений. Так, 02.12.2017 г. на базе ГОУ ВПО «ДонНАСА» прошла интеллектуальная игра «МегаМозг» среди активистов ОО «Молодая Республика» г. Макеевки. В состав жюри вошёл победитель первой интеллектуальной игры «МегаМозг» Алексей Дермелёв, студент МПК. В феврале 2018 г. студенты колледжа приняли участие в двух акциях, инициированных местным отделением ОД «Донецкая Республика» Центрально-Городского района – «Яркое детство» и «Герои».

Профессиональное образовательное учреждение и общество – объективно взаимосвязанные системы. Участие в студенческом самоуправлении – это особый вид деятельности, в реализации которого проявляются и развиваются профессиональные, организаторские, лидерские, творческие способности и личностные качества студентов.

Качественная организация деятельности студсоветов организаций среднего профессионального образования должна быть обеспечена выбором эффективных форм организации работы с молодежью. Например, таких:

Таблица 2. Эффективные форм организации работы с молодежью

Сфера	Формы
Участие в управлении колледжем	Выборы в студсовет, представительство членов студсовета в коллегиальных органах управления ОУ
Содействие профессиональному становлению студенчества	Встречи с интересными людьми, посвященные профессиональным праздникам, – Дню строителя, Дню автомобилиста, Дню программиста, профориентационно-образовательная акция «Открытый колледж», дни открытых дверей колледжа, конкурсы «Шаг в профессию», «Лучшая группа колледжа», «Лучший студент колледжа»
Гражданско-общественная деятельность	Сотрудничество с ОД «Донецкая Республика», ОО «Молодая Республика», содействие военно-патриотическому клубу «Броня МПК», круглый стол «Идеал современной молодежи», концертные программы, гражданско-патриотические акции ко Дню освобождения Донбасса, Дню партизанской славы, Дню Государственного флага ДНР, Дню народного единства, Дню неизвестного солдата, Дню вывода советских войск из Афганистана, Дню защитника Отечества, Дню Победы в Великой Отечественной войне, Дню Республики
Социальная деятельность	Содействие волонтерской организации «Волонтеры МПК» в проведении акций, встреч, концертов, социальный проект «Подари ребёнку праздник»

Сфера	Формы
Культурно-досуговая деятельность	Дебют первокурсника «Мы в завтра выбрали дорогу», Шоу-программа «STUDENT PARTY» к Международному дню студентов, студенческий капустник «Новогодний переполох», гулянье «Ай, да Масленица!», конкурсные развлекательные программы «Мистер МПК» (ко Дню защитника Отечества) и «Мисс МПК» (к Международному женскому дню)

Таким образом, студенческое самоуправление является эффективной формой организации воспитательного пространства образовательного учреждения и влияет на социализацию личности студента. Дальнейшая работа будет заключаться в определении достаточных организационно-педагогических условий обеспечения деятельности органов студенческого самоуправления в ОУ СПО.

Список использованных источников:

1. Борисов, К. А. Фактор государственной молодёжной политики в социальном развитии общества [Текст] / К. А. Борисов // Аспирант и соискатель. – 2010. – № 4. – С. 65–68.
2. Волосков, И. В. Особенности социализации учащейся молодёжи [Текст] / И. В. Волосков // Социологические исследования. – 2009. – № 6. – С. 107–109.
3. Гаврилов, А. В. Формирование системы студенческого самоуправления в учреждениях профессионального образования [Электронный ресурс] / А. В. Гаврилов. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-studencheskogo-samoupravleniya-v-uchrezhdeniyah-professionalnogo-obrazovaniya>.
4. Хайкин, В. Л. Активность (характеристики и развитие) [Текст] / В. Л. Хайкин – Москва : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2000. – 448 с.
5. Шавалиев, Р.М. Развитие социальной активности студентов <http://www.tceek.ru/2014-04-01-05-14-38/836-2014-04-03-04-45-36.html>
6. Шаламова, Л.И. Социальная активность молодёжи: принципы управления / Л.И. Шаламова // Высшее образование в России. – 2006. – №7. – С. 96–99.

УДК 377.111.3

*Элла Олеговна Инькова,
зам. директора по УПР,
ГПОУ «Зугрэсский ПЛ»,
г. Зугрэс*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ: МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И ВИДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретико-методические подходы к совершенствованию управления образовательными учреждениями.

Ключевые слова: управление; образовательные учреждения; образование; планирование; решения; стратегия.

В любом обществе функционируют основные субъекты экономики. Одними из таких субъектов выступают учреждения. В современном обществе в виду трансформации общественных условий, изменяется качество работы учреждений, в частности и образовательных учреждений.

Управление образовательным учреждением складывается из правильного выбора целей и задач управления. Основной целью деятельности образовательных учреждений выступает производство и предоставление качественных образовательных услуг. Однако в зависимости от типа и вида образовательного учреждения, его доступного уровня качественного состава преподавателей, уровня образовательных услуг и т.д. имеют место и другие цели, а соответственно и задачи деятельности образовательного учреждения. Управление образовательным учреждением осуществляется на основе единоначалия и самоуправления. Данные органы осуществляют свою деятельность на основе нормативно-правовой базы, использования определенных методов и инструментов управления.

Управленческая деятельность по своему содержанию сложный и многоплановый процесс. Современный руководитель образовательного учреждения может использовать разнообразные методы управления, такие как:

1. Экономические методы управления, основанные на социально-экономических законах и закономерностях объектного мира.
2. Социально-психологические методы, основанные на формировании и развитии общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых нравственных ценностей.
3. Организационно-распорядительные методы, основанные на правах и ответственности людей на всех уровнях управления.

В настоящее время эффективный руководитель использует разнообразие в принятии методов управления. Необходимо отметить, что руководитель современного образовательного учреждения выполняет все функции, которые присущи менеджменту: планирование, организация, контроль, принятие решений и корректировка действий.

Можно выделить следующие группы управленческих решений, принимаемых руководителем образовательного учреждения, даже независимо от их организационно-правовой базы:

- а) перспективные решения;
- б) текущие решения;
- в) стратегические решения.

Однако руководитель в управлении сталкивается с массой проблем. В современном мире требования к образованию очень сложные и поэтому основная проблема у руководства образовательного учреждения заключается в нехватке молодых специалистов административного направления.

Управленческая деятельность в различных сферах профессионального труда, несмотря на различия в объектах и субъектах управления, имеет много сходного. Подобное заключение следует из того, что в любой социальной системе центральным звеном выступает конкретный человек со своими самобытными особенностями и в то же время типичными признаками.

Управление современным образовательным учреждением – это научно обоснованное воздействие на коллектив педагогов, обслуживающего персонала, обучающихся, родителей и общественность в целях оптимального решения проблем воспитания и обучения студентов. Труд руководителя образовательным учреждением включает в себя все компоненты управленческого цикла, профессиональное осуществление каждого из которых имеет большое значение в обеспечении эффективности деятельности учреждения.

Управленческая деятельность по своему содержанию сложная и многоплановая. Современная социально-экономическая ситуация предъявляет множество требований как к самому субъекту управления – менеджеру, так и к объекту управления – отдельной личности, группе, организации. Среди менеджеров образования специалисты выделяют три группы (уровня). К первой группе (высший уровень) относится административный персонал образовательных учреждений и органов управления образованием.

Вторую группу (средний уровень) составляют руководители методических, юридических, финансово-экономических и иных служб системы образования.

Третью ступеньку этой иерархии занимает педагог как организатор управления учебно-познавательной деятельностью обучающихся.

Осуществлять руководство педагогической деятельностью, педагогическим процессом – наиболее сложное из управленческих занятий, так как руководитель выступает, с одной стороны, как исследователь людских ресурсов организации, с другой – генератор передового педагогического опыта работы и руководства, достижений науки и практики.

В современных условиях к управлению педагогическим коллективом предъявляются строгие требования и, прежде всего, направленность на социальный аспект, а именно проявление лояльности к работающим; создание атмосферы, способствующей раскрытию способностей; использование методов, обеспечивающих удовлетворенность работой.

Управление современными организациями многими исследователями в области теории управления рассматривается как процесс, так как работа по достижению целей организации – это не единовременное действие, а непрерывная серия взаимосвязанных действий (процессный подход). Каждое из этих взаимосвязанных действий само по себе является процессом и называется функцией управления. Процесс управления состоит из взаимосвязанных функций планирования, организации деятельности, мотивации и контроля. Эти четыре первичные функции управления объединены связующими процессами коммуникации, принятия решений и представляют собой управленческий цикл.

Решения принимаются при наличии какой-либо проблематичной ситуации и выполняют ряд функций: направляющую (целеполагание), обеспечивающую (определение путей и средств достижения), координирующую и организационную (определение порядка и режима деятельности), стимулирующую (меры поощрения). Управленческие решения различаются по степени охвата и сложности их реализации, по назначению и месту в функционировании образовательного учреждения, по объему содержащихся в них рекомендаций и указаний. Так можно выделить следующие условные группы:

1. Перспективные решения (определяющие пути развития образовательного учреждения на относительно длительный период). К ним относятся нормативно-организационные, связанные с регламентацией всего распорядка текущей деятельности ОУ (правила внутреннего распорядка, Устав ОУ, графики работы сотрудников, должностные инструкции и т.д.).

2. Текущие решения (на достижение ближайших целей). К этой группе относятся оперативно-распорядительные решения, принимающиеся при наличии каких-либо отклонений от нормы (распоряжения, приказы), а также хозяйственно-распорядительные решения, касающиеся финансовых и материальных проблем.

В выработке управленческого решения можно выделить четыре этапа:

1. Выявление проблем и определение цели. Каждое действие должно основываться на знании обстановки.

2. Четкое изложение сформулированной цели и задач решения, условий для его исполнения, определение роли каждого исполнителя. В итоге появляется письменное изложение основных позиций решения, которое может быть изменено.

3. Доведение до сведения исполнителей, обнародование решения, мотивировка в необходимости его исполнения.

4. Окончательная устная и письменная корректировка решения, придание ему официального значения посредством «перевода» в приказ, распоряжение и т.д. Организация его исполнения.

Решения в современных условиях, особенно творческого, перспективного характера, не могут быть выработаны лично руководителем. Принятие решения должно быть направлено на оценку всех возможных альтернатив и выбор одной из них. Следовательно, принятие решения – это выбор того, как и что планировать, организовывать, мотивировать и контролировать.

В настоящее время ряд ученых считают, что состав и последовательность функций управления один и тот же для всех самоуправляемых систем. Отмечая при этом, что пропуск одной из них ведет к деформации всего процесса управления и снижает его результативность.

Функция планирования отвечает на три следующие вопроса:

- на каком уровне развития находится учреждение в конкретный момент;
- в каком направлении учреждению следует развиваться в ближайшем будущем;
- каким образом это будет происходить.

Целью планирования является разработка рационального плана на основе выработанного решения.

План является основным документом, на основе которого организуется вся деятельность по достижению цели и управление этой деятельностью.

Функция организации деятельности состоит в создании структуры управления образовательной организацией, определении заданий подразделениям, установлении порядка их взаимодействия, подборе людей для конкретной работы, наделении их полномочиями и ответственностью. Это единственная функция, обеспечивающая взаимосвязь и повышающая эффективность всех других функций управления.

Сущность функции мотивации состоит в том, чтобы члены образовательной организации добросовестно выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом.

Особое положение занимает среди функций управления контроль, по результатам которого должна производиться коррекция и решения, и плана, и системы целевых организаций, созданных для достижения цели образовательного учреждения.

Таким образом, управленческая деятельность – это сложный многоплановый процесс управления организацией, людьми. Она должна быть направлена, прежде всего, на качественное достижение целей и задач образовательного учреждения, на получение конкретных значимых результатов, которые в целом приведут к положительному динамическому развитию образовательной организации, к поднятию спроса на учреждение на рынке образовательных услуг.

Список использованных источников

1. Афанасьев, В. Г. Общество: системность, познание, управление [Текст] / В. Г. Афанасьев. – Москва : ЮНИТИ, 2007. – 432 с.
2. Фалько, С. Г. Контроллинг для руководителей и специалистов [Текст] / С. Г. Фалько. – Москва : Финансы и статистика, 2008. – 271 с.

3. Цирюльников, А. Инновационные комплексы в сфере образования: рекомендации по созданию и управлению [Текст] / А. Цирульник, А. Русаков, М. Эпштейн. – Санкт-Петербург ; Москва : Изд-во А.М. Кушнир, 2011. – 224 с.

УДК 377.111.3

Сергей Александрович Ионченков,

директор,

ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум»,

г. Енакиево

ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАВЕДЕНИЕМ СПО В УСЛОВИЯХ СНИЖЕНИЯ КОНТИНГЕНТА СТУДЕНТОВ (ОПЫТ ГПОУ «ЕНАКИЕВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»)

***Аннотация.** Данная статья раскрывает опыт внедрения принципов антикризисного управления в ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум» путем разработки антикризисной программы на 2018–2019 уч. год в условиях снижения контингента студентов. В работе обосновываются актуальные проблемы, вызывающие необходимость применения антикризисных стратегий, содержание и особенности реализации программы. Исследование особенностей антикризисного управления в учреждениях образования имеет большое практическое значение и особенно актуально в современных условиях.*

***Ключевые слова:** антикризисная программа; антикризисное управление; заведение СПО; сохранение контингента; рабочие группы.*

На сегодняшний день система среднего профессионального образования в Республике переживает сложные времена. Причин тому множество. Это:

- непрекращающиеся военные действия и связанный с ними спад экономической активности;
- снижение доли работающих угледобывающих предприятий в общем объеме промышленного комплекса Республики;
- уменьшение количества выпускников школ, обусловленное миграционным оттоком жителей ДНР в другие регионы;
- повышение доступности высшего образования и другие.

В условиях складывающейся сложной финансово-экономической ситуации важнейшим ресурсом является готовность и способность руководителя образовательного учреждения к работе в изменившихся условиях и реализация им принципов антикризисного управления.

Министерство образования Донецкой Народной Республики рассматривает этот ресурс как один из способов, обеспечивающих физическое выживание учебного заведения, а также как способ дальнейшего развития форм управления, обеспечивающих создание оптимальных условий учебной деятельности для всех участников образовательного процесса, планирование и поэтапное развитие учебного заведения.

Исследование проблем антикризисного управления в учреждениях образования имеет большое практическое значение и особенно актуально в современных условиях, так как данные заведения являются некоммерческими организациями, не связанными

с предпринимательской деятельностью, то есть необходимость в проведении антикризисных мероприятий вызвана особенными современными вызовами.

Постановка проблемы

ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум» долгое время считался учебным заведением, готовящим техников-мастеров, в первую очередь для угледобывающих предприятий. Благодаря наличию таких специальностей, как 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», 09.02.03 «Программирование в компьютерных системах» и пр., он получил статус политехнического, то есть многопрофильного технического учреждения СПО ДНР. Тем не менее, реальный потенциал данного статуса стал очевиден только сейчас, в условиях резкого снижения конкурентной способности горных специальностей.

Долгое время высокая конкурентоспособность техникума в системе заведений СПО ДНР достигалась за счет стабильного кадрового спроса на выпускников нашего техникума на предприятиях Енакиево, Булавинки, Ольховатки, Ждановки, Кировского, Нижней Крынки, Юнокоммунаровска, Углегорска. Соответственно, из этих населенных пунктов и шел основной приток абитуриентов-горняков. Результаты последних приемных кампаний показали, что ревалентность горных специальностей значительно снизилась: из четырех доступных на сегодняшний день специальностей только две продолжают быть востребованными. Это 21.02.17 «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» и 13.02.11 «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (горная отрасль)». В результате мы видим существенное снижение контингента обучающихся.

Можно выделить ряд субъективных, внутриведомственных факторов, ухудшающих показатели приема в техникуме:

- отсутствие единого слаженного механизма профорientационной работы и контроля над ее выполнением;
- низкая инициативность педколлектива техникума в разработке мероприятий по продвижению доступных специальностей и расширению содержания образования в ГПОУ «ЕПТ»;
- отсутствие инструментов для мониторинга участия педколлектива в подготовке и проведении вступительной кампании в техникуме.

Цели и задачи антикризисного управления учебным заведением

Главной целью работы руководителя учебного заведения в сложившейся ситуации должно стать выявление и усиление конкурентных преимуществ учебного заведения для сохранения и повышения контингента студентов. Для этого была разработана специальная антикризисная программа, обеспечивающая организацию системного развития учебного заведения в условиях снижения контингента студентов, формирование системы мероприятий по совершенствованию и популяризации существующих специальностей и созданию условий для обновления содержания образования в техникуме с разграничением функций исполнителей и сроков реализации антикризисных мероприятий.

Программа была рассмотрена на Педагогическом Совете техникума 21.02.2018. Основными ее направлениями являются следующие:

- совершенствование структуры и содержания среднего профессионального обучения в новых социально-экономических условиях;
- повышение конкурентоспособных преимуществ ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум» в системе СПО Донецкой Народной Республики;

- совершенствование механизмов управления образовательным учреждением;
- развитие и продвижение существующих и создание оптимальных условий для внедрения новых востребованных специальностей;
- интенсификация создания методических разработок по профориентационной работе в техникуме;
- создание устойчивого психологического климата в коллективе, оптимальной занятости всех работников в реализации антикризисной программы.

Антикризисная программа создана с целью повышения эффективности внутриведомственного планирования, демонстрации открытости деятельности и ответственности за принимаемые решения руководства ГПОУ «ЕПТ».

Реализация программы антикризисного управления ГПОУ «ЕПТ»

Программа антикризисного управления ГПОУ «ЕПТ» имеет ряд преимуществ. Во-первых, она объектно-ориентирована, то есть была разработана для конкретного учебного заведения, соответственно учитывает реальные недостатки образовательного процесса, особенности направлений подготовки и прочее. Во-вторых, реализация программы предусматривает системное развитие учебного заведения с четким разграничением исполнителей и определением сроков выполнения задания. То есть она позволяет реализовать такие принципы, как:

- ориентация на конкретные цели и реальные показатели (количественные и качественные);
- децентрализация и персонификация ответственности исполнителей;
- оценка всех результатов с точки зрения эффективности и реальных достижений.

Реализация программы подразумевает разработку плана мероприятий и нововведений каждые три месяца, направленных на решение первоочередных проблем учебного заведения с возможностью внесения изменений и дополнений. Для этого была создана специальная антикризисная комиссия, состоящая из трех рабочих групп (далее – РГ) во главе с руководителями и председателя в лице директора ГПОУ «ЕПТ».

Реализация программы включает в себя следующие этапы:

1. Первый этап.

Формирование РГ и назначение их руководителей. Разъяснительная работа с руководителями РГ, постановка задач и сроков их выполнения.

2. Второй этап.

Реализация системы разработанных мероприятий. Сотрудничество с администрацией, библиотекой, профкомом.

3. Третий этап.

Отчет о выполненной работе председателю комиссии от руководителей РГ. Выступление председателя с общим отчетным докладом на педагогическом совете/методическом совете. Внесение поправок и предложений в комплекс антикризисных мер. Формирование новых задач.

Содержание антикризисных мероприятий

Антикризисные мероприятия направлены на:

1. Сохранение существующего контингента студентов путем совершенствования структуры и содержания среднего профессионального обучения в новых социально-экономических условиях.
2. Повышение конкурентоспособных преимуществ ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум» в системе СПО Донецкой Народной Республики путем

создания выгодного имиджа в СМИ и сети Интернет, выпуска афиш и размещение рекламно-информационных и просветительских материалов.

3. Развитие и продвижение существующих и создание оптимальных условий для внедрения новых востребованных специальностей.

4. Создание механизма комплексной профориентационной работы в техникуме.

5. Подготовка к вступительной кампании 2018.

Современный процесс образования требует постоянного обновления, внедрение новых методик и технологий для приведения системы профессиональной подготовки студентов в соответствие с новыми государственными образовательными стандартами и достижениями педагогической теории и практики.

Особенно это касается системы среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики. Преподаватели специальных дисциплин должны постоянно повышать свой квалификационный уровень, быть в курсе всех реформ в законодательстве и экономике Республики, осуществлять постоянный мониторинг рынка рабочих кадров и передовых технологий, работе современных предприятий. То есть в работе делать упор на информационную и диагностико-консультационную профессиональную ориентацию студентов.

Практика показывает, что большая часть студентов, поступивших на первый курс, отчисляется по собственному желанию уже в первый год обучения. На наш взгляд, связано это именно с недостатками содержания и структуры среднего профессионального образования. Студенты не получают достаточно профориентационной информации, не видят перспектив выбранной специальности.

План антикризисных мероприятий включает меры по совершенствованию профориентационной работы среди студентов с использованием развивающего и активизирующего подходов, то есть направленных на формирование различных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства, а также формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути. Преподаватели, входящие в состав РГ, должны подготовить специальные мотивирующие профориентационные мероприятия, позволяющие студентам попробовать себя в различных видах профессиональной деятельности, чтобы почувствовать, насколько они им подходят, и получить объективную оценку своей успешности от преподавателя.

Профориентационная помощь должна быть системной и многоступенчатой, она должна быть доступна на протяжении всего периода профессионального развития. Особое значение следует уделять студентам 1 курса и проводить грамотную профориентационную работу уже на этапе адаптации первокурсников. Студенты должны иметь четкое представление о том, какое образование он получает, и где сможет впоследствии трудоустроиться.

В этой связи необходимо:

- организовать консультации студентов с преподавателями в течение учебного года;
- наладить стабильную обратную связь со студентами с использованием новых технологий, что особенно важно в условиях нестабильной мобильной связи (e-mail рассылка, связь со студентами с использованием Интернет-мессенджеров и пр.);
- организовать проведение регулярных анкетирований, выявляющих предпочтения и недовольства теми или иными аспектами образовательного процесса у студентов;
- проводить как можно больше профориентационных классных часов, которые бы знакомили студентов со всеми особенностями, нововведениями и перспективами своей специальности;

- проводить работу по изучению личности студента, созданию здорового психологического микроклимата в группе, воспитанию положительной мотивации к учебе.

Следующее направление работы – популяризация учебы в техникуме и создание правильного имиджа учебного заведения. Основными инструментами для реализации этой задачи являются:

- разработка и распространение рекламно-информационных и агитационных материалов в социальных сетях, блогах, сайтах образовательной тематики;
- участие студентов в городских и республиканских конкурсах, проектах;
- оперативное обновление контента официальных веб-ресурсов техникума, анонсирование важнейших мероприятий.

Данную работу уже вторую приемную кампанию выполняют работники библиотеки техникума. Разрабатываются фирменные макеты визиток, листовок и прочее. Антикризисная программа ГПОУ «ЕПТ» предусматривает создание отдельной рабочей группы по продвижению положительного образа техникума в СМИ, созданию рекламно-агитационных материалов и пр. Также были созданы группы, контролирующие внешнюю и внутреннюю профориентационную работу.

Ожидаемые результаты

Антикризисное управление ГПОУ «ЕПТ» подразумевает создание механизма регулирования процессов профориентации, обновления содержания и структуры среднего профессионального образования, продвижения учебы в техникуме для сохранения и постепенного повышения контингента студентов.

Индикаторы положительных результатов управления:

1. Количественные (количество средних учебных заведений, в которых проводилась профориентационная работа РГ техникума; количество запросов от предприятий о потребности в кадрах той или иной специальности, количество созданных агитационных материалов).

2. Качественные (результаты вступительной кампании 2018 г., устойчивый психологический климат в коллективе и составе РГ, создание образа развивающегося и перспективного заведения СПО, популяризация специальностей, расширение географии приема, сотрудничество со школами, училищами, лицеями, предприятиями).

Использование антикризисных стратегий повышает конкурентоспособность образовательного учреждения, создает возможность занять достойную конкурентную позицию на рынке образовательных услуг.

Список использованных источников

1. Криночкин, П. В. Проблемы повышения конкурентоспособности и антикризисное управление учебным заведением высшего профессионального образования [Текст] / П. В. Криночкин // Вестник МИЭП. – 2016. - № 4 (25). – С. 65–72.

2. Патрахина, Т. Н. Менеджмент в образовании [Текст] : учебное пособие / Т. Н. Патрахина. – 2-е изд., испр. и доп. – Нижневартовск : Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2014. – 123 с.

3. Соловцова, Е. Профессиональная ориентация, деятельность и личностная одаренность. Что такое одаренность, способность и зачем их надо учитывать при профориентации [Текст] / Е. Соловцова // Народное образование. – 2006. – № 8. – С.189–193.

4. Черненко, В. А. Антикризисное управление [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. А. Черненко, Н. Ю. Шведова. – Москва : Издательство Юрайт, 2015.

УДК 378.11

*Лилия Михайловна Кидина,
доцент кафедры управления образованием и педагогики,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников»,
г. Донецк*

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН

***Аннотация.** В статье рассматривается сущность управленческого мастерства, условия его развития и роль в управлении образовательным учреждением в условиях перемен.*

***Ключевые слова:** руководитель; управленческая деятельность; управленческое мастерство; образовательное учреждение.*

Модернизация системы профессионального образования, переход на новые Государственные образовательные стандарты, необходимость работать в новых экономических, политических и социальных условиях предполагает обновление деятельности руководителя образовательного учреждения. Не все руководители готовы работать в новых условиях. Можно предположить, что руководители образовательных учреждений, владеющие управленческим мастерством, эффективнее проявят себя в условиях перемен. Современный руководитель образовательного учреждения должен постоянно работать над развитием своей управленческой компетентности, находить оптимальные управленческие решения, совершенствовать управленческое мастерство.

Управленческое мастерство является частью профессиональной квалификации руководителя, определяющим фактором совершенствования управления образовательным учреждением и результативности его управленческих действий. Осознание путей и условий формирования управленческого мастерства руководителя требует анализа самого определения «управленческое мастерство».

Понятие «мастерство» (обобщая анализ различных словарей) означает умелость, наивысшее искусство в определенной отрасли (деятельности), высокая сноровка в выполнении определенной деятельности, что предполагает наличие профессиональных знаний, умений и навыков и характеризует человека относительно его способности быстрого и безукоризненного выполнения трудовых операций, трудолюбия, настойчивости и т.п.

Мастерство – это высокая степень овладения определенным видом специализированной деятельности; основывается на глубоком понимании дела, сочетаемом с развитыми умениями осуществлять рациональные и эффективные действия [3].

Нельзя забывать, что управленческое мастерство руководителя образовательного учреждения тесно связано с педагогическим мастерством. Поскольку педагогическая

деятельность осуществляется в различных направлениях, а соответственно, в каждом из них может проявиться и мастерство. Поэтому очень часто говорят о педагогическом мастерстве в широком смысле, или о мастерстве воспитания, или о мастерстве обучения, или о мастерстве управления педагогическим процессом.

Управленческое мастерство многие авторы определяют, как способность менеджера понимать общую перспективу организации; умение выбирать лучший вариант управленческого решения; умение правильно распределять работу и задачи, выбирать оптимальную технику и средства, предвидеть развитие ситуации; способность выполнять организационные обязанности, эффективно действовать в пределах выделенного бюджета, компетентно выполнять задания; логично и доступно издавать распоряжения, координировать информационные потоки, а также способность бесконфликтно взаимодействовать с людьми [5].

Таким образом, управленческое мастерство руководителя представляет собой синтез высокого уровня управленческой деятельности, системы специальных знаний, умений и навыков, а также личностных качеств руководителя. Управленческое мастерство позволяет руководителю учитывать внешние условия, искусно создавать внутренние, чтобы способствовать эффективной деятельности подчиненных.

По вопросу управленческого мастерства руководителя образовательного учреждения почти отсутствуют специальные научные разработки. Но в исследованиях, посвященных управлению в образовании, авторы касаются темы профессионализма руководителей образовательных учреждений, таким образом, уделяя внимание различным аспектам проблемы роста их управленческого мастерства.

Сущность вопроса управленческого потенциала руководителя образовательного учреждения, психологические аспекты его деятельности исследовали в своих работах Л.М. Карамушка, Ю.А. Конаржевский, В.Ю. Кричевский, А.М. Омаров, А.А. Урбанович, Ф.И. Хмиль. Вопросы эффективности управления рассматривали В.И. Зверева, Н.М. Островерхова, Л.И. Фишман. Вопросы инновационных подходов к управлению образовательным учреждением, повышения квалификации руководителей школ, пути формирования управленческого потенциала руководителя образовательного учреждения изучали Л.И. Даниленко, А.И. Мармаза, В.И. Маслов, Ю.Г. Семенов и др.

Анализируя категории мастерства руководителя образовательного учреждения, которые выделяет А.И. Мармаза (концептуальное, административное, технологическое, коммуникативное, психологическое мастерство, мастерство принятия решений), следует заметить, что именно наличие высокого уровня данных видов мастерства гарантирует эффективное руководство образовательным учреждением в условиях перемен. Рассмотрим их:

1. Концептуальное мастерство означает способность руководителя понимать перспективы образовательной организации, планировать сверхцели, разрабатывать соответствующие стратегии.

2. Мастерство принятия решений означает способность руководителя выбрать оптимальный вариант из существующих альтернативных.

3. Административное мастерство заключается в способности придерживаться законодательства, организационных правил, эффективно действовать в условиях инструктивно-нормативных ограничений.

4. Технологическое мастерство предполагает эффективную деятельность руководителя по реализации функций управления:

- а) аналитическое мастерство включает в себя способность руководителя к системной диагностики, использование научных методов исследования;

- б) плано-прогностическое мастерство предполагает эффективность организации процессов формирования целевого блока деятельности, оптимальное

определение путей и средств достижения миссии организации, разработку креативных планов;

в) организационное мастерство означает искусство руководителя в работе с ресурсным обеспечением (кадровая, финансовая, социальная и др. политика);

г) контрольно-оценочное мастерство руководителя заключается в эффективной реализации принципов мотивирующего контроля, мониторинга целей и результатов деятельности, применение факторно-критериальных основ оценки деятельности;

д) регулятивно-корректирующее мастерство означает умение быстро реагировать на отклонения от стандартов, гибкость управленческого поведения, управление развитием и инновациями.

5. Коммуникативное и психологическое мастерство означает способность руководителя эффективно передавать свои идеи, мысли другим; вести обсуждения, дискуссии; проводить в нетрадиционных формах совещания, собрания; умение эффективно взаимодействовать с другими людьми, устанавливать партнерские отношения [2, с. 116–117].

Курсы повышения квалификации руководящих работников, система обучающих семинаров для молодых руководителей, разъяснительные веб-семинары по управлению в условиях перехода на новые Государственные образовательные стандарты, круглые столы и профессиональные мастерские по повышению управленческой компетентности – важные мероприятия, которые необходимо организовывать для повышения управленческого мастерства руководителей. Необходимо понимать, что в системе среднего профессионального образования не было системы подготовки руководителей, некоторые руководители образовательных организаций среднего профессионального образования без педагогического и /или управленческого образования, а значит, им необходима помощь и поддержка в развитии управленческого мастерства.

На основе анализа психолого-педагогической и специальной литературы мы определили следующие пути формирования управленческого мастерства:

- самовоспитание общей культуры и культуры руководителя;
- освоение профессиональных знаний, умений и навыков;
- гражданская позиция и гражданская активность;
- управленческая практика;
- изучение перспективного опыта управленческой деятельности;
- систематическое самообразование.

Общими признаками управленческого мастерства являются крепкие и глубокие знания процессов управления, развитые умения и навыки, широта кругозора и способность находить эффективные методы и приемы достижения цели, авторитет у педагогического коллектива, социальных партнеров, заказчиков и т.д.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что управленческое мастерство руководителя образовательного учреждения является залогом успешной адаптации руководителя и образовательного учреждения в условиях перемен. Управленческое мастерство не является величиной постоянной, а значит, требует постоянного развития.

Список использованных источников

1. Васильченко, Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника [Текст] / Л. В. Васильченко. – Харків : Основа, 2007. – 176 с.
2. Мармаза, О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління [Текст] / О. І. Мармаза. – Харків : Основа, 2005. – 176 с.
3. Профессиональное образование [Электронный ресурс] : словарь – Режим доступа : <http://didacts.ru/termin/masterstvo.html>.

4. Шоробура, І. М. Менеджмент вищої освіти [Текст] : навч. посібник / І. М. Шоробура, Є. В. Долинський, О. О. Долинська. – Хмельницький : ПП Заколотний М.І., 2015. – 259 с.

УДК 377.111.3

Евгения Дмитриевна Колесниченко,

директор,

ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум»

*ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики
и торговли имени Михаила Туган-Барановского»,*

г. Донецк

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** В статье рассматриваются приоритетные направления и принципы системы управления качеством образования в образовательном учреждении среднего профессионального образования, характеристики качества образовательного процесса и управленческие действия руководителя для обеспечения эффективной работы образовательного учреждения. Особое внимание уделено вопросу внутреннего контроля образовательного процесса с указанием объектов управления и критериев оценивания деятельности.*

***Ключевые слова:** качество образования; контроллинг; управленческая компетентность; процесс управления; объект оценивания.*

Цель преобразований, которые происходят сейчас в системе образования – обеспечение высокого качества образования в соответствии с перспективными задачами развития общества и экономики и меняющимися запросами населения. Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании» закрепляет правовой статус Государственного образовательного стандарта (ГОС) как критерия качества образования. Принципиальное отличие новых стандартов заключается в том, что целью является не предметный, а личностный результат. Важна, прежде всего, личность самого обучающегося и происходящие с ним в процессе обучения изменения, а не сумма знаний, накопленная за время обучения.

Для обеспечения высокого уровня управляемости требуются новые методы, стратегии и инструменты, способные учитывать особенности динамично меняющейся внешней среды. Одной из наиболее рациональных и оптимальных концепций управления является контроллинг, который ставит своей целью эффективную организацию и координацию элементов системы управления организацией.

В образовательном учреждении контроллинг организует работу определенной системы управления, согласно которой принимаются решения, а в результате – достигаются или не достигаются цели.

Не нарушая целостности системы, ее можно структурировать по видам деятельности и сформировать соответствующие подсистемы. Приоритетные ориентиры системы управления качеством образования определяют следующие подсистемы:

1. Управление качеством образовательных программ.
2. Управление качеством формирования контингента обучающихся.
3. Управление качеством информационно-методического и материально-технического обеспечения образовательного процесса.
4. Управление кадровыми ресурсами образовательного учреждения среднего профессионального образования.
5. Управление качеством социального, технологического и экономического обеспечения образовательного процесса.
6. Мониторинг профессионального и личностного развития обучающихся.
7. Внутренний контроль в профессиональном образовании.

Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, государственным требованиям и потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы. П.7 ст. 25 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании» предусматривает ответственность образовательного учреждения за качество образования выпускников.

Таким образом, каждое образовательное учреждение должно иметь собственный эффективный механизм управления качеством образования.

В условиях перемен образовательное учреждение (ОУ) в системе среднего профессионального образования представляет собой сложный многогранный комплекс, включающий совокупность структурных подразделений по обеспечению подготовки высококвалифицированных, социально и профессионально мобильных специалистов среднего звена конкурентоспособных на рынке труда.

Структуру образовательного учреждения среднего профессионального образования можно представить в виде взаимосвязанных и взаимозависимых элементов: материально-технической базы, учебной и методической документации, педагогического, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала и студентов.

Эффективность управления образовательным учреждением зависит от умения директора руководить личностью, группой, коллективом. Задача руководителя создать в группе, коллективе творческую среду управленческого взаимодействия, в которой каждый член группы, коллектива сможет реализовать свой творческий потенциал. Управление и взаимодействие руководителя и членов группы, а также коллектива должно строиться не на административном, а на сотворчески-партнёрском, доверительном основании.

Управленческую компетентность руководителя ОУ мы рассматриваем, как готовность руководителя результативно осуществлять управленческие функции на основе теоретических знаний и практических умений, опыта, индивидуальных личностных качеств, мотивированного стремления к достижению цели и решению поставленных задач.

Нельзя не отметить, что все преобразования, происходящие сегодня в системе СПО, ориентируют руководителей и административный аппарат ОУ СПО на оптимизацию и повышение качества образовательных услуг, а также рационально и ответственно предпринимать следующее: осуществлять в соответствии с установленным законодательством и порядком подбор, расстановку преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала; распределять педагогическую нагрузку и обеспечивать выполнение учебного плана, отвечать за подготовку педагогических кадров и повышение их квалификации; контролировать выполнение научно-исследовательских работ; отвечать за обеспечение государственных образовательных стандартов СПО, обсуждение

и утверждение в установленном порядке рабочих программ, учебно-методическое обеспечение по учебным дисциплинам и профессиональным модулям.

Система государственного контроля качества среднего профессионального образования поддерживается процедурой комплексной оценки деятельности ОУ СПО, совмещающей процедуры лицензирования, государственной аккредитации.

Можно сформулировать принципы, которые необходимо положить в основу работы ОУ СПО, а именно:

- ориентация на потребителя. Деятельность ОУ зависит от своих потребителей, в качестве которых необходимо признать работодателей (предприятия, организации, учреждения, принимающие на работу выпускников), студентов и их семьи, общество в целом и другие заинтересованные стороны. Сотрудники ОУ должны понимать их текущие и будущие потребности, выполнять их требования и стремиться превзойти их ожидания;

- лидерство руководства. Руководство ОУ должно стремиться обеспечивать единство цели и направления деятельности сотрудников. В коллективе должна поддерживаться среда, в которой сотрудники могут быть полностью вовлечены в достижение поставленных целей и решение задач в области качества;

- вовлечение сотрудников. Сотрудники всех структурных подразделений должны составлять основу образовательного учреждения. Нужно стремиться, чтобы их положительная мотивация, полное вовлечение в улучшение деятельности, рациональное использование их потенциала дало возможность использовать их способности с пользой для ОУ;

- процессно-ориентированный подход. Желаемый результат достигается эффективнее, если различными видами деятельности и соответствующими ресурсами управляют как процессом;

- принятие решений, основанное на фактах и данных. Эффективные решения основываются на анализе фактов, данных и информации. Это предполагает построение действенной системы сбора и анализа информации обо всех аспектах деятельности ОУ СПО и ее взаимоотношения с «внешней средой».

Для обеспечения функционирования системы управления и оценки качества образовательного процесса необходимо: участие в обеспечении качества подготовки специалистов среднего звена всего персонала образовательного учреждения; создание стимулов для его обеспечения; создание структурного подразделения (комитета, совета) по мониторингу качества (контроллинга) на базе ОУ.

Цели и задачи ОУ СПО в области качества образования должны определяться с учетом поставленных вопросов к самим себе – К чему стремиться? Для чего это требуется? Что делать? Как мы собираемся делать это? Кто это будет делать? Когда это нужно делать? Цели должны быть достижимы, а задачи – выполнимы.

Следовательно, выделим три группы характеристик качества образовательного процесса: качество потенциала достижения цели образования, качество процесса формирования профессионализма, качество результата образования.

Качество потенциала выражается в таких характеристиках, как качество цели образования, качество образовательной программы, качество материально-технической базы образовательного процесса, качество подготовки абитуриентов, качество информационно-методической базы.

Качество процесса формирования профессионализма – это качество технологии образования, контроль образовательного процесса, качество мотивации преподавательского состава на творчество и эффективность педагогической работы,

качество отношения студентов к образованию, интенсивность образовательного процесса, управление образованием, методы презентации знаний.

Качество результатов образования – осознание профессионализма, распознавание и реализация индивидуальных способностей и особенностей, трудоустройство, карьера, овладение методологией самообразования, знания, практические навыки.

Организация управления качеством образовательного процесса невозможна без формирования комплексной системы оценивания в целом. Образовательный процесс в рамках внутреннего контроля качества предлагаем рассматривать как систему элементов, которые и будут объектами управления.

Таблица 1. Объекты оценивания

№	Объект оценивания (управления)	Критерии оценивания
1	Учебный план и организация его реализации в рамках образовательного учреждения	- наличие в учебном плане полного перечня дисциплин и междисциплинарных курсов, отвечающих запросам работодателей; - логическая последовательность изучения дисциплин и междисциплинарных курсов в учебном плане; - взаимосвязь теории и практики в учебном плане; - организация учебного и производственного процесса (учебное расписание); - организация прохождения производственной практики на базе работодателей
2	Дисциплины и междисциплинарные курсы, включенные в учебный план	- соответствие содержания дисциплин ГОС СПО, запросам работодателей и современному положению на рынке труда; - наличие учебных и методических материалов; - качественный уровень преподавания дисциплин; - объективная оценка знаний
3	Образовательное пространство	- наличие достаточных для образовательного процесса информационных ресурсов (Интернет, использование библиотечных фондов); - эффективность использования технических средств, в том числе компьютеров, интерактивных досок, плазменных панелей, а также макетов, моделей и тренажеров в образовательном процессе; - наличие дистанционных методов обучения
4	Личностное развитие студентов	- развитие мотивации в обучении; - социализация, адаптация и профессионализация; - развитие творческих способностей; - участие в конкурсных мероприятиях
5	Квалификация преподавателей	- наличие высококвалифицированных кадров в техникуме; - повышение профессиональной квалификации, производственная стажировка
6	Трудоустройство выпускников	- наличие договоров на подготовку кадров, прохождение производственной практики; - наличие сведений о трудоустройстве выпускников; - отзывы работодателей о выпускниках техникума

Предлагаемая система оценивания дает возможность получить представление об уровне качества образовательного процесса в настоящий момент. На основании анализа полученных оценок и их сопоставления с ожидаемыми (нормативными) осуществляется целенаправленный процесс скоординированных действий на объекты управления для установления и поддержания необходимого уровня качества, удовлетворяющего требованиям государственных образовательных стандартов, потребителей образовательных услуг (студентов) и общества в целом (работодателей, рынка труда).

Таким образом, соответствие управленческих решений социально-правовым нормам и тенденциям развития образования в целом является ведущим принципом управления качеством образовательного процесса в ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум» ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского». 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 техникума, правовое обеспечение состава управленческих функций.

Благодаря такому подходу для решения задач, стоящих перед ОУ СПО в ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум» ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» профессиональный, открытый всему новому педагогический коллектив, способный работать сплоченно, как единый живой организм. Руководитель создаёт условия, при которых возможен рост каждого, преподавателя, сотрудника или студента, а настроенность педагогического коллектива аналитически мыслить, разрушать устаревшие штампы и стереотипы позволит добиться высоких результатов.

Список использованных источников

1. Авдеев, А. А. Роль контроллинга в системе управления деятельностью высшего учебного заведения [Текст] / А. А. Авдеев // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6.
2. Анисимов, П. Ф. Управление качеством среднего профессионального образования [Текст] : монография / П. Ф. Анисимов, В. Е. Сосонко. – Казань : Институт среднего профессионального образования РАО, 2001. – 256 с.
3. Бадертдинова, Э. М. Управление качеством образовательного процесса в системе среднего профессионального образования [Текст] / Э. М. Бадертдинова // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2008.
4. Белова, Е. Н. Управленческая компетентность руководителя [Текст] : монография / Е. Н. Белова. – Красноярск, 2007. – 268 с.
5. Проценко, Т. Н. Процессный подход к созданию системы управления качеством образования в колледже [Текст] / Т. Н. Проценко // Среднее профессиональное образование. – 2007. – № 1.

УДК 377.111.3

Юлия Анатольевна Кротова,
и.о.директора,
ГПОУ «Донецкий государственный колледж
пищевых технологий и торговли»,
г. Донецк

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: В данной работе рассматривается проблема развития профессиональной компетентности педагога как основного фактора оценки педагогической деятельности. Определяются современные подходы к определению понятия профессиональной компетентности педагога, структурный состав профессиональной компетентности педагога, рассматриваются ее общие и специальные компоненты, направления развития профессиональной компетентности педагога в системе профессионального образования, выявляется состав ее функций.

Ключевые слова: педагог; педагогическая деятельность; компетентностный подход; компетенция; компетентность; профессиональная компетенция; профессиональная компетентность.

Основная цель современного образования – подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время значительно повысился спрос на квалифицированного, творчески мыслящего, конкурентоспособного преподавателя, способного воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

В этой связи педагогика изучает носителя педагогической профессии как целостную личность, во всем многообразии его профессионально-педагогических качеств, которые являются фактором успешности осуществляемой деятельности.

Многие ученые (В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов Л.Н. Макарова, В.И. Байденко, А.В. Хуторской, Ю.Г. Татура, А.Г. Бермус, Д.А. Иванова, Л.Д. Давыдова и др.) рассматривают феномен профессиональной компетентности в своих работах, так как данная проблема является актуальной [4].

Любой профессионал как целостная личность должен быть мастером своего дела. Выделяют следующие элементы педагогического мастерства:

- гуманистическая направленность личности (предполагает наличие определенных ценностей, идеалов);
- профессиональные знания (представлены знанием предмета, методики его преподавания, знанием педагогики и психологии);
- педагогическая техника (обобщение, культура речи, самовоспитание и т.д.);

– педагогические способности (комплекс умений, который позволяет глубже, ярче, талантливее выразить себя и добиться наивысшего результата).

А.С. Макаренко в своё время отвергал утверждения о предопределенности педагогического мастерства врожденными особенностями, задатками, он показал его обусловленность уровнем профессиональной компетентности.

Педагогическое мастерство, основанное на умениях, на квалификации, по его мнению – это знание педагогического процесса, умение его построить, привести в движение. Нередко же педагогическое мастерство сводят к умениям и навыкам педагогической техники, в то время как это лишь один из внешне проявляющихся компонентов мастерства.

По глубокому убеждению А.С. Макаренко, овладение педагогическим мастерством доступно каждому педагогу при условии целенаправленной работы над собой. «Мастерство – это то, чего можно добиться, и как может быть известный мастер-токарь, прекрасный мастер-врач, так должен и может быть известным мастером педагог... И каждый из молодых педагогов, будет обязательно мастером, если не бросит нашего дела, а насколько он овладеет мастерством, – зависит от собственного напора». Некоторые исследователи вместо понятия мастерства используют понятие «профессионализм» [2].

В зависимости от результатов деятельности профессионализм каждого преподавателя можно охарактеризовать одним из уровней:

- 1) репродуктивный (умеет пересказать другим то, что знает сам);
- 2) адаптивный (умеет приспособить свое сообщение к аудитории слушателей);
- 3) локально-моделирующий (владеет стратегиями формирования системы знаний, навыков, умений, отношений по отдельным разделам курса, программы);
- 4) системно-моделирующий знания (владеет стратегиями формирования системы знаний, навыков, умений по курсу в целом);
- 5) системно-моделирующий творчество (владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования творческой личности, способной к саморазвитию в новых условиях).

Преподаватели, находящиеся на репродуктивном уровне деятельности, целиком поглощены самим преподаваемым предметом, его пересказом, близким к тексту. На адаптивном уровне деятельности количество структурных элементов педагогической системы и связей между ними увеличивается. Преподаватель ищет, каким образом приспособить учебную информацию к аудитории. Но при этом главной остается информация. На локально-моделирующем уровне деятельности достаточное владение информацией позволяет педагогу начать поиск в различных способах ее предъявления. Он оказывается способным накопить психологические знания о группе и отдельных обучающихся. На уровне системно-моделирующем знания в зону активного внимания преподавателя попадают цели педагогической системы. Только на этом уровне деятельности возникает вопрос о том, в какой мере индивидуальная система педагогической работы подчинена целевому результату. Уровень системно-моделирующего творчества соответствует высшему мастерству преподавателя, когда его внимание сфокусировано на личности обучаемого, когда преподаватель превращает учебный предмет в средство формирования творческой личности обучаемого, способной к профессиональному и личностному самоутверждению.

Проблема определения профессиональной компетентности и её соотношение с понятием компетенции с недавних пор стала предметом обсуждений между педагогами,

психологами, специалистами-практиками и учеными. В педагогической науке на данный момент нет единого подхода к определению понятия «профессиональная компетентность педагога». Согласно толковому словарю, понятие «компетентный» определяется как «осведомленный, авторитетный в какой-либо области».

Различая эти понятия, отмечается, что знания, умения и опыт определяют компетентность человека, а способность мобилизовать их обуславливает компетенцию образованной, профессионально успешной личности.

В одном из современных педагогических словарей приводится такое определение: профессиональная компетентность педагога – это владение им необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность педагогической деятельности, педагогического общения и личности как носителя определенных ценностей, идеалов и педагогического сознания.

В качестве элементов такой компетентности выделяют:

- специальную компетентность в области преподаваемой дисциплины;
- методическую компетентность в области способов формирования знаний, умений и навыков у обучающихся;
- психолого-педагогическую компетентность в сфере обучения;
- дифференциально-психологическую компетентность в области мотивов, способностей, направленности обучаемых;
- рефлексия педагогической деятельности или аутопсихологическую компетентность [1].

Раскроем содержание этих элементов:

Специальная компетентность включает глубокие знания, квалификацию и опыт производственной деятельности в области преподаваемого предмета, специальности, по которой ведется обучение; знание способов решения технических, творческих задач, связанных с конкретным производством.

Методическая компетентность включает владение различными методами обучения, знание дидактических методов, приемов и умение применять их в процессе обучения, знание психологических механизмов усвоения знаний и умений в процессе обучения.

Психолого-педагогическая компетентность предполагает владение педагогической диагностикой, умение строить педагогически целесообразные отношения с обучающимися, осуществлять индивидуальную работу на основе результатов педагогической диагностики; знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения; умение пробуждать и развивать у обучаемых устойчивый интерес к выбранной специальности, к преподаваемому предмету.

Дифференциально-психологическая компетентность включает умение выявлять личностные особенности, установки и направленность обучаемых, определять и учитывать эмоциональное состояние людей; умение грамотно строить взаимоотношения с руководителями, коллегами, обучающимися.

Аутопсихологическая компетентность подразумевает умение осознавать уровень собственной деятельности, своих способностей; знание о способах профессионального самосовершенствования; умение видеть причины недостатков в своей работе, в себе; желание самосовершенствования.

Личность человека, как правило, представлена совокупностью пяти основных потенциалов: познавательным, морально-нравственным, творческим, коммуникативным и эстетическим.

Познавательный потенциал определяется, прежде всего, объемом и качеством информации, которой располагает личность.

Морально-нравственный потенциал обусловлен приобретенными личностью в процессе социализации нравственно-эстетическими нормами, жизненными целями, убеждениями, устремлениями.

Творческий потенциал личности определяется наличием умений и навыков, способностями к действию, и мерой их реализации в определенной сфере деятельности и общения.

Коммуникативный потенциал личности оценивается степенью общительности, характером и прочностью контактов, устанавливаемых индивидом с другими людьми.

Эстетический потенциал личности обуславливается уровнем и интенсивностью ее художественных потребностей, а также тем, как она их удовлетворяет.

Таким образом, профессионал как целостная личность должен обладать совокупностью значимых профессионально-педагогических качеств, которые позволяют ему наиболее эффективно реализовывать цели и задачи своей профессиональной деятельности.

Говоря о личности человека, нельзя не обратить внимание и на такой фактор, как психология детей. Знание психологии детей становится ведущим в структуре знаний тех педагогов, которые чутко воспринимают реакцию учащихся на объяснение и на каждое действие. В свою очередь, знание психологии обучающихся проявляется в самом педагогическом действии преподавателя. Не случайно Василий Александрович Сухомлинский писал: «Не забывайте, что почва, на которой строится ваше педагогическое мастерство, в самом ребенке, в его отношении к знаниям и к вам, учителю. Это желание учиться, вдохновение, готовность к преодолению трудностей. Заботливо обогащайте эту почву, без нее нет школы».

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Исходя из современных требований, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога: работа в методических объединениях, творческих группах; исследовательская, экспериментальная деятельность; инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий; различные формы педагогической поддержки; активное участие в педагогических конкурсах, мастер-классах, форумах и фестивалях; обобщение собственного педагогического опыта; использование информационно-компьютерных технологий. Но не один из перечисленных факторов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности.

Можно выделить этапы формирования профессиональной компетентности:

- самоанализ и осознание необходимости;
- планирование саморазвития (цели, задачи, пути решения);
- самопроявление, анализ, самокорректировка.

Формирование профессиональной компетентности – процесс циклический, т.к. в процессе педагогической деятельности необходимо постоянное повышение профессионализма, и каждый раз перечисленные этапы повторяются, но уже в новом качестве. Вообще, процесс саморазвития обусловлен биологически и связан

с социализацией и индивидуализацией личности, которая сознательно организует собственную жизнь, а значит, и собственное развитие. Процесс формирования профессиональной компетентности также сильно зависит от среды, которая должна стимулировать профессиональное саморазвитие. Этому способствует демократическая система управления, различные формы педагогического мониторинга, к которым можно отнести анкетирования, тестирования, собеседования, и мероприятия по обмену опытом, конкурсы, и презентация собственных достижений. Данные формы стимулирования позволяют снизить уровень эмоциональной тревожности педагога, влияют на формирование благотворной психологической атмосферы в коллективе.

Диагностика уровня профессиональной компетентности педагога важна и нужна не как самоцель, а как средство выявления уровня профессионализма всего коллектива учебного заведения, его педагогического потенциала, возможностей коллектива в реализации выдвинутых целей дальнейшего развития. Следует отметить, что, хотя учеными, методистами, работниками образовательных учреждений накоплен огромный аналитический материал, но до сих пор четких и научно обоснованных критериев оценки труда педагогов не существует [1].

При изучении профессиональной компетентности педагогов рекомендуется руководствоваться следующими основными требованиями диагностики:

- изучение профессиональной компетентности должно быть направлено на выявление индивидуальных особенностей профессионального роста;
- оценка профессионально-педагогической компетентности должна проводиться не только путем сравнения полученных результатов с какими-либо нормами, средними величинами, но и путем сопоставления их с результатами предыдущих диагностирований (не обязательно проводимых в связи с аттестацией) с целью выявления характера продвижения в развитии, профессиональном росте педагога;
- диагностика профессиональной компетентности нужна не только для выявления актуального уровня, но и для определения возможных индивидуальных путей совершенствования;
- изучение профессионально-педагогической компетентности должно опираться на самоанализ, самодиагностику результативности профессиональной деятельности педагогов для создания мотивации самосовершенствования и профессионального роста.

Высокий уровень деятельности преподавателя обозначен такими факторами:

- чёткая конкретизация заданий за тот или иной период работы преподавателя;
- жёсткий контроль администрации относительно выполнения преподавателем его обязанностей;
- «борьба» за студентов в условиях преподавания курса несколькими преподавателями (на каждой лекции преподаватель должен доказать, что владеет высоким уровнем педагогического мастерства);
- конкретные требования к качеству преподавания: 75 % студентов должны по окончании признать курс как важный, а из всего количества студентов 85 % должны получить оценку не ниже уровня «С»;
- комплексное оценивание педагогической деятельности преподавателя;
- прямая зависимость решений личных вопросов от результатов оценивания педагогической деятельности (решение о повышении в должности, решение о постоянном найме, годовая оценка персонала, рекомендации относительно надбавок к окладам).

Итак, для успешного выполнения своих функций не зависимо от страны, преподаватель должен быть организатором, оратором, аналитиком, психологом, эрудитом во многих областях знаний. От него требуется большие умственные, физические, временные и эмоционально-волевые затраты.

Таким образом, в очередной раз убеждаемся, что педагогическая деятельность – процесс постоянного творчества. Но в отличие от творчества в других сферах (наука, техника, искусство) творчество педагога не имеет своей целью создание нечто нового, оригинального, поскольку его продуктом всегда остается развитие личности. Конечно, творчески работающий педагог, а тем более педагог новатор, создает свою педагогическую систему, но она является лишь средством для получения наилучшего в данных условиях результата.

Нередко творческую природу труда педагога выводят из умозаключения: педагогический труд по преимуществу умственный, а умственный – значит творческий. Но умственный труд нельзя прямо отождествлять с творческим. Без специальной подготовки, знаний, представляющих собой отражение обобщенного социального опыта, накопленного предшествующими поколениями, педагогическое творчество, кроме как на уровне проб и ошибок, невозможно. Только эрудированный и имеющий специальную подготовку педагог на основе глубокого анализа возникающих ситуаций и осознания сущности проблемы путем творческого воображения и мысленного эксперимента способен найти новые оригинальные пути и способы ее решения.

Подводя итоги вышесказанного, приведем такое крылатое выражение неизвестного автора: «Стать мастером – это не самоцель, это пристрастие должно быть присуще педагогу как неотъемлемое качество его любви к своей профессии».

Список использованных источников

1. Жуковский, В. П. Развитие профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации [Электронный ресурс] / В. П. Жуковский, Н. А. Жуковская // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2017. – № 1. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-professionalnoy-kompetentnosti-pedagoga-v-sisteme-povysheniya-kvalifikatsii-1>.
2. Коваленко, В. И. Профессиональная компетентность педагога – фактор развития образовательной системы МВД России [Электронный ресурс] / В. И. Коваленко, О. А. Соколова // ППД. – 2016. – № 3. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-pedagoga-faktor-razvitiya-obrazovatelnoy-sistemy-mvd-rossii>.
3. Мезенцева, О. И. Развитие профессиональной компетентности педагога в условиях существующей системы повышения квалификации [Электронный ресурс] / О. И. Мезенцева // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. – № 1 (42). – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-professionalnoy-kompetentnosti-pedagoga-v-usloviyah-suschestvuyushey-sistemy-povysheniya-kvalifikatsii>.
4. Умникова, Е. Л. Развитие профессиональной компетентности педагога в условиях инновационной образовательной среды [Текст] : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Умникова Евгения Леонидовна – Екатеринбург, 2011. – 189 с. : ил. РГБ ОД, 61 11-19/344.

УДК 377.111.3

Ирина Анатольевна Левитан,
зав. учебно-производственной практикой,
ГПОУ «Горловский медицинский колледж»,
г. Горловка

Елена Викторовна Волын,
заместитель директора по воспитательной работе,
ГПОУ «Горловский медицинский колледж»,
г. Горловка

Виктория Васильевна Семенова,
заместитель директора по учебной работе,
ГПОУ «Горловский медицинский колледж»,
г. Горловка

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ: МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И ВИДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ

Аннотация. В настоящее время система профессионального образования претерпевает значительные изменения. В современных условиях важнейшей задачей по изменению системы профессионального образования становится управление его развитием на всех уровнях – от государственного до уровня конкретного образовательного учреждения, колледжа (техникума).

Цель статьи заключается в выявлении максимально возможных современных вызовов времени и определении перспективных изменений в деятельности учреждений среднего профессионального образования как ответ современным вызовам. Вызовы времени – это вопросы к обществу как субъекту, это сигналы о том, что в ответ на изменившиеся условия жизни ему необходимо менять формы и способы поведения. Это вопрос к внешним обстоятельствам, ситуациям, отдельным обществам, социальным институтам, социальным группам и т.п.

Вызов времени действительно является проблемой, но не всякой проблемой, а только той, которая соразмерна по масштабу обществу или его крупным элементам в определенной фазе социальной темпоральности [21].

Ключевые слова: управление; функции управления; методы управления; управленческий цикл; управленческие решения; функциональный подход к управлению.

Образовательное учреждение – это открытая педагогическая система, которая создается обществом; призвана выполнять социально задаваемые функции, и не может существовать без людей из общества – студентов, преподавателей, руководителей, не может работать без выделяемых обществом ресурсов – финансовых, материальных и т.п. Образовательное учреждение исчезнет как социальный институт, если оно будет игнорировать изменяющиеся запросы общества, государства, потребности молодежи и работодателей. Оно не может абстрагироваться от социальной ситуации.

Любая организация существует только потому, что она обладает определенной ценностью для людей или общества ее создавших. Она должна удовлетворять некие

потребности, создавать потребительские ценности, отвечающие на индивидуальные, групповые или общественные запросы.

Абсолютное большинство организаций либо создают продукт, либо предоставляют услугу, востребованную и потребляемую другими. Степень успешности организации, соответственно, определяется тем, насколько продукт или услуга востребована потребителем, отвечает ли она социальным запросам и сколь высокого качества продукт или услуга, производимая ею.

Студенты, которые приходят к нам, имеют право учиться там, где они решат. Мы обязаны принять и обучать любого, независимо от уровня и качества его готовности.

Кроме того, мы должны предоставлять эту услугу не только тому, кто имеет выраженную потребность в ней, мотивирован на получение ее в полном объеме и высокого качества (что типично для организаций, предоставляющих услуги населению), но и тем, кто вовсе не мотивирован, не имеет потребности учиться, развиваться, трудиться. Есть категория студентов, которые остановили свой выбор на том или ином образовательном учреждении по разным причинам, не имеющим ничего общего с желанием приобрести специальность и связать жизнь с выбранной профессией.

Коллектив среднего профессионального образовательного учреждения представляет собой весьма своеобразную иерархию: директор – педагогический коллектив – студенческий коллектив. Своеобразие этой структуры состоит в том, что управленческое взаимодействие руководителя со студенческим коллективом может осуществляться как через педагогический коллектив, так и лично через педагогическую и организационную деятельность.

Таким образом, чтобы оценка эффективности управления была произведена корректно и признана справедливой (что немаловажно для этого процесса), необходимо учитывать указанные особенности: индивидуальные различия абитуриентов, особенности мотивации контингента, опосредованность образовательных результатов условиями семейного воспитания и общественного влияния.

Современный менеджмент утверждает, что не существует единственно успешного способа управления организацией. Не менее актуально, с учетом вышеизложенного, это относительно управления образовательным учреждением.

Есть управление адекватное и неадекватное ситуации, которая включает в себя: цели, задачи и особенности бизнес-процесса (базовой деятельности), особенности внешней среды (макро- и микроокружения), коллектива, а также индивидуальные особенности личности руководителя.

В педагогической науке и практике все более усиливается стремление осмыслить целостный педагогический процесс с позиций науки управления, придать ему строгий научно обоснованный характер.

Под *управлением* понимается деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации.

Педагогическое управление представляет собой целенаправленное сознательное взаимодействие участников целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей, направленное на достижение оптимального результата. Взаимодействие участников целостного педагогического процесса складывается как цепь последовательных, взаимосвязанных действий, или функций: педагогического анализа, целеполагания и планирования, организации, контроля, регулирования и корригирования.

Управленческая деятельность по своему содержанию сложная и многоплановая. Современная социально-экономическая ситуация предъявляет множество требований как к самому субъекту управления – менеджеру, так и к объекту управления – отдельной личности, группе, организации.

Некоторые современные исследователи проблем управления образовательными учреждениями выделяют следующие *функции управления*:

- информационно-аналитическую,
- мотивационно-аналитическую,
- мотивационно-целевую,
- планово-прогностическую,
- организационно-исполнительскую,
- контрольно-диагностическую,
- регулятивно-коррекционную.

Эти функции представляют собой последовательность звеньев, из которых складывается процесс управления для всех самоуправляемых систем. Они взаимосвязаны и поэтапно сменяют друг друга, образуя единый управленческий цикл.

Среди менеджеров образования специалисты выделяют три группы (уровня).

К *первой группе (высший уровень)* относится административный персонал образовательных учреждений и органов управления образованием.

Вторую группу (средний уровень) составляют руководители методических, юридических, финансово-экономических и иных служб системы образования.

Третью группу занимает педагог как организатор управления учебно-познавательной деятельностью обучающихся.

Осуществлять руководство педагогической деятельностью, педагогическим процессом – наиболее сложное из управленческих занятий, так как руководитель выступает, с одной стороны, как исследователь людских ресурсов организации, с другой – генератор передового педагогического опыта работы и руководства, достижений науки и практики.

В современных условиях к управлению педагогическим коллективом предъявляются строгие требования и, прежде всего, направленность на социальный аспект, а именно проявление лояльности к работающим; создание атмосферы, способствующей раскрытию способностей; использование методов, обеспечивающих удовлетворенность работой [6, с. 112].

Методы управления – это система способов и приемов воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенного результата.

В.И. Мухин отмечает, что существуют несколько подходов и классификаций методов управления, однако по наиболее распространенной классификации они делятся на три группы.

Первую группу составляют *экономические методы управления*, основанные на социально-экономических законах и закономерностях развития объективного мира – природы, общества и мышления. Использование этих методов основано на системе экономических интересов личности, коллектива и общества.

Вторую группу составляют *социально-психологические методы управления*, основанные на формировании и развитии общественного мнения относительно общественно и индивидуально значимых нравственных ценностей – добра и зла, сути жизни, нравственных начал в обществе, отношений к личности и т.д.

Третья группа представлена *организационно-распорядительными методами управления*, основанными на правах и ответственности педагогического коллектива на всех уровнях хозяйствования и управления (часто эти методы называют административными).

Основой административных методов управления являются организационные отношения, которые включают в себя отношения прав и ответственности, властные, компетентности.

Управление современными организациями многими исследователями в области теории управления рассматривается как процесс, так как работа по достижению целей организации – это не единовременное действие, а непрерывная серия взаимосвязанных действий (процессный подход). Каждое из этих взаимосвязанных действий само по себе является процессом и называется функцией управления.

В настоящее время получил широкое распространение подход, основанный на объединении всех в четыре основные функции, которые применимы ко всем организациям. Согласно этому подходу процесс управления состоит из взаимосвязанных функций планирования, организации деятельности, мотивации и контроля. Эти четыре первичные функции управления объединены связующими процессами коммуникации и принятия решений и представляют собой *управленческий цикл*.

Ни одно из действий в организационных системах не начинается без соответствующего решения руководителя, так как эти действия несут не только материальную, но и юридическую нагрузку. Поэтому управленческому решению в деятельности руководителя и в процессе управления вообще принадлежит особое место.

Решения принимаются при наличии какой-либо проблематичной ситуации и выполняют ряд функций: направляющую (целеполагание), обеспечивающую (определение путей и средств достижения), координирующую и организационную (определение порядка и режима деятельности), стимулирующую (меры поощрения).

Управленческие решения различаются по степени охвата и сложности их реализации, по назначению и месту в функционировании образовательного учреждения, по объему содержащихся в них рекомендаций и указаний.

Так можно выделить следующие условные группы:

1. *Перспективные решения* (определяющие пути развития современного учреждения на относительно длительный период). К ним относятся нормативно-организационные, связанные с регламентацией всего распорядка текущей деятельности ОУ (правила внутреннего распорядка, Устав ОУ, графики работы сотрудников, должностные инструкции и т.д.).

2. *Текущие решения* (на достижение ближайших целей). К этой группе относятся оперативно-распорядительные решения, принимающиеся при наличии каких-либо отклонений от нормы (распоряжения, приказы), а также хозяйственно-распорядительные решения, касающиеся финансовых и материальных проблем.

Решения в современных условиях, особенно творческого, перспективного характера, не могут быть выработаны лично руководителем. Принятие решения представляет собой деятельность, направленную на оценку всех возможных альтернатив и выбор одной из них. Следовательно, принятие решения – это выбор того, как и что планировать, организовывать, мотивировать и контролировать.

Т.И. Шамова дает следующее определение управленческих функций – это виды деятельности, которые осуществляет управляющий. Каждая функция представляет собой процесс, так как состоит из серии взаимосвязанных действий [1, с. 135].

М.М. Поташник отмечает, что различают общие функции управления, называемые еще управленческими действиями (это планирование, организация, руководство, контроль, анализ и др.) и конкретные функции, когда управленческое действие названо не само по себе, а вместе с объектом, на который оно направлено: например, планирование работы с педагогическими кадрами, контроль качества образования и т.д.

В настоящее время ряд ученых считают, что состав и последовательность функций, из которых складывается процесс управления один и тот же для всех самоуправляемых систем. Отмечая при этом, что пропуск одной из них ведет к деформации всего процесса управления и снижает его результативность. Охарактеризуем кратко основные функции управления.

Функция *планирования* отвечает на три следующие вопроса:

- на каком уровне развития находится учреждение в конкретный момент;
- в каком направлении учреждению следует развиваться в ближайшем будущем;
- каким образом это будет происходить.

Целью планирования является разработка рационального перспективного плана на основе выработанного решения.

План является основным документом, на основе которого организуется вся деятельность по достижению цели и управление этой деятельностью.

Организация деятельности – это одна из функций управления, предназначенная для создания реальной системы общечеловеческих, технических, финансовых, материальных и других ресурсов, дающая возможность людям эффективно взаимодействовать и работать вместе для достижения общих целей.

Сущность функции *мотивации* состоит в том, чтобы члены организации добросовестно выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразуясь с планом.

Особое положение занимает среди функций управления *контроль*, по результатам которого должна производиться коррекция и решения, и плана, и системы целевых организаций, созданных для достижения цели образовательного учреждения.

Функции управления: планирование, организация, мотивация и контроль связаны между собой с помощью *информации*. Информация необходима для принятия решения, реализации принятого решения, т. е. планирования, организации, мотивации и контроля.

Коммуникация (процесс обмена информацией) является связывающей функцией управления. Управление современным учреждением предполагает создание множества линий коммуникации, пронизывающих учреждение, как по вертикали, так и по горизонтали.

Необходимо отметить, что в настоящее время существуют различные точки зрения на функциональный состав управления, что обусловлено сложностью самой управленческой деятельности, поэтому целесообразно существование каждого из подходов к определению функционального состава.

Функциональный подход к управлению позволяет практикам целостно представлять свою деятельность в виде управленческого цикла.

Задача каждой образовательной организации – разработать свою стратегию развития и свою уникальную модель управления образовательным учреждением в рамках этой стратегии. Современная политика в сфере профессионального образования ориентируется на стратегическое управление.

Отечественные исследователи О.С. Виханский и А.И. Наумов определяют стратегическое управление как такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует деятельность на запросы потребителей в ответ на вызов со стороны окружения, осуществляет гибкое реагирование и проводит своевременные изменения в организации, ведущие к конкурентным преимуществам, что в совокупности позволяет организации выживать и достигать намеченных целей в долгосрочной перспективе [2, с. 196].

По мнению А.В. Попова, объектом стратегического управления является профессиональная деятельность менеджеров (руководителей) организации по ее адаптивному преобразованию в соответствии, как с изменениями внешней среды, так и определенным стратегическим видением. Отличительный маркер стратегического управления заключается в том, что оно позволяет учесть все внешние вызовы, спрогнозировать желаемую деятельность учреждения, спланировать управление образовательной организацией таким образом, чтобы все имеющиеся ресурсы способствовали устойчивому развитию учреждения [7, с. 3–7].

Для медицинских образовательных организаций сложность управления изменениями заключается в том, что им следует учитывать вызовы минимум двух систем: образования и здравоохранения, а также соответствовать требованиям рынка. Системные изменения, продиктованные политикой государства, направлены в первую очередь на изменение устройства и функционирования образовательной системы, конкретной организации – это организационные, правовые, экономические, управленческие аспекты. Вместе с этим современные требования к системе образования диктуют перенастройку и решения глубинных вопросов профессионального образования, связанных с содержательной, методической, воспитательной деятельностью.

Медицинский колледж находится в более сложной ситуации, чем образовательные организации, осуществляющие подготовку специалистов для других секторов экономики. Это связано с тем, что подготовка медицинских специалистов, помимо требований Министерства образования и науки ДНР, регламентируется требованиями Министерства здравоохранения республики. На уровне Министерства здравоохранения урегулированы требования к уровню квалификации специалистов, порядку их прохождения дополнительных профессиональных программ в течение трудовой деятельности, порядку допуска к медицинской деятельности. В течение последних лет политика Министерства здравоохранения в части подготовки средних медицинских работников оставалась неизменной. Многие авторы признают, что существующая система подготовки медицинских кадров не полностью отвечает современным требованиям системы здравоохранения и запросам населения в качественной медицинской помощи [4]. Основными проблемами подготовки медицинских кадров было: несоответствие знаний и навыков потребностям здравоохранения и качеству медицинской помощи, узкая направленность подготовки, которая не дает возможность будущему специалисту видеть комплексно задачи, стоящие перед здравоохранением. Предпосылки для изменения системы подготовки специалистов, качества образования существовали давно. Многие передовые руководители образовательных организаций, организаторы сестринского дела поднимали вопросы о необходимости изменений системы подготовки специалистов среднего звена [4; 5].

Список использованных источников

1. Афанасьев, В. Г. Общество: системность, познание, управление [Текст] / В. Г. Афанасьев. – Москва : ЮНИТИ, 2007. – 432 с.
2. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Москва : Магистр : ИНФРАМ, 2014. – 576 с.
3. Гудушуари Г. В. Управление современным предприятием [Текст] : Г. В. Гудушуари, Б. Г. Литвак. – Москва : Дело, 2008. – 250 с.
4. Кубраков, Д. Медицинское образование в начале XXI века [Текст] / Д. Кубраков, И. Савельева // Сестринское дело. – 2014. – № 4. – С. 19–23.
5. Кубраков, Д. Медицинское образование – 2013 [Текст] / Д. Кубраков, И. Савельева // Сестринское дело. – 2013. – № 4. – С. 17–26.
6. Кузьмин, В. П. Место системного подхода в современном познании и марксистской методологии [Текст] / В. П. Кузьмин. – Москва : Политиздат, 1980. – 312 с.
7. Попов, С. А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров развития организации. Модуль 4. [Текст] / С. А. Попов. – Москва : ИНФРА-М, 1999. – 344 с.
8. Поташник, М. М. Управление развитием школы [Текст] : пособие для руководителей образовательных учреждений / М. М. Поташник. – Москва : Новая школа, 1995.

9. Шульга, Н. А. Дрейф на обочину [Электронный ресурс] / Н. А. Шульга. – URL : www.i-soc.com.ua/institute/shulga_dreyf.pd (дата обращения: 09.09.2017).

УДК 377.1

Ирина Александровна Межанова,
зам. директора по учебной работе,
ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»,
г. Донецк

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** В статье рассматривается вопрос планирования учебной деятельности в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, представлен анализ системы планирования образовательного процесса в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Донецкий электрометаллургический техникум», изложены основные этапы оптимизации процесса планирования учебной деятельности.*

***Ключевые слова:** образование; образовательная деятельность; планирование учебного процесса; автоматизированная система; модернизация образования.*

В условиях модернизации образования в связи с переходом на новые образовательные стандарты по специальностям среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики весьма важным становится проблема систематизации и конкретизации информации, необходимой для организации учебной деятельности, четкого и правильного планирования образовательной деятельности в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.

Понятие «образовательная деятельность» представляет собой совокупность последовательных действий, предпринимаемых организаторами образования, педагогическими и иными работниками образования для достижения результатов, предусмотренных социальными целями образования и его задачами [1].

В образовательных организациях среднего профессионального образования образовательная деятельность рассматривается как деятельность, направленная на реализацию образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительных образовательных программ [2]. Это – целенаправленный процесс обучения, в ходе которого происходит, с одной стороны, накопление обучающимися знаний, умений, навыков, а с другой стороны, формирование у обучающихся компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность по конкретной специальности или профессии [3].

Основными направлениями процесса обучения образовательных организаций среднего профессионального образования традиционно являются:

- планирование учебного процесса на основе нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность;
- организация образовательного процесса;
- учебно-методическая работа;

- организация различных видов практик;
- выпуск обучающихся;
- мониторинг трудоустройства выпускников образовательных учреждений среднего профессионального образования.

Рассмотрим организацию образовательной деятельности Государственного профессионального образовательного учреждения «Донецкий электрометаллургический техникум».

Стратегическую миссию техникума (организация учебно-воспитательного процесса) определяют следующие факторы:

- обеспечение выполнения контрольных цифр приёма граждан для получения среднего профессионального образования за счёт бюджетных ассигнований Донецкой Народной Республики и по договорам об оказании платных образовательных услуг для подготовки специалистов среднего звена;
- приведение образовательной деятельности в соответствие с требованиями международной конкурентоспособности образовательного процесса;
- подготовка, профессиональная переподготовка и повышение квалификации кадров;
- осуществление аттестации педагогических работников;
- осуществление подготовки потенциальных абитуриентов;
- разработка и внедрение новых технологий обучения;
- разработка и реализация образовательных программ, соответствующих государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования;
- реализация основных и дополнительных образовательных программ среднего профессионального образования;
- осуществление учебной, методической, воспитательной, спортивной, оздоровительной в рамках действующего законодательства Донецкой Народной Республики;
- изучение современного рынка труда и содействие трудоустройству выпускников;
- осуществление деятельности по соответствующим направлениям международного сотрудничества в рамках действующего законодательства;
- формирование у обучающихся высокой культуры и гражданского сознания; – привлечение обучающихся к самостоятельной исследовательской учебной деятельности.

Все эти факторы определяют требования к современному выпускнику образовательного учреждения среднего профессионального образования: соответствующий уровень профессиональной подготовки конкурентоспособного специалиста в условиях перемен, умение работать в условиях быстроменяющегося общества.

Образовательная деятельность техникума основывается на следующих нормативных документах:

- Законы Донецкой Народной Республики;
- Положения Донецкой Народной Республики;
- Положения и нормативно-законодательные акты Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, устанавливающие и регулирующие нормы времени, необходимые для планирования и учета объема учебной работы педагогических работников образовательных организаций среднего профессионального образования;
- Положения и нормативные локальные акты ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум», разрабатываемые для организации и управления образовательной деятельностью техникума.

Качество образовательной деятельности ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум» характеризуется уровнем реализации государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, качественным показателем преподавательского состава техникума, уровнем организации учебного процесса, уровнем качества методического сопровождения образовательного процесса, а также уровнем подготовки обучающихся [4].

Современное общество требует всестороннего и глубокого совершенствования образовательной деятельности, внедрения новых видов учебной, методической работы и информационно-коммуникационных технологий. [5].

Система управления учебным процессом в техникуме становится все более автоматизированной. В ней выделяют следующие независимые автоматизированные составные:

- планирование учебного процесса;
- управление учебной деятельностью обучающихся;
- информационное обеспечение учебного процесса;
- системный анализ и аудит учебного процесса.

Как показывает опыт, именно планирование учебного процесса является одним из самых сложных, трудоемких и подвержен наибольшему количеству изменений. Для разработки системы планирования учебного процесса необходимо предусмотреть выполнение следующих операций и функций:

- автоматизированное планирование учебных планов по специальностям;
- автоматизированный расчет учебной работы и планирование педагогической нагрузки педагогических работников;
- автоматизированное распределение учебной нагрузки между преподавателями цикловых комиссий;
- автоматизированное формирование расписания учебных занятий с учетом занятости преподавательского состава и ресурсов учебно-лабораторной базы техникума.

При разработке системы планирования учебного процесса должны быть реализованы принципы связи теории с практикой, согласования объема учебной информации с бюджетом времени, определенным государственными образовательными стандартами по специальностям среднего профессионального образования, последовательности изучения учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей, их взаимосвязи, оформленных в виде структурно-логической схемы подготовки специалистов среднего звена. Только в этом случае можно добиться оптимального планирования учебного процесса в техникуме.

Следует отметить, оптимальное планирование учебного процесса предполагает систематизацию основных информационных потоков, разработку унифицированных форм документов, определяющих содержание и объем учебной нагрузки, последовательность изучения содержания дисциплин, оптимизацию содержания учебного плана и автоматизацию формирования и заполнения этих документов.

Состав и структура учебного плана по специальности, а также величина и структура набора студентов являются главными факторами, определяющими трудоемкость учебной нагрузки. В процессе формирования учебного плана автоматически отслеживается процедура отведения соответствующего числа часов самостоятельной работы обучающихся на выполнение соответствующих индивидуальных заданий (отчетов по практике, курсовых работ, курсовых проектов, рефератов и др.), не допуская перегрузки студентов индивидуальными заданиями.

Завершающим этапом планирования учебного процесса в ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум» является составление расписания учебных занятий, которое определяет эффективность и качество учебного процесса.

Процесс оптимального планирования процесса образования включает обязательные процедуры анализа, систематизации, унификации, оптимизации информационных потоков, форм учебно-методических документов и процессов по их обработке с завершающей процедурой – автоматизацией основных операций. Такой подход в планировании способствует уменьшению количества документов, используемых в учебном процессе, устранению дублирования информации, повышает информационную емкость тех или иных документов, позволяет освободить преподавателей, работников учебной части от рутинной технической работы, занятых в планировании образовательной деятельности, уменьшает число условных операций в технологии планирования, способствует повышению качества планирования учебного процесса при одновременном снижении трудоемкости процесса планирования.

В процессе функционирования планирования учебного процесса в автоматизированном режиме должны формироваться следующие выходные документы:

- учебный план основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) по специальности СПО;
- календарный график учебного процесса по специальностям техникума;
- рабочий учебный план группы по специальности;
- учебная нагрузка педагогических работников по семестрам с указанием видов и объема учебной работы по закрепленным дисциплинам;
- сводные данные о потребности в аудиториях различного назначения;
- расписание учебных занятий и экзаменов;
- расписание Государственной итоговой аттестации.

При планировании учебного процесса программное решение должно поддерживать работу с базами данных с помощью сетевых технологий, что позволит принять комплексное решение, направленное на автоматизацию следующих процессов образовательных организаций среднего профессионального образования:

- прием в техникум;
- планирование учебного процесса;
- расчет и распределение учебной нагрузки;
- управление контингентом обучающихся;
- учет успеваемости и посещаемости;
- воинский учет;
- формирование приказов, справок и отчетности;
- формирование документов об образовании и о квалификации;
- расчет стипендиального обеспечения;
- организация и мониторинг трудоустройства выпускников;
- формирование регламентированной отчетности;
- управление учебно-исследовательской деятельностью и инновациями.

Все это позволит снизить затраты при планировании учебного процесса, упростить технологию планирования, повысить управляемость учебного процесса и, соответственно, повысить качество планирования учебного процесса в образовательном учреждении среднего профессионального образования.

Список использованных источников

1. Управление высшим учебным заведением [Текст] : учебник / под ред. С. Д. Резника. – Москва : ИНФРА – М, 2011. – 695 с. – (Менеджмент в высшей школе).
2. Управление факультетом [Текст] : учебник / под ред. С. Д. Резника. – Москва : ИНФРА – М, 2010. – 695 с. – (Менеджмент в высшей школе).

3. Поташник, М. М. Управление качеством образования [Текст] / М. М. Поташник. – Москва : Педагогическое общество России, 2000. – 232 с.
4. Федотова, Е. Л. Информационные технологии в науке и образовании [Текст] : учебное пособие / Е. Л. Федотова, А. А. Федотов. – Москва : ИД ФОРУМ : ИНФРА – М, 2010. – 336 с.
5. Об образовании [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015г. : действующая редакция по состоянию на 29. 03. 2016. – Режим доступа : <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.
6. Корзникова, Г. Г. Менеджмент в образовании [Текст] : практический курс / Г. Г. Корзникова. – Москва: Академия, 2008. – 345 с.

УДК 377.111.3

*Елена Владимировна Овчаренко,
зав. компьютерно-экономическим отделением,
ГПОУ «Горловский колледж
промышленных технологий и экономики»,
г. Горловка*

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ЛОГИСТИКА И УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** В статье описываются основные вопросы образовательных организаций в области управления потоками знаний, кадров, информации. Раскрываются понятия «менеджмент» и «образовательная логистика». Определяется необходимость повышения компетенций руководителей образовательных организаций в части оптимизации и эффективного управления потоковыми процессами. Выделяются и обосновываются принципы образовательной логистики, раскрываются основные положения образовательной логистики как основы управления образовательной организацией.*

***Ключевые слова:** управление; функции менеджмента; образовательная логистика; принципы логистики.*

В настоящее время в Донецкой Народной Республике идет активный поиск гуманных путей позитивных преобразований в профессиональном образовательном пространстве. На достижение этого нацелена национальная доктрина профессионального образования. В основе современных педагогических процессов лежит наука управления, которая рождает миссию, ориентированную на получение конечного результата обучения, воспитания и развития.

В Законе ДНР «Об образовании» (статья 3) одним из основных принципов государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования указывается демократичный характер управления образованием, прозрачность деятельности системы образования.

Современная образовательная система должна работать в режимах функционирования и развития. В системе управления образованием объектом оказываются учебно-воспитательные процессы и обеспечивающие их программно-методические, кадровые, материально-технические, нормативно-правовые условия.

Целью управления является эффективное использование имеющегося в образовательной системе потенциала, повышение его эффективности.

Система управления образованием создается для реализации и обеспечения управленческих функций: планирования, организации, руководства и контроля. В рамках системы образования возможно рассмотрение как взаимосвязанных, так и относительно самостоятельных компонентов: человеческих, материальных, технических, информационных, нормативно-правовых и др.

Управление – это деятельность по достижению определенных целей, направленная на выработку решений, организацию, контроль, в основе которой – взаимодействие людей, согласование их действий.

Важнейшим принципом управления в системе образования является принцип конкретного целеполагания как основа планирования, организации и контроля, т.е. основа содержания всей деятельности менеджера, специалиста в области управления системы любого уровня.

Принцип целенаправленности управления отражает требование ставить цели с учетом их оптимальности и реальности, социальной значимости и перспективности. Неопределенно сформулированная цель управления в образовании в виде излишнего усложнения или упрощения процесса уже на начальном этапе является дезорганизующим и дезориентирующим фактором, а усложненная цель к тому же нереальна для достижения. Перспективность и социальная значимость цели отражают непрерывный характер поступательного движения, развития учебного заведения как сложного социального организма [6, с. 167].

Важным понятием теории и практики управления в образовании является понятие о функциях, которые отражают основное содержание управленческой деятельности. Функция – это особый вид управленческих действий на объект менеджмента или особые виды действий субъекта менеджмента с информацией. Необходимая для управления информация является предметом и в то же время продуктом управленческой деятельности. Исходя из теории менеджмента, можно выделить следующие функции управления в образовании:

1. Функция принятия решений, которая реализуется в форме распоряжений, рекомендаций, решений совета, приказов, планов, образовательных стандартов.

2. Функция организации выполнения принятых решений, включающая в себя доведение принятого до исполнителя, учебного заведения; материально-техническое обеспечение выполнения данного решения, а также согласование данного решения с установками и потребностями личности исполнителя.

3. Функция предварительного, текущего и итогового контроля, а также координирование деятельности исполнителей на основе информации, полученной в ходе этого контроля, учет результатов деятельности, анализ и оценка ее эффективности на основании результатов.

В комплексе данные функции отражают ход и последовательность определенных управленческих воздействий, их заверченный цикл.

Разработка научных основ управления в образовании актуализирует вопрос о методах управления, которые выступают как способы достижения поставленных целей. Первая группа методов – экономические, или методы экономического стимулирования, которые должны реализоваться путем претворения в жизнь важного принципа: «От каждого по способностям, каждому по труду», что на практике пока труднодостижимо. По мере совершенствования нашего общества, очевидно, будут меняться и методы экономического стимулирования педагогических работников. Необходимо, чтобы эти методы соответствовали количеству и качеству труда в связи

с тем, что педагогический стаж не является абсолютным показателем возможной эффективности педагогической деятельности.

Ко второй группе методов управления образованием относятся организационно-распорядительские, или административные, методы. Они реализуются путем регламентирования деятельности исполнителей, ее нормирования, инструктирования исполнителей в форме указаний, распоряжений, приказов, требований. Административные методы важны и нужны, но управлять только с их помощью в настоящее время нерационально и неэффективно. Применение этих методов в значительной мере способствует формированию авторитарного стиля управления, а не развитию творческих способностей членов педагогического коллектива.

При использовании третьей группы – методов социально-психологического воздействия, реализуемых в форме совета, просьбы, пожелания, требовательного и корректного распоряжения, поощрения и благодарности, возможно формирование демократического стиля управления. С помощью этих методов осуществляется планирование социального развития коллектива, в нем устанавливается благоприятный психологический климат, повышаются творческая активность, инициативность всех работников учебного заведения, формируются групповое самосознание и чувство коллективной ответственности, изучаются и осваиваются положительные, социально значимые модели трудовой деятельности.

К четвертой группе относятся методы общественного воздействия, которые реализуются путем широкого вовлечения работников в управление, развития в нем демократических начал посредством широкого обсуждения основных проблем и их преодоления, охвата членов коллектива методической учебой, развития в коллективе здоровой конкуренции.

Использование данных методов в значительной степени служит делу формирования добросовестного отношения к труду, чувства долга и ответственности за порученное дело, воспитанию экономного и бережного отношения к различным видам собственности, развитию общественной активности преподавателей и учащихся. Эти методы способствуют росту приоритета личности и ее интересов, обеспечению свободы личности каждого преподавателя и студента [1, с. 124].

Всякое управленческое воздействие является итогом конкретного управленческого решения, принятого менеджером определенного уровня. При этом управленческое решение должно удовлетворять ряду требований.

Во-первых, иметь целевую направленность, полностью соответствовать цели управления в образовании. Во-вторых, быть обоснованным и иметь конкретный адрес: должно быть известно, кто будет его претворять в жизнь, и нести ответственность за эффективную реализацию. В-третьих, решение должно быть правомочным и базироваться на юридической основе. Принятое решение должно быть также непротиворечивым и отражать единство, согласованность с общей системой принимаемых управленческих решений. В-четвертых, решение должно отвечать условию конкретности времени его реализации и предусматривать критерии эффективности реализации с учетом оптимальности затрачиваемых сил, средств и времени. В-пятых, решение должно отвечать условию актуальности и современности, быть полным, кратким, четко изложенным.

Успешное достижение руководителем образовательного учреждения целей и задач управления зависит от ряда определенных субъективных и объективных обстоятельств, которые условно можно разделить на группы:

– фактор личности руководителя, важнейшими составляющими которого являются: степень его подготовленности и профессионализма, целевые установки и ценностные ориентации и потребности;

- морально-психологический климат в коллективе: стиль взаимоотношений, степень заинтересованности членов коллектива в общении;
- материально-техническое обеспечение, гигиенические и эстетические условия, в которых протекает деятельность.

В настоящее время в основе системы образования лежат знания, которые должны поступать педагогу «точно вовремя» и «точно в срок» для быстрого реагирования. Однако на практике очень часто возникает проблема, связанная с несвоевременным получением преподавателем актуальных для него в текущий момент знаний. Это происходит в силу разнообразных факторов: отсутствие Интернета, отсутствие контроля со стороны руководителя образовательной организации, отсутствие определенных знаний и т.д. Именно образовательная логистика должна позволить преподавателю быть мобильным и быстро удовлетворять возникшие потребности или свои профессиональные дефициты.

Руководители образовательных организаций должны понимать, что повышение квалификации, профессиональная переподготовка преподавателя должна носить не стихийный, а систематический характер, основанный на мониторинге изучения возникновения затруднений педагогов. Для этого сами руководители образовательных организаций должны владеть компетенциями в области управления потоковыми процессами, то есть основами образовательной логистики. Такой выбор не случаен. В связи с усилением конкуренции на рынке образовательных услуг объектом изучения значительной части зарубежных и отечественных ученых стал образовательный сектор. Однако исследования в основном касаются формирования высококачественного образовательного продукта, обеспечивающего конкурентоспособность организации, предоставляющего соответствующие услуги: рассматриваются проблемы образовательных услуг, применения образовательных инноваций, использования маркетинга при разработке стратегии развития, управления бизнес-процессами [2, с. 84].

Образовательная логистика затрагивает все функции управления: планирование, организацию, мотивацию и контроль в образовательной организации. Эффективное управление потоком «знаний», кадровым, финансовым и информационным потоками должно стать стержневой задачей руководителя образовательной организации.

Образовательная логистика – это техника организации и самоорганизации образовательных функций и процессов с точки зрения повышения эффективности образовательной деятельности в целом [3, с. 4].

Концепция образовательной логистики – это совокупность принципов оптимизации процессов в образовательных системах и структурах, поэтому необходимо считать, что образовательная логистика – это организация, планирование, контроль и мониторинг потока знаний в образовательном пространстве в соответствии с требованиями рынка.

Логистика в сфере образования – это интегрированный процесс планирования, получения, накопления и движения образовательных услуг и информации, в том числе образовательной статистики, что, в свою очередь, является методологической основой для анализа состояния систем, поиска и принятия обоснованных управленческих решений.

К принципам образовательной логистики в системе образования можно отнести:

1. Комплексность: формирование всех видов обеспечения для осуществления движения потоков в конкретных условиях; координация действий непосредственных и опосредованных участников движения ресурсов; осуществление централизованного контроля выполнения задач, стоящих перед структурами в системе образования.

2. Научность: усиление расчетного начала на всех стадиях, от планирования до анализа, выполнение подробных расчетов всех параметров траектории движения потоков,

для точного понимания руководителем образовательной организации в количестве, качестве необходимых ресурсов для эффективной работы образовательной организации.

3. Конкретность: четкая и точная оценка всех ресурсов, используемых при осуществлении логистического процесса; руководство логистикой со стороны структурных органов, результаты работы, которые должны измеряться сокращением затрат.

4. Конструктивность: диспетчеризация потока, непрерывное отслеживание перемещения и изменения каждого объекта потока и оперативная корректировка его движения.

5. Надежность: широкое использование современных технических средств перемещения и управления движением потока; высокие скорости и качество поступления информации и технологии ее обработки.

6. Вариативность: возможность гибкого реагирования образовательной организации на колебания спроса (например, дополнительные платные образовательные услуги).

В этих условиях способность логистических систем адаптироваться к изменениям внешней среды является существенным фактором устойчивого положения образовательной организации [5, с. 136].

Способность и готовность управляющей системы осуществлять логистические процессы в образовательной организации определяют следующие качественные изменения системы управления образовательной организацией, которые раскрываются в следующих ее элементах:

- инновационная направленность образовательной логистики, выраженная концепцией логистического подхода, в основу которой положена определенная идея эффективного управления ресурсами образовательной организации;
- организация управленческой деятельности на всех ее уровнях на основе логистического подхода, направленного на повышение качества и эффективности управления образовательной организацией;
- применение технологий образовательной логистики, направленных на эффективное управление потоковыми процессами;
- профессионально-личностная готовность руководителя образовательной организации к управлению организацией на основе логистического подхода.

Все это подтверждает необходимость введения нового направления подготовки, а также переподготовки и повышения квалификации руководителей образовательных организаций (разного уровня, в том числе руководителей системы СПО) – образовательной логистики.

Необходимо выделить следующие основные положения образовательной логистики как основы управления образовательной организацией:

1. Логистический подход к системе образования представляет собой содержательно специфическое обучение руководителей, обеспечивающее их профессиональную готовность к управлению потоковыми процессами образовательной организации, которое необходимо рассматривать как переход к новому направлению в системе управления образовательной организацией.

2. Ориентация управляющей системы образовательной организации на логистическую деятельность обеспечивает переход образовательного учреждения в режим эффективного управления на основе скоординированной перестройки всех основных

ее ресурсов в соответствии со стратегическими целями организации и образовательного пространства.

3. Структурно-функциональная модель логистического подхода в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей образовательных организаций обуславливает специфику ее элементов, в качестве которых выделены следующие компоненты:

- целевой: определяет цель подготовки – формирование практической готовности руководителей образовательных учреждений к управлению потоками в образовательной организации на основе логистического подхода;
- содержательный: определяет необходимость эффективного управления и повышения качества образования;
- технологический компонент: обеспечивает применение образовательных средств, способов и технологий подготовки, отвечающих специфике целей и содержания образовательной логистики;
- результативный компонент: логистический подход, направленный на получение результата в виде эффективного управления всеми ресурсами образовательной организации, обеспечивает социальный эффект.

Наиболее оптимальным средством реализации модели логистического подхода к управлению в системе образования является сетевое взаимодействие образовательных организаций, представляющее собой совместную деятельность образовательных организаций разных типов, имеющих общие цели, задачи, а также использование совместных ресурсов для их достижения [4, с. 45].

Список использованных источников

1. Голиков, Е. А. Маркетинг и логистика [Текст] : учебное пособие / Е. А. Голиков. – Москва : Академ. проект, 2013. – 445 с.
2. Денисенко, В. А. Основы образовательной логистики [Текст] / В. А. Денисенко. – Калининград : Изд-во КГУ, 2014. – 317 с.
3. Носов, А. Л. Логистика как дисциплина изучения и как методология образовательного процесса [Электронный ресурс] / А. Л. Носов // Концепт : научно-методический электронный журнал. – 2012. – № 3 (Март). – С. 1–5. – Режим доступа : <http://e-koncept.ru/2012/1217.htm>.
4. Трофимова, О. А. Логистический подход к системе управления в сфере образования [Текст] / О. А. Трофимова // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской Академии образования. – 2013. – № 9. – С. 42–48.
5. Трофимова, О. А. Принципы логистического подхода к организации сетевого взаимодействия образовательной организации [Текст] / О. А. Трофимова // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 8. – С. 118–151.
6. Челнокова, Е. А. Педагогический менеджмент как вид управленческой деятельности педагога [Текст] / Е. А. Челнокова, Е. А. Коровина, Н. Ф. Агаев // Современные наукоемкие технологии. – 2015. – № 12-1. – С. 165–168.

УДК 377.111.3

*Марина Георгиевна Огородняя,
преподаватель-методист,
специалист высшей категории, директор,
ГПОУ «Енакиевский профессиональный торгово-кулинарный лицей»,
г. Енакиево*

ТВОРЧЕСКИЙ СТИЛЬ ДИРЕКТОРА

Аннотация. Социально-экономическое развитие общества требует от директора учебного заведения не только знаний своего дела и креативности, творческого подхода к выполнению своих обязанностей. Качество образования должно определяться возможностью образовательного учреждения создавать условия для развития нетрадиционного мышления, умением быстро адаптироваться во внешней среде.

Принцип креативности директора заключается в максимальной ориентации на творческое начало в учебной деятельности, применении собственного опыта творческой деятельности, поэтому для того, чтобы коллектив учебного заведения был творческим, руководитель сам должен быть креативным.

В данной статье раскрывается вопрос о том, что креативность директора становится одним из обязательных атрибутов успешного профессионала.

Ключевые слова: креативность; творческий стиль; инновация; познавательно-творческая деятельность.

Процессы огромных изменений, которые сегодня наблюдаются на этапе развития общества и образования требуют новых подходов и принципов управления образовательным учреждением, приоритетными среди них являются основы теории менеджмента и творчества.

Сегодня обществу необходимы руководители, которые умеют творчески и нестандартно мыслить, принимать решения, быть готовыми к инновационным изменениям, быть лидером в коллективе и во внешнем окружении.

Все эти требования очень тесно переплетаются с таким личным качеством руководителя, как креативность.

Руководителю образовательного учреждения следует ориентироваться в разнообразных управленческих идеях, изучать и успешно использовать достижения науки и перспективного педагогического опыта, организовывать творческую деятельность – то есть быть «директором-новатором», «директором-творцом».

Вся культурная деятельность директора по своей сути – деятельность творческая, поскольку она связана с процессом реализации, самосовершенствования, саморазвития личности. Определение содержания творческой личности дал С. Воробьев: «Творческие люди – это люди, способные мыслить по-новому, самостоятельно ставить перед собой задания, цели, предлагать нестандартные решения, ориентироваться больше не будущее, чем на прошлое».

Среди характерных особенностей творческой личности выделяют: отклонение от шаблона, оригинальность, инициативность, настойчивость, высокую самоорганизованность, трудолюбие.

Особенность мотивации творческой деятельности, заключается в том, что творческая личность находит удовлетворение не столько в достижении цели творчества, сколько в самом процессе.

В ходе творческого подхода директора к управлению образовательным учреждением раскрываются его способности, талант, происходит развитие собственного творческого потенциала, повышение результативности работы учреждения. Параллельно происходит выявление одаренных обучающихся и развитие их способностей.

Развитие творческого потенциала происходит при условии вовлечения директора в инновационную и познавательно-творческую деятельность. При этом степень активности директора в жизни образовательного учреждения должна быть высокой. А творческие результаты должны проявляться в нескольких видах творческой деятельности.

Успешность инновационной деятельности руководителя определяет его креативность как способность к творческому развязыванию задач. Поэтому, в процессе разработки и внедрения новаций, директор является новатором и творцом. При этом, креативность руководителя образовательного учреждения проявляется в способности видеть элементы новации в творческой деятельности подчиненных, умение раскрыть их личный потенциал.

Перед директором образовательного учреждения встает двойная задача: постоянно работать над собственным уровнем знаний и эффективностью организовывать такую работу у подчиненных. Поэтому, директор должен не только сам заниматься научно-поисковой деятельностью, а сориентировать учебный процесс так, чтобы педагоги и студенты пребывали в атмосфере творчества, то есть могли и желали творить новое, независимо от своего уровня развития, желания, стойкости интересов. Могли выбирать для себя форму проявления и участия в творческой самостоятельной деятельности, реализовать свою познавательную активность.

Существует два подхода в управлении творческими процессами в образовательном учреждении:

- ✓ овладение алгоритмами творческого процесса и разработка соответствующих моделей разнообразных творческих решений;
- ✓ создание благоприятных условий для творческой деятельности педагогов.

В практике управления эти два процесса идут в единстве.

Главным обстоятельством коллективной творческой работы является учебно-познавательная деятельность. Такое значение она приобретает лишь тогда, когда директор образовательного учреждения не только заинтересован в своих педагогических успехах, но и владеет способностью оказывать помощь коллегам в тех вопросах, в которых он имеет преимущества по сравнению с другими, стремиться всегда, поддерживать в коллективе творческий настрой.

Сегодня без креативности невозможна никакая деятельность, поэтому директор должен придерживаться нескольких общих рекомендаций:

- ✓ Как руководитель, Вы должны запомнить, что любой работник с нормальным интеллектом способен на творческую работу, независимо от того, где он работает. При этом, креативность зависит от нескольких вещей: опыта, способности мыслить по-новому, умения преодолеть нетворческую рутину, но наиважнейшим является то, на сколько люди заинтересованы своей работой и на сколько присутствует внутренняя мотивация.

- ✓ Руководитель должен организовывать работу так, чтобы навыки работников были посильны сложности поставленного задания. Если задание значительно превышает уровень компетентности работников, это их дезориентирует, если задание очень простое, возникает скука.

- ✓ Руководитель должен создать условия, при которых работники будут иметь возможность сконцентрироваться на своей работе.

- ✓ Когда люди заинтересованы своей работой, увеличиваются шансы на то, что они сформируют креативную идею.

✓ Наиболее креативны те коллективы, где работники могут свободно обмениваться идеями и обговаривать новые решения.

✓ Сокращение штата сокращает уровень сотрудничества в коллективе, а также чувство уверенности и личной независимости работников. Руководителю приходится затрачивать много усилий на стабилизацию отношений в коллективе для формирования новых идей.

Из вышесказанного можно сформировать 4 совета руководителям как стимулировать креативность у работников:

1. Когда времени не хватает, необходимо защитить работников от действий внешних факторов.
2. Реагировать на проблемы с пониманием и поддержкой.
3. Публично отмечать публичную работу.
4. В тяжелые времена держите работников в курсе дел. Люди должны знать, что на самом деле происходит в коллективе.

Сегодня эта проблема остается нерешенной. Отсутствуют механизмы определения креативности, но для обеспечения развития креативности существует два подхода:

Первый – когда руководитель понимает необходимость изменений, знает, как внедрить, тогда он является креативной личностью. Для этого он подбирает команду, которая его поддерживала и помогала в реализации стратегии развития.

Второй – когда команда креативных работников влияет на руководителя и стимулирует его к принятию решений.

Образовательный процесс в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Енакиевский профессиональный торгово-кулинарный лицей» осуществляется с помощью творческой профессиональной деятельности директора. Большое внимание уделяется развитию творческого направления, активно привлекаются студенты к участию в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классов, праздничных мероприятий. Педагогический коллектив лицея активно принимает участие в систематически проводящихся семинарах различных уровней, конференциях, проектной деятельности, педагогических советах.

Только высокоэффективная творческая деятельность, при условии развития личной зрелости, директора делает его компетентным и высококвалифицированным руководителем своей «роли» в обществе.

Список использованных источников

1. Посталюк, Н. Ю. Творческий стиль деятельности. Педагогический аспект [Текст] / Н. Ю. Посталюк. – Казань : Изд-во Казанского университета, 1989. – 205 с.
2. Сальникова, А. С. Директор школы как современный управленец [Текст] : учебное пособие / А. С. Сальникова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 241 с.
3. Сальникова, А. С. Технологии репутационного менеджмента в помощь директору школы [Текст] : учебное пособие / А. С. Сальникова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 174 с.
4. Юдина, А. И. Стиль руководства как фактор эффективного менеджмента сферы культуры [Электронный ресурс] / А. И. Юдина. – Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/stil-rukovodstva-kak-faktor-effektivnogo-menedzhmenta-sfery-kultury>.
5. Демократический стиль управления: ключевые особенности и недостатки [Текст]. – Режим доступа : <http://investtalk.ru/menedzhment/demokraticheskij-stil-upravleniya>.

УДК 37.02

Виктория Андреевна Парамонова,

канд. техн. наук, доцент,

ГО ВПО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»,

г. Донецк

АНАЛИЗ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье проанализированы основные методы мотивации учебной деятельности, применяемые на территории постсоветского пространства и за рубежом, и рассмотрены возможности их реализации в современных условиях.

Ключевые слова: мотивация; потребности; образование; реализация.

Принято считать, что выбирая поступление в высшее учебное заведение, будущие студенты уже имеют высокую мотивацию для продолжения обучения. Однако, в последние годы процент студентов с трудом усваивающих программу растет высокими темпами, и это обстоятельство заставляет пересмотреть основные методы мотивации к деятельности. Согласно всемирно известной теории американского психолога Абрахама Маслоу, человек не может испытывать потребности высокого уровня, пока нуждается в более примитивных вещах. С точки зрения психологии, потребности человека располагаются в следующем порядке:

- 1 – физиология (утоление голода, жажды, сексуальной потребности и т.п.);
- 2 – потребность в безопасности;
- 3 – потребность в привязанности и любви, а также в принадлежности к какой-либо социальной группе;
- 4 – потребность в уважении и одобрении,
- 5 – познавательные потребности (жажда знаний, желание воспринимать как можно больше информации);
- 6 – потребность в эстетике (жажда гармонизировать жизнь, наполнить ее красотой, искусством);

7 – стремление к раскрытию внутреннего потенциала (самоактуализация) [1]. Полное удовлетворение потребностей не является обязательным условием для реализации потребностей более высокого уровня, достаточно частичного насыщения для перехода на следующую ступень. То есть, познавательные потребности людей занимают лишь пятую ступень в иерархической лестнице самореализации и эту особенность необходимо помнить при создании правильной мотивации к обучению.

В условиях, когда люди вынуждены ежедневно заботиться об обеспечении семьи и первичных потребностей, у учащихся складываются определенные стереотипы о том, что «необходимо знать для преуспевания», а что является «избыточной информацией» и в дальнейшей жизни им не потребуется. Общая социальная среда, созданные в обществе стереотипы, своеобразная «мода» на специальности оказывает непосредственное влияние на восприятие учащимися получаемых ими знаний. Таким образом, закладываются первичные пробелы в базе знаний, необходимых для успешного освоения технических направлений. При этом не следует забывать, что каждый образовательный этап дает свою базу знаний, навыков и способностей, которую развивают на каждом последующем этапе. В результате выпускники школ и других учебных заведений, желающие продолжить обучение в высших учебных заведениях, все чаще выбирают гуманитарные направления,

не требующие обширной эрудиции в дисциплинах естественнонаучного цикла. В конечном итоге, при подборе кадров на рабочее место работодатель сталкивается с тем, что соискатели должности достаточно часто не соответствуют предъявляемым к ним требованиям. При этом, по отдельным направлениям подготовки возникает своеобразный «кадровый голод» (в частности, это можно отнести к техническим специальностям, учителям физики, математики, черчения и др.), а отдельные направления выпускают избыточное количество специалистов, которые не могут в дальнейшем трудоустроиться по полученной специальности. Создается «замкнутый круг обвинений» между участниками образовательного процесса и потребителями трудовых ресурсов.

В настоящее время данный вопрос остается не менее актуальным как для всей территории постсоветского пространства, так и для западных стран.

Среди учащихся старших классов в Соединенных Штатах в последние несколько десятков лет наблюдается отказ от передовых курсов по математике и естественным наукам. Например, в 2012 году только 35 % выпускников средней школы выбрали «Математику», и только 39 % – «Физику» [2]. Эти низкие показатели зачисления могут быть одной из причин того, что Соединенные Штаты отстают от 29 других стран по математике и 22 стран в науке согласно докладу «OECD. Education at a glance 2012» [3]. Со времени публикации «Нации под угрозой» в 1983 году [4], активизация интереса к науке, технологиям, инженерным и математическим предметам (STEM) была частью национальной повестки дня. Еще в апреле 2013 года администрация Обамы выделила 3,1 миллиарда долларов на совершенствование образования по направлениям STEM по всей стране, а 450 миллионов долларов было направлено на разработку программ, призванных мотивировать студентов на продолжение карьеры по направлениям STEM [5–8].

Среди представителей советской школы диагностика и сущность мотивации учебной деятельности получила свое развитие в трудах Асеева В.Г., Леонтьева А.Н., Щукиной Г.И., Ильина В.С., Марковой А.К. и других исследователей в области психологии и педагогики.

Всеми исследователями в области психологии отмечается, что потребность характеризует готовность к деятельности, а наличие мотива придает активности новый, более действенный характер. На наш взгляд, предлагаемые различными учеными классификации мотивации, являются не противоречащими друг другу, а взаимодополняющими.

Исходя из проведенного аналитического обзора литературы были обобщены предложенные различными авторами классификации учебных мотивов.

Мотивы по отношению к содержанию деятельности делятся на внешние и внутренние.

Внешние мотивы – мотивы, реализующие непознавательную потребность во внешнем благополучии (материальном или социальном); не связаны с получением знаний и не совпадают с целью обучения. Данная группа мотивов также называется социальной мотивацией.

Внутренние мотивы – мотивы, реализующие познавательную потребность; связаны с усваиваемыми знаниями и выполняемой деятельностью, совпадают с конечной целью обучения; имеют для личности ценностный смысл, т.е. с их помощью реализуются потребности во внутреннем благополучии, в гармонизации внутреннего мира, формировании и корректировании системы личностных убеждений, установок, притязаний, самооценок. Данная группа мотивов также называется познавательной мотивацией.

Мотивация предшествует деятельности на всех ее этапах и выполняет несколько функций: побуждает действие, направляет и организует его, придает ему личностный

смысл и значимость. Такие мотивы, как сам процесс учения, возможность общения, похвала от значимых лиц, являются вполне естественными, хотя они в большей степени определяются зависимостью от внешних факторов. Еще более насыщены внешними моментами такие мотивы, как учеба ради лидерства, престижа, материального вознаграждения или избегания неудач. Учебное поведение является полимотивационным, т.е. побуждается всегда несколькими мотивами.

Проблема уровня развития мотивации к обучению была разработана А.К. Марковой [9]. Представленная ею типология включает 5 уровней вовлеченности учащихся в процесс обучения.

Первый уровень – высокий уровень мотивации, характеризуется наличием у учащихся познавательного мотива, стремлением наиболее успешно выполнять все предъявляемые требования. Учащиеся четко следуют всем указаниям педагога, добросовестны и ответственны, переживают при снижении успеваемости.

Второй уровень – хорошая мотивация, проявляющаяся в том, что учащиеся успешно справляются с учебной деятельностью, охотно выполняют все предъявляемые требования, проявляют интерес к обучению. Подобный уровень мотивации является средней нормой.

Третий уровень – характеризуется положительным отношением к образовательной организации, но в силу внеучебной деятельности, организуемой в ней. Учащиеся достаточно комфортно чувствуют себя, чтобы общаться с друзьями и педагогами. Им нравится ощущать себя учащимися, иметь отличительную атрибутику. Познавательные мотивы сформированы в меньшей степени, и учебный процесс их мало привлекает.

Четвертый уровень – низкая мотивация. Учащиеся посещают учебное заведение неохотно, предпочитают пропускать занятия, часто занимаются посторонними делами вместо учебного процесса. Испытывают серьезные затруднения в учебной деятельности.

Пятый уровень – негативное отношение к образовательной организации. Учащиеся испытывают серьезные трудности как в плане успеваемости, так и в общении со сверстниками и педагогами. Учебное заведение нередко воспринимается ими как враждебная среда, пребывание в нем для них невыносимо. В отдельных случаях учащиеся могут проявлять агрессию, отказываться выполнять задания, следовать тем или иным нормам и правилам.

Для определения качества учебных мотивов А.К. Марковой предложены содержательный и динамический критерии.

Для характеристики содержательного критерия предложено оценивать такие характеристики как осознанность, самостоятельность возникновения или проявления, обобщенность, действенность, доминирование в структуре мотивации, степень распространения на несколько объектов. О.П. Василенко использует для оценки данного критерия термин «характеристика мотива по содержанию».

Динамический критерий позволяет учесть психофизиологические особенности человека и учитывает такие характеристики как устойчивость мотива, его сила и выраженность, эмоциональная окраска («уровень сформированности» по классификации О.П. Василенко).

С целью повышения мотивации к деятельности педагог должен в первую очередь помнить о том, что любому человеку свойственна потребность в новых впечатлениях, переходящая в ненасыщаемую познавательную потребность. Основное отличие в подходах к повышению мотивации ученых западных стран от ученых постсоветского пространства состоит в воздействии на различные группы мотивов.

Научная школа постсоветского пространства настаивает на том, что внешние мотивы могут оказывать заметное негативное влияние на характер и результаты учебного процесса. В связи с этим основной задачей стоящей перед кадрами, обеспечивающими

образовательный процесс на всех уровнях, является создание психолого-педагогических условий для развития положительной устойчивой мотивации учебной деятельности, т.е. повышение в структуре мотивации учащегося «удельного веса» внутренних мотивов.

Ученые западных стран разрабатывают новые методики влияния на учащихся с целью улучшения результатов учебы (наука о целевом вмешательстве), основанные, в основном на использовании внешних мотивов. Основные предпосылки основаны на том факте, что интерес человека зависит от содержания и контекста ситуации, а, следовательно, вмешательство может, как инициировать интерес, так и поддерживать его в течение времени в разнообразных контекстах. Для развития интереса к обучению с течением времени решающее значение отдается «восприятию ценности». Другими словами, учащиеся будут выбирать курсы и упорствовать в них, если они считают их лично важными и ценными.

Остановимся более подробно на последних исследованиях западных ученых [8]. В основу науки о целевом вмешательстве положены три взаимодополняющие теории: теория ожидаемой ценности [10], теория интереса [11] и теория самоутверждения [12].

Согласно теории ожидаемой ценности, человек готов взять на себя сложную задачу, если считает, что сможет с ней справиться, и она является важной для достижения дальнейшего успеха (основана на уверенности в себе и убеждении в ценности этой задачи). Решающее значение для развития данного типа мотивации учащихся отводится педагогам и близкому окружению, которые могут влиять на восприятие учащимися ценности конкретных направлений. Данная теория широко применяется в современном обществе через рекламу различных товаров, которая старается убедить аудиторию, что «они способны», «исключительны», «достойны только лучшего» и т.п.

Согласно теории интереса [11, 13, 14], заинтересованность в деятельности побуждает нас продолжать свою деятельность, когда это возможно. Интерес может быть вызван вмешательствами, которые подчеркивают ценность задачи, а затем развиваются по мере того, как индивид испытывает положительные чувства и еще больше ценит активность. Хорошо развитые интересы могут мотивировать постоянное взаимодействие с конкретными объектами деятельности. Работоспособность данной теории неоднократно подтвердили участия людей в различных шоу, играх и других мероприятиях, которые в большинстве случаев не приносят людям реальных достижений, однако, способность организаторов дать людям положительные эмоции в процессе самого действия и обосновать, что в следующий раз они «подготовятся и обязательно добьются успеха» заставляет их упорствовать в достижении цели.

Теория самоутверждения базируется на определенных стереотипах в обществе об уровне способностей различных групп в определенных областях. Так в Америке это наиболее актуально для афроамериканцев, латиноамериканцев и женщин в науке [12]. Например, исследования показывают, что, когда талантливым афроамериканским студентам напоминают об их этнической принадлежности, это напоминает о негативных стереотипах, связанных с ней, и их эффективность на тестах резко снижается по сравнению с белыми студентами и афроамериканскими студентами в контрольной группе [15]. Более того, угроза стереотипов может привести к тому, что люди попавшие в такую группу, учатся хуже, чем их сверстники, они могут целенаправленно уходить от конкретных сфер с целью сохранения своей самооценки.

При неправильном мотивировании проявляются аффективные реакции, такие как отказ от деятельности, агрессивное самоутверждение или пассивность и уныние. Ошибки мотивирования хорошо описаны в работе Скороходовой Н.Ю. [16]. Изучение этого материала позволяет на основе анализа действий педагога вовремя пресечь возможные ошибки.

Для того чтобы учащийся по-настоящему включился в работу, нужно, чтобы задачи, которые ставятся перед ним в ходе учебной деятельности, были не только поняты, но и внутренне приняты им, то есть, чтобы они стали значимыми для него.

Решающую роль в этом процессе играют педагогические факторы, влияющие на формирование положительной устойчивой мотивации учебной деятельности. К таковым относятся: содержание учебного материала; организация учебной деятельности; стиль педагогической деятельности; коллективные, групповые формы учебной деятельности; оценка учебной деятельности обучающегося в безличной форме, в сравнительной динамике.

Все этапы формирования учебной деятельности должны в первую очередь быть направлены на создание положительного интереса. Для этих целей целесообразно учитывать идеи теории ожидаемой ценности и теории интереса. Согласно представленным исследованиям Джудит М. и др. [8], на учащихся с низким интересом первичное влияние могут оказывать яркие шрифты и картинки, которые привлекают их внимание либо информация о полезности изучаемого объекта. Поддержание интереса учащихся целесообразно развивать путем самостоятельного написания кратких эссе и рефератов о важности и значимости конкретных знаний в жизни человека или деятельности предприятий и др.

Однако следует помнить, что из 100 % успеха в обучении, от педагогических методов зависит только 15 %, 30 % успеха обеспечивает мотивация, 30 % – способность к предмету, 20 % – интеллигентность, и 5 % – внимание и усердие. Из этих данных видно, что для успешного обучения нам необходима повышенная мотивация, увеличивающая внимание и усердие.

Список использованных источников

1. Maslow, A. H. Motivation and Personality [Text] / A. H. Maslow. – New York : Harpaer & Row, 1954.
2. National Science Foundation. Science and engineering indicators 2012 [Electronic resource]. 2012. – Retrieved from : www.nsf.gov/statistics/seind12/.
3. OECD. Education at a glance 2012: OECD indicators. OECD Publishing; 2012. [Cross Ref]
4. National Commission on Excellence in Education. A nation at risk: The imperative for educational reform [Electronic resource] / A report to the nation and the secretary of education, United States Department of Education. Washington, DC: The Commission; 1983. – Retrieved from : http://datacenter.spps.org/uploads/sotw_a_nation_at_risk_1983.pdf.
5. Aronson J, Dee T. Stereotype threat in the real world. In: Inzlicht M, Schmader T, editors. Stereotype threat: Theory, process, and application. – New York, NY : Oxford University Press, 2012.
6. Cohen GL, Purdie-Vaughns V, Garcia J. An identity threat perspective on intervention. In: Inzlicht M, Schmader T, editors. Stereotype threat [Text] : Theory, process, and application. – New York, NY: Oxford University Press, 2012. – [Cross Ref]
7. Durik AM, Shechter OG, Noh M, Rozek CS, Harackiewicz JM. What if I can't? [Text] : Success expectancies moderate the effects of utility value information on situational interest and performance. Motivation and Emotion. 2014 doi: 0.1007/s11031-014-9419-0 // Advance online publication.
8. Judith, M. Harackiewicz, Yoi Tibbetts, Elizabeth Canning, Janet S. Hyde Harnessing values to promote motivation in education [Text] : HHS Pubic Access. 2014; 18: 71–105. doi: 10.1108/S0749-742320140000018002 – Режим доступа : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5589190/>.

9. Маркова, А. К. Формирование мотивации учения [Текст] : книга для учителей / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. – Москва : Просвещение, 1990. – 192 с. – (Психологическая наука – школе).
10. Eccles JS, Wigfield A. Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*. 2002;53:109–132. doi: 10.1146/annurev.psych.53.100901.135153. [PubMed] [Cross Ref]
11. Hidi S, Renninger K. The four-phase model of interest development. *Educational Psychologist*. 2006;41:111–127. doi: 10.1207/s15326985ep4102_4. [Cross Ref]
12. Steele CM. The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. *Advances in Experimental Social Psychology*. 1988;21:261–302. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60229-4. [Cross Ref]
13. Harackiewicz JM, Barron KE, Tauer JM, Carter SM, Elliot AJ. Short-term and long-term consequences of achievement goals: Predicting interest and performance over time. *Journal of Educational Psychology*. 2000;92:316–330. doi: 10.1037/0022-0663.92.2.316. [Cross Ref]
14. Harackiewicz JM, Barron KE, Tauer JM, Elliot AJ. Predicting success in college: A longitudinal study of achievement goals and ability measures as predictors of interest and performance from freshman year through graduation. *Journal of Educational Psychology*. 2002;94:562–575. doi: 10.1037/0022-0663.94.3.562. [Cross Ref]
15. Steele CM. A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*. 1997;52:613–629. doi: 10.1037/0003-066X.52.6.613. [PubMed] [Cross Ref]
16. Скороходова, Н. Ю. Психология ведения урока [Текст] : книга для учителей / Н. Ю. Скороходова. – Санкт-Петербург : Речь, 2002. – 148 с.

УДК 378.11

Наталья Владимировна Пашкова,
канд. пед. наук, доцент,
зав. кафедрой управления образованием и педагогики,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников»
г. Донецк

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ НОВОВВЕДЕНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Аннотация. В статье изложены основные аспекты управленческой деятельности в процессе внедрения нововведений в образовательную деятельность педагогического коллектива.

Ключевые слова: образовательное учреждение; нововведения; руководитель; педагогический коллектив.

Руководство педагогическим коллективом – одна из ведущих сфер управленческой деятельности в ОУ СПО, в работе руководителя с коллективом образовательного учреждения можно выделить несколько традиционных направлений. Первое направление предполагает целенаправленное формирование педагогического коллектива на основе

единых целей, единых подходов к организации процесса профессиональной подготовки и воспитания студентов.

Но каждый коллектив должен не только формироваться, но и развиваться, активно взаимодействовать с окружающей социокультурной средой. Поэтому руководителю необходимо работать над созданием условий, как для профессионального роста каждого педагога, так и для развития коллектива, который становится саморегулирующейся и саморазвивающейся системой.

Работа коллектива будет успешной, когда между его членами существует взаимопонимание, уважительные деловые и личностные взаимоотношения. Поэтому важным направлением работы управленцев должна быть забота о создании благоприятного психологического климата и поддержание комфортных материальных и организационных условий работы в коллективе.

Но жизнь каждого образовательного учреждения весьма динамична, особенно это ощутимо в последние годы. И здесь перед административно-управленческим аппаратом определяется новое направление – подготовка коллектива к внедрению нововведений.

Но любые нововведения вызывают в коллективе неоднозначную реакцию. Можно выделить три основных варианта. Первый: открытое сопротивление каким-либо новациям, обусловленное неуверенностью педагогов в их положительном влиянии на сложившуюся ситуацию, а также нежелание что-то менять в устоявшихся условиях работы. Второй вариант обусловлен пассивным сопротивлением, которое проявляется в отрицании каких-либо перемен, в опасении по поводу благоприятного итога преобразований, а иногда и в форме внутренних интриг, направленных на раскол коллектива. А вот третий вариант реакции коллектива не всегда заметен руководителю. Это та часть коллектива, которая открыто не сопротивляется, внешне соглашается с предлагаемыми переменами, но ничего не делает для их реализации.

Для успешного руководства педагогическим коллективом в условиях современных вызовов необходимо выяснить причины неприятия нововведений и проанализировать их. Среди наиболее типичных причин можно выделить экономические, политические, организационные, личностные, социальные.

Экономические причины связаны с боязнью высоких затрат (времени и средств) на проведение преобразований. **Политические** состоят в нежелании изменить сложившуюся расстановку сил и внутриколлективных отношений. **Организационные** мотивы обусловлены недостаточной мотивацией педагогов, определенными неудобствами, связанными с работой по-новому.

Особое внимание следует обратить на причины личного плана. **Личностные** причины объясняются психологическими особенностями человека:

- привычкой к старому (человеку вообще не нравится, когда нарушается обычный ход событий), страхом перед новым, неизведанным;
- ощущением своей некомпетентности, неверием в собственные силы, способностями в освоении новых видов деятельности;
- осознанием угрозы должности, статусу, положению в образовательном учреждении, уважению руководства и коллег;
- нежеланием преодолевать трудности, брать на себя дополнительные обязанности, самостоятельно работать.

Социальные мотивы сопротивления характерны не только для отдельных членов, но и для коллектива в целом. Анализ причин их проявлений показал:

- недостаточную информированность о целях, ожидаемых перспективах и возможных потерях;
- отсутствие убежденности в необходимости преобразований;
- стремление к социальной стабильности;

- недовольство методами информирования, внезапностью и отсутствием альтернативы;
- недоверие инициаторам перемен, мнение о том, что преобразования происходят исключительно в интересах руководства;
- угрозу разрушения существующей организационной культуры, ценностей;
- опасения формирования неблагоприятного морально-психологического климата;
- желание сохранить прежние порядки и традиции.

Итак, это основные причины сопротивления нововведениям. Но руководителям необходимо знать, что сопротивление приводит к организационному застою, запаздыванию изменений и осуществлению их в ситуации цейтнота, создает ряд конфликтных ситуаций, когда для внедрения нововведений остается мало времени, а силы были потрачены не на поиск вариантов решения, а на активное или пассивное сопротивление.

Для устранения этих причин и конструктивного решения вопроса о нововведениях в образовательную деятельность руководителю необходимо знать: причины соответствующего поведения людей; предоставлять более полную информацию об изменениях; стремиться к достижению всеобщего понимания необходимости перемен; добиваться поддержки изменений лидерами; формировать мотивацию членов коллектива.

Задача руководителя в этой ситуации – знать особенности реакции членов коллектива, а также динамику позиции каждого. Индивидуальные реакции на перемены обычно включают определенные стадии. Первая стадия, как уже было сказано, связана с сопротивлением и отрицанием необходимости перемен и нежеланием лично участвовать в их реализации, содержит пессимистические установки и высказывания. Задача руководителя – показать перспективы новые возможности для отдельных педагогов и коллектива в целом, при этом опираться на лидеров, которые поддерживают новые идеи и готовы к переменам. В результате такой работы в коллективе появляется интерес к переменам, более зримыми становятся потенциальные возможности, стремление узнать новое и адаптироваться.

Выводы

Работа педагогических коллективов в условиях современных вызовов требует от административно-управленческого аппарата всесторонней подготовки педагогов к введению нововведений. Что для этого необходимо:

- разъяснить педагогам психологические и материальные преимущества работы по-новому;
- продумать и реализовать специфические подходы к части педагогов, других работников ОУ, для которых переход к новым вариантам работы не предполагает каких-либо перемен к лучшему;
- выявить и учесть реакцию вероятных и явных противников нововведений, понять их мотивы и возможные последствия противодействия, разработать и заблаговременно принять меры предотвращения и разрешения возможных конфликтов;
- разработать программу внедрения нововведений, определить группу разработчиков, создать благоприятные условия для их работы: временные, материальные, финансовые, психологические;
- подготовить и провести обсуждение намеченных нововведений в коллективе педагогов, в среде обучающихся, родителей;
- обеспечить меры социальной защиты, максимально комфортных условий труда педагогов и сотрудников в новых условиях работы;

– создать условия для повышения квалификации, переобучения, самообразования педагогов и сотрудников.

Список использованных источников

1. Бандурка, А. М. Психология управления [Текст] / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков, 1998.
2. Занковский, А. Н. Организационная психология [Текст] : учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А. Н. Занковский. – 2-е изд. – Москва : Флинта : МПСИ, 2002. – 648 с.
3. Колпаков, В. М. Теория и практика принятия управленческих решений [Текст] : учебное пособие / В. М. Колпаков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Киев : МАУП, 2004. – 504 с. : ил.
4. Крыжко, В. В. Основы менеджмента в образовании: теория, практика и психология успешного управления [Текст] / В. В. Крыжко, Е. М. Павлютенков. – Запорожье : Просвіта, 2000. – 260 с.
5. Лебедев, В. И. Психология и управление [Текст] / В. И. Лебедев. – Москва, 1990.
6. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – Москва, 1997.
7. Пикельная, В. С. Теоретические основы управления [Текст] / В. С. Пикельная. – Москва, 1990.
8. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы [Текст] / под ред. В. С. Лазарева. – Москва, 1995.

УДК 377 : 004

Ирина Брониславовна Перкина,

зам. директора по учебно-производственной работе,
ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»,
г. Макеевка

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ИКТ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы организации управления образовательным учреждением с использованием информационно-коммуникационных технологий, приложений поисковой системы Google.apps.

Ключевые слова: информационные технологии; сайт; инновационная деятельность; управленческие технологии.

Постановка проблемы. Информационно-коммуникационные технологии (далее – ИКТ) обеспечивают распространение информационных потоков в обществе, образуя глобальное информационное пространство.

Неотъемлемой и важной частью этих процессов является использование инновационных технологий в управлении образованием. К профессиональным качествам

и уровню подготовки руководителей предъявляются новые требования, связанные с существенной перестройкой в их работе. Изменяется роль руководителя, основная задача которого – аналитическая деятельность, что в условиях информационного общества невозможно без применения информационных технологий.

Управленческая деятельность руководителя образовательного учреждения включает в себя обработку больших объемов информации. Для того чтобы эта информация действительно помогала принимать правильные управленческие решения, она должна быть объективной, поступать своевременно, отражать динамику изменений в объекте управления. Оптимизировать управленческую деятельность руководителя в связи с возрастающими требованиями к качеству образования и в условиях постоянно увеличивающегося объема управленческой информации может информационное обеспечение, которое представляет собой совокупность специфических ресурсов, процессов и технологий, предназначенных для решения управленческих задач.

Актуальность:

- объём информации о ходе протекания и результатах образовательного процесса становится значительно больше;
- работа колледжа требует быстрого анализа образовательной деятельности, оперативного прослеживания динамики изменений и своевременной корректировки;
- необходимо и целесообразно компьютерные технологии использовать там, где алгоритм управления достаточно прост и технически осуществим с относительно небольшими затратами.

Объектом исследования является система внутреннего управления ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж».

Предмет исследования – процесс использования информационно-коммутационных технологий в управлении ГПОУ МПЭК.

Под информационной технологией понимается процесс, использующий совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи данных (первичной информации) для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления информационного продукта.

Использование ИКТ в управлении Колледжем в основном заключается в следующем:

- использование Интернета в управленческой деятельности, с целью информационного и научно-методического сопровождения процесса управления ОУ;
- использование ИКТ-технологий в делопроизводстве ОУ, создании различных баз данных;
- создание электронной почты, ведение сайта ОУ.

Для обеспечения этого процесса в колледже создана своя информационная среда – домен тапек в поисковой системе GOOGLE с приложениями: сайты, презентации, Google-диск, Google-документы. Для технической поддержки и обучения преподавателей работе с ИКТ-технологиями в колледже создана методическая лаборатория.

Для работы необходимо иметь: персональный компьютер и доступ к Internet; базовые навыки работы с электронной почтой, Internet, офисными программами (просмотр и подготовка текста и др). Все преподаватели зарегистрированы в домене, имеют свой логин и пароль и могут просматривать всю информацию и работать с ней.

Для информационного и научно-методического сопровождения процесса управления Колледжем созданы следующие сайты: сайт отдела кадров, учебной части,

методического кабинета, охраны труда, библиотеки.

Сайт отдела кадров содержит следующие страницы: нормативные документы, документооборот, базу данных о преподавателях, база данных студентов очной и заочной формы обучения.

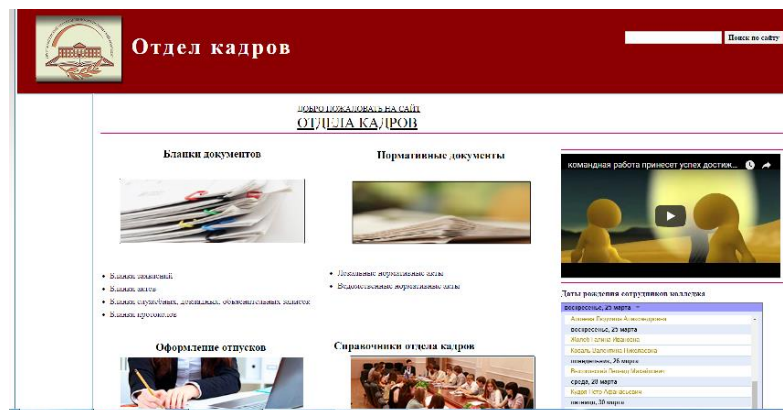


Рис.1. Сайт отдела кадров

Сайт учебной части Колледжа позволяет оперативно отслеживать прохождения образовательного процесса. На сайте выложена вся информация по его организации и контролю. Преподаватель может получить доступ к Государственным образовательным стандартам по любой из специальностей, по которым походит процесс обучения в колледже, к учебным планам, к расписанию занятий всех учебных групп на текущий семестр, расписанию консультаций, здесь же выложены списки групп, ведомости успеваемости, критерии оценивания знаний студентов в соответствии с Положением об оценивании, ведется ежемесячный журнал учета посещаемости занятий. Такая организация работы позволяет оперативно находить информацию по любой учебной группе, по преподавателю, проводить мониторинг посещаемости занятий студентами и успеваемость. Это удобно и классным руководителям, и заведующим отделениями, и администрации.



Рис. 2. Сайт учебной части

Курс 3 Группа ТЭО-15 март 2018			числа																												
ФИО			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	Белов Александр Викторович																														
2	Белоусов Иван Александрович																														
3	Глушко Давид Витальевич																														
4	Горбачок Ярослав Игоревич																														
5	Земцов Даниил Ярославович																														
6	Клецко Андрей Константинович																														
7	Костенко Сергей Григорьевич																														
8	Лебедева Виктория Витальевна																														
9	Нессонов Дмитрий Сергеевич																														
10	Осипов Артём Андреевич																														
11	Севостьянов Андрей Александрович																														
12	Сторожев Александр Сергеевич																														
13	Ценурин Дмитрий Александрович																														
Пропуски по уважительной причине(заявление)																															
Пропуски по уважительной причине (справка)																															

Рис.3. Сводная ведомость посещения занятий

Сайт методического кабинета позволяет управлять методической работой в колледже. На сайте ведется календарь предстоящих мероприятий (методические советы, заседания аттестационной комиссии, оперативные совещания, проведения мероприятий), доска объявлений о новых методических материалах, выложенных на сайте, или о предстоящих событиях. На сайте организованы следующие страницы: документация, методические рекомендации по ведению учебных курсов в образовательной среде moodle, по созданию учебных видеофильмов, о текущей аттестации преподавателей, о работе школы молодого преподавателя, о работе совета развития колледжа, афиша открытых уроков, методические рекомендации по проектной работе.

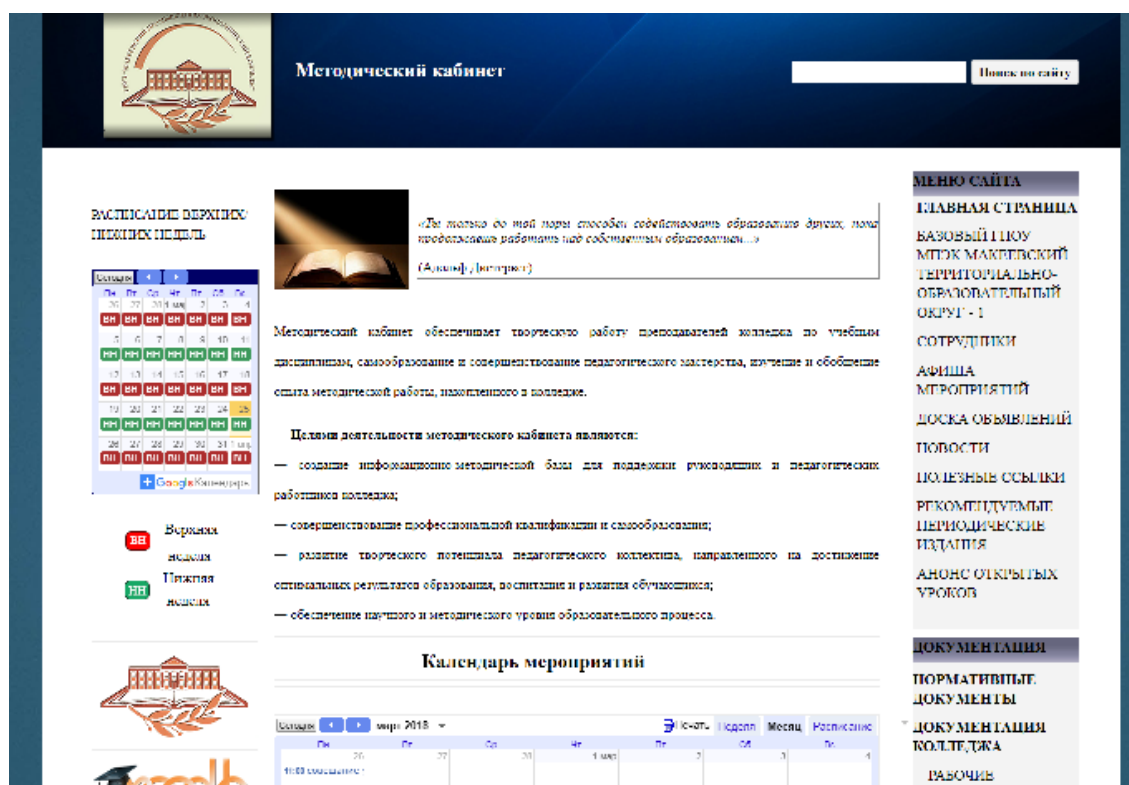


Рис. 4. Сайт методического кабинета

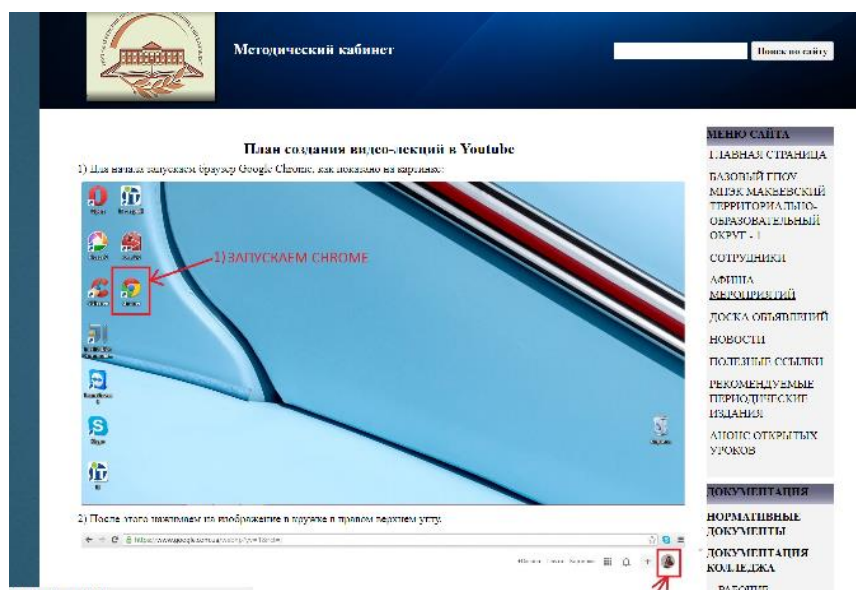


Рис. 5. Страничка сайта «Составление видеолекции в YouTube»

Итак, использование средств ИКТ позволяет сделать процесс управления отдельными структурами образовательного учреждения эффективным, освобождает от рутинной ручной работы, открывает новые возможности для развития.

Использование информационных технологий помогает руководителю повышать мотивацию коллектива, что приводит к повышению производительности труда.

Список использованных источников

1. Абросимова, М. А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении [Текст] : учебное пособие / М. А. Абросимова. – Москва : КноРус, 2013. – 248 с.
2. Акперов, И. Г. Информационные технологии в менеджменте [Текст] : учебник / И. Г. Акперов, А. В. Сметанин, И. А. Коноплева. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 400 с.
3. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном учреждении [Текст] / Т. В. Регалова // Нижегородское образование. – 2012. – № 3. – С.104–110.
4. Конаржевский, Ю. А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой [Текст] / Ю. А. Конаржевский. – Москва : [б.и.], 1997. – 47 с.
5. Информационные технологии в образовании [Электронный ресурс] : конференция-выставка // Материалы конференции : [тез. докл.]. – Режим доступа : <http://ito.edu.ru/> (20.01.2015).

УДК 378.1

*Елена Анатольевна Прокопенко,
зам. директора по учебной работе, преподаватель,
ГПОУ «Горловский профессиональный лицей
быта и сферы услуг»,
г. Горловка*

СИСТЕМА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ И МОНИТОРИНГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ СПО

***Аннотация.** В статье раскрываются понятия «педагогическая диагностика», «мониторинг». Рассматриваются различные виды и формы контроля над процессом усвоения знаний, умений и навыков.*

Обосновывается необходимость применения системы педагогического мониторинга в ОУ СПО.

***Ключевые слова:** педагогическая диагностика; мониторинг; виды контроля; формы контроля.*

Неотъемлемым компонентом образовательного процесса является диагностика, с помощью которой определяется результат достижения поставленных целей. Без диагностики невозможно эффективное управление дидактическим процессом.

Педагогическая диагностика – это особый вид деятельности, представляющий собой установление и изучение признаков, характеризующих состояние и результаты процесса обучения, и позволяющий на этой основе прогнозировать возможные отклонения, определять пути их предупреждения, а также корректировать процесс обучения в целях повышения качества подготовки специалистов.

В понятие «диагностика» вкладывается более широкий и глубокий смысл, чем в понятие «проверка знаний, умений и навыков» обучаемых. Последнее только констатирует результаты, не объясняя их происхождения. В то время как диагностирование включает контроль, проверку, оценивание, накопление статистических данных, их анализ, рассматривает результаты с учетом способов их достижения, выявляет тенденции, динамику дидактического процесса.

Понятие «педагогическая диагностика» было предложено немецким ученым Карлхайнцом Ингенкампом в 1968 г. Под диагностической деятельностью Ингенкамп понимает процесс, в ходе которого, соблюдая необходимые научные критерии качества, преподаватель наблюдает за обучающимися, проводит анкетирование, обрабатывает данные наблюдений и опросов и сообщает о полученных результатах с целью описать поведение, объяснить его мотивы или предсказать поведение в будущем.

Наука выделяет следующие ее функции: контрольно-корректировочную, прогностическую и воспитывающую. Первая состоит в получении данных и корректировке процесса воспитания; вторая означает предвидение, предсказание, прогнозирование изменений в развитии обучающихся в будущем; третья состоит в том, что в процессе диагностирования и связи с ним педагог имеет возможность оказывать воспитательные воздействия на обучающихся.

В качестве предмета педагогической диагностики выступают три области: результаты обучения в виде оценки знаний (академические достижения учащихся); результаты обучения и воспитания в виде социальных, эмоциональных, моральных

качеств личности и групп обучающихся; результаты педагогического процесса в виде психологических качеств и новообразований личности.

Важным компонентом диагностирования является контроль. Контроль – это наблюдение за процессом усвоения знаний, умений и навыков. Составной частью контроля является проверка – система действий и операций для оценки усвоения знаний, умений и навыков. Контроль обеспечивает установление обратной связи, т.е. получение сведений о результате учебной деятельности обучаемых. Обучающий выясняет, какие и в каком объеме знания усвоил обучаемый, готов ли он к восприятию новой информации. Кроме того, контроль позволяет получить сведения о характере самостоятельной учебной деятельности обучаемого и показывает обучающемуся, насколько его собственная работа была эффективной, удачно ли он использовал возможности педагогического процесса в учебных целях.

Контроль бывает разных видов, форм и может осуществляться с помощью разнообразных методов. В педагогической практике применяется несколько видов контроля: предварительный, текущий, периодический, тематический, итоговый и отсроченный.

Предварительный контроль, как правило, имеет диагностические задачи. Он проводится с целью выявления имеющихся знаний, умений и навыков обучающихся к началу обучения. Применяется обычно в начале учебного года или перед изучением новой темы. Предварительный контроль позволяет обучающемуся выбрать наиболее эффективные методы и формы работы.

Текущий контроль осуществляется по ходу обучения и дает возможность определить степень сформированности знаний, умений и навыков, а также их глубину и прочность. Он проводится с помощью систематического наблюдения педагога за работой учащихся на всех этапах обучения.

Периодический контроль подводит итоги работы за определенный период времени, осуществляется в конце семестра.

Тематический контроль проводится после изучения темы, раздела для определения степени усвоенности данного материала.

Итоговый контроль призван определить конечные результаты обучения. Он охватывает всю систему знаний, умений, навыков по дисциплине.

Во время контроля получает информацию о своей учебной деятельности и сам обучаемый, что помогает ему оценить уровень своих достижений и увидеть пробелы в знаниях. Контроль осуществляется в различных формах. По форме контроль подразделяется на индивидуальный, групповой и фронтальный.

При контроле используются различные методы. Методы контроля – это способы, с помощью которых определяется результативность учебно-познавательной и других видов деятельности обучающихся и педагогической деятельности преподавателя. В учебном процессе в различных сочетаниях используются методы устного, письменного, практического, машинного контроля и самоконтроля.

Устный контроль осуществляется в процессе устного опроса обучающихся. Он позволяет выявить знания обучаемых, проследить логику изложения ими материала, умение использовать знания для описания или объяснения процессов и происходящих событий, для выражения и доказательства своей точки зрения, опровержения неверного мнения и т.д.

Письменный контроль предполагает выполнение письменных заданий (упражнений, контрольных работ, сочинений, отчетов и т.п.) Такой метод контроля позволяет проверять знания всех обучаемых одновременно, но требует больших временных затрат на проверку письменных заданий.

Для выявления сформированности умений и навыков практической работы или двигательных навыков применяется практический контроль.

С развитием информационных технологий широкое распространение получил контроль с использованием компьютеров. Этот контроль экономит время, с помощью компьютера легко установить единые требования к измерению и оцениванию знаний. Результаты контроля легко поддаются статистической обработке. Применение данного вида контроля позволяет успешно осуществлять самоконтроль.

Одним из основных методов педагогической диагностики является **наблюдение за поведением**. Педагоги могут пользоваться этим методом практически постоянно. Однако наблюдение должно носить научный характер, т.е. должно осуществляться целенаправленно, системно и сопровождаться систематическим ведением записей. Цель наблюдения тесно связана с определенными признаками поведения, наличие или отсутствие которых будет наблюдать преподаватель.

Алгоритм работы преподавателя по использованию метода наблюдения за поведением. Выбор предмета исследования, который должен соответствовать одной из важных задач, связанных с оценкой студента. Например, готовность обучающегося к групповой работе.

1. Выбор ситуаций, в которых можно наблюдать данное поведение.
2. Выбор категорий для наблюдаемой поведенческой сферы.
3. Определение того, какие учащиеся, в течение какого временного отрезка должны находиться под наблюдением.
4. Спрогнозировать возможные ошибки и их предотвращение.
5. Подготовка к занесению результатов наблюдения непосредственно после его проведения.

Тестирование целесообразно применять для изучения и оценки таких условий и результатов образовательного процесса, как:

- 1) зона актуального и ближайшего развития;
- 2) уровень готовности к самостоятельной работе с текстом;
- 3) уровень обученности обучающихся;
- 4) уровень усвоения системы знаний.

Цель – определить перспективу в обучении обучающихся.

Методика проведения:

Преподаватель выполняет следующие действия:

1. Выбирает небольшой по объёму материал базисного характера на 7–8 минут (это минимальное рефлексивное время прохождения самосознания до саморегуляции), объясняет его.
2. Показывает образец применения нового знания.
3. Проводит самостоятельную работу тренировочного характера на усвоение нового материала.
4. Проводит проверочную самостоятельную работу.

Самостоятельная работа планируется на 10 минут. Если работа не выполняется за это время, то преподаватель ещё раз объясняет новый материал. Обучающимся даётся возможность завершить самостоятельную работу при условии, что она носит контрольный характер.

Диагностика уровня обученности. *Цель* – выявить владение умениями выполнять самостоятельную работу разного уровня сложности, спроектировать программу коррекции познавательной деятельности каждого студента.

Обученность – это реально усвоенные знания, умения и навыки. В педагогике выделяются пять уровней обученности: 1) различение; 2) запоминание; 3) понимание; 4) умения (репродуктивные); 5) перенос (творческие умения).

Первый уровень обученности – различение – характеризуется тем, что ученик может отличить один объект (предмет) от другого по наиболее существенным признакам. *Второй уровень обученности* – запоминание – характеризуется тем, что студент может пересказать содержание текста, правила, положения, теоретические утверждения. *Третий уровень обученности* – понимание: ученик может устанавливать причинно-следственные связи явлений, событий фактов; свободно вывести причину и следствие. *Четвёртый уровень обученности* – уровень умений (репродуктивных) – характеризуется тем, что студент владеет закреплёнными способами применений знаний на практике. *Пятый уровень обученности* – перенос – это уровень творческих умений, когда обучающиеся могут использовать знания, умения в нестандартных учебных ситуациях.

Методика проведения:

Преподаватель даёт обучающимся задание для самостоятельной работы следующего содержания:

1. Сравни, выбери, сопоставь, найди лишнее... (I уровень – различение).
2. Воспроизведи, нарисуй, напиши, перескажи товарищу... (II уровень – воспроизведение).
3. Отчего, почему, зачем, в связи с чем, установи причинно-следственные связи, что может быть общего, выдели единичное, обобщи... (III уровень – понимание).
4. Выполни по образцу, по правилу, по формуле, перескажи, сопоставляя что-то с чем-то, какие-то свойства... (IV – уровень умений (репродуктивных)).
5. Сочини, придумай, спроектируй, смоделируй (V уровень – перенос).

Диагностика уровня усвоения системы знаний. *Цель:* выявить уровень усвоения системы знаний по теме и спроектировать программу индивидуальной коррекции познавательной деятельности обучающихся.

Знания – один из основных элементов содержания образования, так как без них невозможны целенаправленные действия. Основные функции системы знаний – служить созданию общей картины мира, быть инструментом познавательной, практической и социальной деятельности. В дидактике принято выделять в системе знаний два больших блока: эмпирический (термины, цифры, факты, представления) и теоретический (понятия, причинно-следственные связи, закономерности, законы и теории). Вектор усложнения направлен от терминов к законам и теориям.

Методика проведения:

Преподаватель предлагает обучающимся систему вопросов, отражающих логику построения системы знаний по определённой теме:

Эмпирические знания

1. Усвоение терминологии: назвать, перечислить, выбрать правильный ответ, найти лишнее...
2. Усвоение цифрового материала: сколько, когда, перечислить цифры, подтверждающие...
3. Усвоение фактов: какие факты подтверждают ..., где расположены ..., как это произошло, каковы основные черты ...
4. Усвоение представлений: рассказать о ..., описать внешние признаки..., дать описание ...

Теоретические знания

1. Усвоение понятий: дать определение понятия. Что такое ...? Признаки характерны для ... Перечислить существенные признаки понятия.
2. Усвоение причинно-следственных связей (прямых): Что произойдёт, если...? Каковы последствия...?

3. Усвоение причинно-следственных связей (обратных): Почему? Каковы причины?

4. Усвоение закономерностей: Каковы взаимосвязи...? Какова зависимость...? Как зависят...?

5. Усвоение закона: Прочитать закон... Доказать, что... (Подтвердить действие закона на примере ...)

6. Усвоение теории: Рассказать о теории. Объяснить ...с позиции теории...

Согласно А.И. Майорову, «педагогический мониторинг – форма организации, сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, которая обеспечивает непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование ее развития» [2, с. 93].

Мониторинг качества понимается как систематическая и регулярная процедура сбора данных по важным образовательным аспектам на различных уровнях, где качество отражает степень соответствия достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

В основу разработки мониторинга достижений обучающихся положены принципы системного, личностного и деятельностного подходов. Структура мониторинга включает: цель, объект, субъекты, инструментарий, комплекс критериев и показателей, оценочные процедуры и механизмы. Цель мониторинга достижений – выявление динамики достижений на основе формирования способностей к личностному развитию, сотрудничеству, продуктивной творческой деятельности. Объектом мониторинга являются: личностное развитие, способность к отношениям на основе результатов психолого-педагогической диагностики, качество результатов и продуктов деятельности. Субъектами мониторинга выступают сам обучающийся, педагоги, психолог, администрация, работодатели. Средства мониторинга: анализ статистической отчетности, документации, социологические исследования, анкетирование, тестирование, самооценка и т.д.

Система мониторинга качества образования в ОУ СПО

Цель мониторинга: оперативно и своевременно выявлять все изменения, происходящие в сфере деятельности образовательного учреждения. Полученные объективные данные являются основанием для принятия управленческих решений.

Субъекты и объекты педагогического мониторинга

Субъектами мониторинга выступают все участники образовательного процесса. Степень их участия различна, но все они (и преподаватели, и студенты, и родители, и общественность) получают информацию, анализируют ее.

Объектами мониторинга являются образовательный процесс и его результаты, личностные характеристики всех участников образовательного процесса, их потребности и отношение к образовательному учреждению.

Системы педагогического мониторинга в ОУ СПО

Система – множество закономерных друг с другом элементов, представляющих собой определенное целостное образование, единство. Создание теоретической модели

системы педагогического мониторинга – первый шаг на пути управления качеством образования.

Существующие системы мониторинга можно сгруппировать по следующим основаниям:

I группа – мониторинг уровня ЗУН обучающихся («цель – результат»);

II группа – мониторинг, связанный с непосредственным накоплением и структуризацией информации;

III группа – системы мониторинга, построенные с использованием модели «вход – выход»;

IV группа – системы мониторинга на уровне образовательного учреждения. С их помощью предпринимаются попытки ответить на вопросы об эффективности той или иной технологии обучения, выделить факторы, влияющие на качество обучения, найти примеры связи квалификации педагога и результатов преподавания.

Решение проблемы качества образования зависит от того, насколько своевременно и адекватно будут реагировать образовательные учреждения на изменения внешней среды, на потребности общества, социальный заказ, насколько эффективное и педагогически оправданные методы и технологии будут избраны, насколько объективной, независимой и систематической будет экспертиза деятельности образовательного учреждения.

Современная педагогическая наука и практика поставлены перед необходимостью перехода от традиционных способов сбора сведений об образовательном учреждении – к педагогическому мониторингу, под которым понимается целенаправленное, специально организованное, непрерывное слежение за функционированием и развитием образовательного процесса и/или его отдельных элементов в целях своевременного принятия адекватных управленческих решений на основе анализа собранной информации и педагогического прогноза.

Список использованных источников

1. Альтшуллер, Г. С. Введение в ТРИЗ и ЖСТЛ. Основные понятия и подходы [Электронный ресурс] / Г. С. Альтшуллер // Творческие личности. – URL : <http://vikent.ru/TRIZ-book/>.

2. Майоров, А. Н. Мониторинг социальной эффективности и условий деятельности образовательных систем [Текст] / А. Н. Майоров // Школьные технологии. – 1999. – № 5. – С. 84–115.

3. Карабанова, Л. Б. Модель ориентирования студентов колледжа на профессионально-творческие достижения [Текст] / Л. Б. Карабанова // Среднее профессиональное образование. – 2014. – № 11. – С. 34–37.

4. Новиков, А. М. Как оценивать качество образования? [Электронный ресурс] : сайт академика РАО Новикова А. М. / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – URL : http://www.anovikov.ru/artikle/kacth_obr.htm.

5. Халимова, Н. М. Мониторинг социально-педагогической деятельности в учреждении СПО [Электронный ресурс] : научный интернет-журнал / Н. М. Халимова // Мир науки. – 2014. – № 3. – URL : <http://mirnauki.com/issue-3-2014.html>.

УДК 378.11

Оксана Викторовна Рыженко,
зам. директора по УВР,
ГПОУ «Донецкий колледж технологий и дизайна»
ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»,
г. Донецк

ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Аннотация. В статье рассматриваются подходы к организации управления современным образовательным учреждением. Рассматриваются новые технологии принятия управленческих решений. Акцентируется внимание на высоком уровне профессиональной компетенции современного руководителя образовательного учреждения.

Ключевые слова: управление образовательным учреждением; управленческое решение; системный подход; лично-ориентированные управленческие технологии; профессионализм руководителя.

Актуальность. Развитие направления управления в педагогической науке началось во второй половине XX века. Это направление педагогики, которое изучает аспекты управленческой деятельности в образовательных учреждениях.

По моему мнению, вопросы управления современным образовательным учреждением является актуальным, как никогда. Каждому руководителю необходимо ознакомиться с разными подходами к управлению образовательным учреждением, но, прежде всего, необходимо понимать, каким должно быть современное образовательное учреждение вообще и понимать, какие факторы влияют на его развитие.

Цель. Целью статьи является определение лучших подходов к организации управления современным образовательным учреждением.

Реалии сегодняшнего дня показывают, насколько современному руководителю необходимы знания из теории и практики управления. Это требует новой профессиональной компетентности.

Изменения, происходящие в системе образования Донецкой Народной Республики, поставили на повестку дня специальную подготовку руководящих кадров.

Согласно новым социальным задачам, возрастают требования к содержанию и характеру управленческой деятельности руководителей, качества и эффективности учебно-воспитательного процесса. Руководитель должен обладать следующими деловыми и личностными качествами, которые помогут ему успешно решать проблемы любой сложности и в любом подразделении образовательного учреждения.

Чтобы быть эффективным, управление образовательным учреждением должно опираться на современные научные подходы, перспективный педагогический опыт. Современная наука предлагает подходы управления, которые основываются на теории управления человеческими ресурсами.

Первый подход управления образовательным учреждением, который нужно рассмотреть – это системный, который утверждает субъект-объектную парадигму управленческой деятельности. Трудно не согласиться с мнением Прокопенко А.И., который считает, что руководители разрабатывают средства управления эмпирически,

без должного научного обоснования. А большинство существующих научных работ, из управления в системе образования, отражают лишь отдельные стороны управления. Учитывая это, необходимым является широкое контекстное изучение управления как направления науки, определение предмета, функций, сущности, принципов, содержания и т.п.

Решению этих вопросов может помочь системный подход. Системный подход – это совокупность методологических принципов и положений, которые дают возможность всесторонне рассматривать систему как одно целое с согласованным функционированием всех ее элементов. Системный подход базируется на основных принципах – конечной цели, единства, связности, модульного построения, иерархии, функциональности, развития, децентрализации, неопределенности. В методологическом отношении системный подход базируется на идеях целостности, целенаправленности, организованности объектов управления, их внутренней активности и динамизме.

Понятие «система», «элемент», «управление», «структура» и другие стали философскими категориями. В социологии предметом науки стала социальная система, в экономике – экономическая система производства, региона, государства и т.п.

Педагогические системы являются разновидностью социальных систем. Каждая социальная система функционирует в соответствии с целью, характеризуется иерархическим строением и наличием управления. Целью педагогической системы является обучение, воспитание, развитие, социализация личности. Каждая педагогическая система имеет иерархическое строение: индивидуальная педагогическая система, система коллектива обучающихся, совокупности коллективов всего образовательного учреждения.

На данном этапе развития общества, по моему мнению, первое место занимает социализация личности. Социализация личности обучающегося, которого мы, как педагоги, вместе с родителями и общественностью должны подготовить к самостоятельной жизни. Так и социализация личности преподавателя, которого путем организации самообразования, методической работы в образовательном учреждении мы должны подготовить к изменениям в современном образовании, которые продиктованы изменениями в обществе (глобализация, компьютеризация, необходимость внедрения новых подходов к обучению и прочее).

Второй подход опирается на личностно-ориентированные управленческие технологии, определяющие субъект-субъектную парадигму управления. Необходимо рассмотреть вопрос возможности положить в основу управленческой деятельности диалогический подход, определяющий субъект-субъектное взаимодействие и увеличение степени свободы участников образовательного процесса. В основе такого подхода лежит идея персонализации, которая опирается на общемировоззренческую установку, что толкует человека как абсолютную моральную ценность и центральный элемент бытия.

С идеей персонализации тесно связано применение в управлении образовательным учреждением гуманистического подхода, который приобрел особую популярность в педагогической теории в последние 10–15 лет. Он возник как альтернатива существующему командно-административному подходу в управлении образовательным учреждением. В рамках гуманистического подхода в иерархической структуре системы принципов, которые выступают основой функционирования образовательной отрасли, основополагающим является принцип гуманизации, предполагающий признание человека, личности как ценности, ради которой осуществляется развитие общества.

Теоретическую базу персонализированного подхода в управлении педагогическим коллективом составляет совокупность исходных теоретических положений о личности и практические методические средства, способствующие ее пониманию как целостности, изучению, созданию условий для ее саморазвития, самоактуализации. Сегодня в условиях идеологической свободы идеи подлинного гуманизма снова влияют на развитие

педагогической науки в целом и теории управления образовательным учреждением, в частности. Но, к сожалению, эти идеи так и остаются в теоретической плоскости, а в жизни руководители образовательных учреждений больше ориентированы на дела, чем на человека, ради которого эти дела планируются и осуществляются. А потому и преподаватели больше ориентированы на дела, чем на личность обучающегося, его индивидуальное развитие. Большинство руководителей образовательных учреждений не используют в процессе управления коллективом личностного подхода, не имеют опыта использования управленческих технологий, направленных на развитие личности педагога, раскрытие его внутренних возможностей.

По моему мнению, именно социализация личности преподавателя в образовательном учреждении может помочь в раскрытии его внутренних возможностей, но, к сожалению, действительно, как многие руководители не владеют управленческими технологиями в этом направлении, да и многие преподаватели не желают воспринимать изменения и заниматься самосовершенствованием, самообразованием, а попытки руководства образовательного учреждения раскрыть внутренние возможности воспринимают довольно неоднозначно, а иногда даже враждебно. Это одна из проблем, которую, по моему мнению, должна решить правильная организация управления современным образовательным учреждением.

Современное образовательное учреждение существует в условиях рыночных отношений. Руководитель должен владеть технологиями менеджмента и маркетинга в образовании, чтобы не остаться в стороне от реалий современной жизни. Он лидер-менеджер, который управляет педагогической системой образовательного учреждения, ее развитием, организует и стимулирует профессиональную деятельность педагогических работников, способствует формированию культуры организации, организует и обеспечивает их деятельность, изучает спрос на образовательные услуги, организует и обеспечивает их качество.

Современные условия требуют привлечения к управленческим процессам широких масс педагогической общественности, родителей, общественных организаций. Поэтому одним из главных направлений обновления управленческой деятельности является приобретение знаний и умений по управлению образовательным учреждением как социальной системой. Директор в таком измерении становится социальным лидером, который должен единолично принимать управленческие решения.

Применение современного комплекса знаний и умений теории управления, в частности в рыночных условиях, осуществления инновационной деятельности становится основой обновления образовательного процесса, реформирования образовательной отрасли и повышение статуса директора образовательного учреждения, как руководителя. Обновление процесса управления должно опережать процессы развития современного образовательного учреждения.

Результат управленческой деятельности – это результаты действий управляющей системы по переводу образовательной системы, педагогического коллектива, учебно-воспитательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, санитарно-гигиенических и безопасных условий в новое состояние, что обеспечивает управляющая система. Поэтому основными составляющими результатов управленческой деятельности современного руководителя образовательного учреждения становятся: учебно-воспитательный процесс; педагогический коллектив; обеспечение условий образовательной деятельности; финансово-хозяйственная деятельность; система управления образовательного учреждения. Для достижения цели в практической деятельности руководитель использует различные управленческие технологии, подходы. Научные подходы образуют определенные модели управленческой деятельности: ситуационный подход; системный подход; программное управление; коллегиальное

управление; управление качеством образования; адаптивное управление; личностно-ориентированное управление; демократическое управление; управление инновационными процессами.

Вывод. Современная жизнь не стоит на месте, а меняется очень быстро и ставит перед образовательным учреждением много задач и вопросов, которые требуют немедленного решения. Изменения в обществе происходят каждый день, и руководитель образовательного учреждения должен следить за ними, чтобы направить работу своего коллектива для решения задач, которые ставит каждый день современная жизнь, действительно, руководитель образовательного учреждения должен быть менеджером, который, изучив все подходы в управлении образовательным учреждением, должен соединить их между собой, чтобы получить мощный инструмент внутреннего управления, как этого требует современное образовательное учреждение. Без разумной организации работы современного образовательного учреждения невозможно его полноценное функционирование.

Список использованных источников

1. Баранчеев, В. Стратегический анализ: технология, инструменты, организация [Текст] / В. Баранчеев // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 5.
2. Мескон, М. Х. Основы менеджмента [Текст] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва : Дело ДТД, 1994. – 702 с.
3. Прокопенко, А. И. Научные основы управления в системе образования [Текст] : монография / А. И. Прокопенко ; Харк. нац. мед. ун-т им. Г.С. Сковороды. – Харьков, 2005. – 304 с.
4. Рогова, Т. В. Персонализированный подход в управлении педагогическим коллективом школы [Текст] : монография / Т. В. Роговая ; Харк. нац. мед. ун-т им. Г.С. Сковороды. – Харьков : Новое слово, 2006. – 299 с.
5. Управление организацией [Текст] / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Соломатина. – Москва : 1998. – 669 с.

УДК 373 : 377.11.3 : 378.11

*Галина Михайловна Самсонова,
учитель истории высшей квалификационной
категории, учитель-методист,
МОУ «Амвросиевская школа № 2»,
г. Амвросиевка*

*Александра Александровна Фёдорова,
канд. пед. наук,
доцент кафедры управления образованием и педагогики,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников,
г. Донецк*

ОБУЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ ОСНОВАМ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ «ШКОЛА-ОУ СПО-ОУ ВПО» : УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Аннотация. В статье раскрыта важность обучения молодежи основам проектной деятельности на всех этапах системы «школа – образовательное учреждение

среднего профессионального образования – образовательное учреждение высшего профессионального образования». Особое внимание уделено управленческому аспекту, а именно базовым функциям управления проектной деятельностью.

Ключевые слова: управление; проектная деятельность; школа; ОУ СПО; ОУ ВПО.

Для современной системы образования характерна актуализация инновационных процессов. Современные темпы жизни приводят к тому, что образованию, ориентированному только лишь на передачу знаний, не под силу справиться с «возложенными» на него обязанностями. Все больше востребована личность, которая максимально развивает свои задатки. Личность, имеющая высокий нравственный и деятельностный потенциал, стремящаяся к достижению поставленных целей, имеющая навыки проектирования и прогнозирования своей деятельности, доведения поставленных задач до логического конца, принимающая альтернативные решения, обладающая теми качествами, умениями, свойствами, которые будут востребованы в жизни.

Как следствие, для современных образовательных систем основной задачей становится поиск новых форм и способов активизации развития личности, сближение индивидуальных и общественных запросов. В данном контексте особый интерес представляет формирование навыков осуществления проектной деятельности в процессе общей и профессиональной подготовки.

Проектная деятельность призвана обеспечить развитие профессионально-значимых качеств личности обучающихся, развитие готовности к проектированию, преобразованию образовательных ситуаций, осуществлению выбора альтернативных способов деятельности, способности системно рассматривать объекты и процессы, обоснованно разрешать перманентные проблемные ситуации, определять ролевое поведение в коллективной творческой деятельности, осуществлять деятельность, направленную на самопознание, самореализацию, самотрансформацию, самоуправление. Кроме того, освоение проектной деятельности обеспечивает качество учебной и воспитательной деятельности, инициирует опытно-экспериментальную деятельность, внедрение инноваций в практику.

Проектная деятельность – многоаспектное и интегративное понятие. Важными условиями реализации проектной деятельности становятся такие компоненты, как отношения, процессы среда, действия, вещи, деятельность, средства и т.п. Вышеперечисленное приводит к тому, что проектная деятельность вплетается в ткань управления образовательным процессом и выступает как его необходимое звено.

Под проектом и проектной деятельностью понимаем комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения определенной цели в течение заданного периода времени в рамках выделенного бюджета для создания уникальных продуктов или услуг.

Среди основных проектов, реализуемых в образовательном пространстве, выделяем как основные: педагогические, научные, социальные, имиджевые и пр.

Следует отметить целесообразность разноуровневой подготовки к осуществлению проектной деятельности на основе преемственности в обучении.

В узком смысле слова под преемственностью понимается последовательность и системность в освоение техник осуществления проектной деятельности, связь и согласованность ступеней и этапов работы, осуществляемой от одного реализуемого проекта к следующему, от одного года обучения к другому.

Преемственность в широком смысле слова в системе «школа – образовательное учреждение среднего профессионального образования – образовательное учреждение

высшего профессионального образования» обеспечивается посредством учета возрастных особенностей обучающихся, системы целей обучения и воспитания, планируемых результатов и необходимого уровня социализации на разных ступенях обучения.

В данной системе обучение и непосредственное осуществление обучающимися проектной деятельности строится на принципах развития, активности, сочетания индивидуальной и коллективной форм работы. Сама же проектная деятельность рассматривается как «непрерывный динамический процесс проявления активности личности, обусловленный интегративными связями этапов и структурных элементов данной деятельности, обеспечивающий внутриличностную мотивацию на основе целевых установок, содержания по разработке замысла, его реализации и прогнозирования результатов в виде создания новых творческих продуктов – проектов», – отмечает Е. Митрофанова.

Согласно А. Климовой: управление проектной деятельностью в образовании – это координация проектов и корректирование полученных результатов путем применения современных методов, средств и искусства управления для достижения образовательных целей, осуществляемых в рыночных условиях.

В контексте нашего исследования под управлением проектной деятельностью понимаем совокупность действий, целенаправленное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем, на основе диалогического характера, стимулирования инициативы и творчества, способствующих развитию личности, формированию управленческой компетентности каждого участника рассматриваемого процесса, с учетом переноса управляемой подсистемы на качественно высокий уровень для реализации целенаправленного и строго ограниченного по времени мероприятия, направленного на создание уникального самодостаточного продукта, услуги, результата или же воздействия.

Объектом проектного управления принято считать особым образом организованный комплекс работ, направленный на решение определенной задачи или достижение поставленной цели, выполнение которого ограничено во времени, а также связано с потреблением конкретных финансовых, материальных и трудовых ресурсов. При этом важно отметить, что зачастую сама работа происходит на основе и с включением в содержание обучения реального опыта обучающихся.

Предмет управления, в свою очередь, связан с его функциями. Под функцией управления (от лат. function – исполнение) понимают совокупность специализированных действий, в результате которых субъект управления создает условия для достижения целей организации.

До настоящего времени не сложилось единой точки зрения относительно функций управления. Так, например, следующие авторы выделяют такие функции как:

- *В. Алфимов, Ф. Хмель:* анализ, прогнозирование, планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование, распорядительность, принятия решений;
- *А. Файоль:* планирование, организация, распоряжение, координация и контроль;
- *П. Третьяков:* информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, планово-прогностическая, организационно-исполнительская, контрольно-оценочная, регулятивно-коррекционная;
- *Ю. Конаржевский, В. Пикельная:* анализ, планирование, организация, регулирование, контроль;
- *В. Лазарев, М. Поташиник:* планирование, организация, мотивация, контроль;
- *Е. Хрыков:* планирование, организация, контроль, регулирование;
- *В. Зверева:* организационно-педагогическая, воспитательная, общественно-организаторская, финансово-хозяйственная;
- *Н. Коноплина:* планирование, организация, координация, контроль;

- *Л. Шакуров:* целевая, социально-психологическая, планирование, контроль;
- *Т. Фролов:* планирование, организация, стимулирование, контроль, регулирование.

Результат анализа вышеизложенных функции позволяет сделать вывод о том, что отсутствует единая схема, единственный смысл функций. Однако, характерной особенностью названных вариантов является то, что такие функции, как планирование, организация и контроль, встречаются практически везде. Широкое распространение имеют функции мотивации и стимулирования.

Многообразие и измельчение функций управления имеет относительный характер, так как они органично взаимосвязаны. Е. Хрыков отмечает, что «функции управления в рамках управленческого цикла должны быть органически связаны. Именно такая связь является важным условием эффективности управления» [12, с. 88].

Учитывая специфику управления проектной деятельностью считаем целесообразным использование следующих функций: целеполагательная, мотивационная, стимулирующая, организационная, контрольная.

Целеполагательная включает дерево целей: стратегическая цель, ведущие и другие цели.

Мотивационная и стимулирующая функции предполагают создание необходимых условий (материальных, нравственных, социально-психологических и др.), побуждающих обучающихся к активному осуществлению проектной деятельности. Подобно любому виду деятельности, проектная деятельность невозможна без участия и влияния некоторой «питательной энергии», движущей силы, которой и выступает мотивация.

Как отмечают психологи, мотивация является основой деятельности. Важным условием поддержки мотивации является достижение чувства успеха, который подкрепляет и усиливает ее. В современной психологии и педагогике термин «мотив» применяется для определения различных событий и состояний, вызывающих активность субъекта. В качестве мотивов могут выступать потребности, интересы, эмоции, установки и идеалы.

Наиболее существенным в разработке понятия «мотив» считаем определение, данное Г. Баллом, который отмечает: «мотив – это существующая в психике индивида инцидентная целевая модель некоторого предмета, который каким-то образом выделен этим индивидом в мире и при этом обладает для него устойчивой (по крайней мере, относительно) субъективной ценностью» [2, с. 205]. При этом под моделью в данном определении согласно М. Бернштейну понимается «закодированная в мозгу модель потребного организму будущего» [3, с. 188].

Результаты анализа исследований, в которых раскрывается роль мотивации, показывают, что мотивы осуществления проектной деятельности подразделяются на внутренние и внешние. Внутренние мотивы формируются в соответствии с потребностями личности в познании и развитии. Внешние мотивы формируются под влиянием внешней среды. Мотивация может быть как непосредственной (внутренней), так и опосредованной (внешней). Данные мотивы выступают не изолированно, а в сочетании.

Обобщив соответствующие идеи и опираясь на них, выделяем следующие мотивы, значимые для активизации проектной деятельности обучающихся: *мотивы достижения* (стремление к успеху, желание находить решение поставленным задачам; получение удовольствия от работы), *мотивы самореализации* (интерес, поиск, возможность творческого самовыражения и саморазвития), *мотивы признания* (получение признание общественности, стремление иметь хорошую репутацию среди окружающих), *мотивы принадлежности* (общение с единомышленниками, сверстниками, педагогами, администрацией, представителями общественных организаций и пр.), *мотивы статуса*

(желание занять высокое социальное положение в обществе, желание вносить вклад в его развитие и повышение благосостояния).

На пути к эффективному управлению проектной деятельностью акцентируем внимание на потребности в такой функции как *стимулирующая*. Согласно с мнением большинства исследователей, рассматривающих процесс стимулирования как процесс активизации внутренних движущих сил личности (мотивов) с помощью внешних, объективных побудителей (стимулов), важных для самоактуализации личности.

Стимулирование – это побуждение к действию, создание предпосылок для привлечения участников к каким-либо занятиям или деятельности, достижению более высоких результатов, поставленных целей посредством заинтересованности людей возможностью повышенного вещественного (материального) или духовного (морального) [10].

Вектор *организационной функции* направлен на совершенствование процесса организации, осуществления проектной деятельности и повышение его эффективности.

Контрольная функция отражает результаты наблюдения и проверки степени их соответствия принятым решением. С одной стороны, контроль является инструментом мотивации, а с другой – средством развития у членов коллектива самоконтроля и самодисциплины. Это и корректировка деятельности, и помощь на принципах уважения и доверия.

Вышерассмотренное позволяет сделать вывод о важности и целесообразности обучения и непосредственного осуществления проектной деятельности на всех этапах системы «школа – образовательное учреждение среднего профессионального образования – образовательное учреждение высшего профессионального образования». Современный процесс системы управления образовательным учреждением ведет к тому, что возрастает число лиц, привлекаемых к участию в управлении. Следует отметить весомую роль школьного и студенческого самоуправления в процессе управления, обучения и реализации проектной деятельности на всех этапах рассматриваемой системы.

Важное место в процессе управления рассматриваемой деятельностью занимает подготовка административно-управленческого и педагогического коллектива к реализации проектной деятельности, которым, на данный момент, уделяется не должное количество внимания. Представители упомянутых коллективов выступают в роли своеобразных тьюторов / коучей / фасилитаторов, транслирующих знания и опыт в рамках осуществления проектного менеджмента.

Список использованных источников

1. Байдюк, И. Теория и практика построения организационных структур управления [Текст] / И. Байдюк. – Москва : Знание, 1984. – 64 с.
2. Балл, Г. О некоторых основных понятиях теории действия [Текст] / Г. Балл // Вопросы психологии. – 1980. – № 1. – С. 73–81.
3. Бернштейн, Н. Очерки по физиологии движений и физиологии активности [Текст] / Н. А. Бернштейн. – Москва : Медицина, 1966. – 349 с.
4. Васильев, В. Проектно-исследовательская технология: развитие мотивации [Текст] / В. Васильев // Народное образование. – 2000. – № 9'. – С. 177–180.
5. Єльнікова, Г. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні [Текст] : монографія / Г. Єльнікова. – Київ : ДАККО, 1999. – 303 с.
6. Лазарев, В. Управление образованием на пороге новой эпохи [Текст] / В. Лазарев // Педагогика. – 1995. – № 5. – С. 12–22.
7. Новиков, Д. Модели и организмы управления развитием региональных образовательных систем [Текст] / Д. Новиков. – Москва : ИПУ РАН, 2001. – 89 с.

8. Пікельна, В. Управління школою [Текст] / В. Пікельна, О. Удод. – Донецьк: Альфа, 1998. – 284 с.
9. Поташник, М. Управление современной школой [Текст] : пособие для рук. образоват. учреждений и органов образования / М. Поташник. – Москва : Новая шк., 1997. – 352 с.
10. Советский энциклопедический словарь [Текст] . – Москва : Большая российская энциклопедия, 2002. – 527 с.
11. Фёдорова, А. А. Базовые основы проектной деятельности. Гранты и грантодатели [Текст] : учебно-методическое пособие / А. А. Фёдорова. – Донецк : РИПО ИПР, 2018. – 50 с.
12. Хриков, Є. Управління навчальним закладом [Текст] : навчальний посібник / Є. Хриков. – Київ : Знання, 2006. – 365 с.
13. Шамова, Т. Управление образовательными системами [Текст] / Т. Шамова. – Москва : ВЛАДОС, 2001. – 320 с.

УДК 378.11

Виолетта Викторовна Сафонова,
канд. пед. наук, доцент кафедры
менеджмента образования и психологии,
ГОУ ДПО «Донецкий республиканский
институт дополнительного педагогического образования»,
г. Донецк

ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Экономическая компетентность является структурной составляющей профессиональной компетентности менеджера образования. В статье исследуются актуальные аспекты совершенствования экономической компетентности менеджеров образования для более эффективного управления экономической деятельностью учреждений сферы образования. Автором предложены составляющие экономической компетентности менеджера образования.

Ключевые слова: менеджер образования; компетентность; экономическая компетентность.

Современные исследователи утверждают, что понятие «руководитель образовательной организации» не охватывает всех современных требований общества по отношению к профессиональной компетентности руководителя. Наряду с понятием «руководитель образования» получил широкого применения термин «менеджер образования» – высококвалифицированный специалист, который помимо общих управленческих знаний и умений, имеет достаточную экономическую подготовку и развитое экономическое мышление, владеет знаниями и умениями по маркетингу, мониторингу образовательной организации, имеет предпринимательский талант, владеет бизнес-спецификой образовательных услуг и опытом управленческой деятельности в рыночных условиях. Такому выводу способствовали работы Г. Дмитренко, Н. Коломинского, В. Шпалинского и других ученых, которые обосновывали

и пропагандировали современные теории и технологии управления образовательной отраслью. То есть, менеджер образования – это профессионал нового времени. Профессионал, по мнению А. Марковой, – это специалист на своем месте, стимулирующий интерес к результатам своей профессиональной деятельности и повышающий роль своей профессии в обществе» [3, с. 81–89].

Интересными, по нашему мнению, являются работы Н. Лацко и Н. Кузнецовой, которые рассматривают экономическую компетентность как фактор профессионального саморазвития; пути совершенствования экономической подготовки педагогических кадров в системе непрерывного образования исследовали А. Дмитренко, В. Крижко, В. Саюк и др.; опыт содержания экономического образования педагогических кадров раскрывали Т. Грищенко, В. Маслов, Т. Сорочан, В. Федоров; педагогические аспекты экономического образования и воспитания предложены в работах Ю. Васильева, С. Урванцевой, А. Шпака. Как видим, немало учёных исследовали структуру и содержание экономической компетентности менеджеров образования, но всё же данная проблема требует более масштабного теоретического обоснования.

Цель статьи – усовершенствовать структуру и содержание экономической компетентности менеджеров образования, определить основные направления формирования экономической компетентности менеджера образования.

Учёными выделяются следующие современные условия, определяющие новые требования к работе менеджеров. Первая группа – требования, обусловленные процессами глобализации экономики и социокультурной сферы: (культурное и интеллектуальное многообразие рынков, изменчивость рынка, требующая возрастания затрат на исследования и новые разработки, влияние Интернета, новые сегменты клиентов). Вторая группа – требования, предъявляемые к управленческой деятельности – это шесть критически важных элементов, на которых должны сконцентрироваться менеджеры высшего звена: важность разделяемой общей конкурентной задачи, создание четко сформулированных ценностей и моделей поведения и их бескомпромиссное внедрение, умение оказывать влияние, не обладая правом владения на объект влияния, соревнование за таланты и создание комплекса жизненно важных умений, важность разделяемой общей конкурентной задачи (менеджеры должны способствовать тому, чтобы все сотрудники понимали смысл направления и подход к формированию будущего) [4].

Эффективность работы менеджера образования рассматривается как умение точно оценивать деловую среду, определять наиболее перспективные направления бизнеса, выделять сложные, но посильные цели и задачи. Значимым качеством менеджера образования считается умение организовывать и мотивировать коллектив для достижения целей. К основному критерию оценки качества руководителя образования относятся не индивидуальные особенности или специализация менеджера, а уровень эффективности деятельности и конкурентоспособности образовательной организации, компетентность и опыт.

Менеджмент экономической деятельности образовательных организаций является одним из значимых характеристик современных экономических реформ в образовании, что, прежде всего, определяет важность и актуальность профессиональной компетентности менеджера образования, его готовности к осуществлению управленческих функций с учетом социально-педагогических условий работы образовательной организации.

На сегодняшний день образовательным организациям необходимы менеджеры-профессионалы со сформированной экономической компетентностью, так как для успешного руководства в нынешних социально-экономических условиях полупрофессиональная деятельность уже недопустима.

По мнению Е. Малаховой и Е. Степановой, экономическая компетентность – это качественная характеристика современного специалиста, заключающаяся в особом экономическом мышлении, состоящая из системы компетенций и характеризующаяся знаниями, умениями, опытом деятельности, возможностью мобилизации усилий к принятию рациональных экономических решений и степенью готовности специалиста к решению определённых экономических задач [2, с. 351].

Пузиенко Ю.В. рассматривает экономическую компетентность как интегративное качество личности, характеризующееся высоким уровнем экономических знаний и умений, сформированное ценностным отношением субъекта к экономике, к ее предметам, средствам, результатам, позволяющим наиболее полно реализоваться в познавательной и социально-ориентированной экономической деятельности. Автор выделяет основные компоненты экономической компетентности: когнитивный (система знаний экономических категорий, законов экономического развития), ценностно-мотивационный (система субъективно значимых ценностей, мотивов), деятельностный (умения эффективной экономической деятельности). По мнению Пузиенко Ю.В., экономические компетенции включают умение: ориентироваться в создавшейся экономической ситуации; разбираться в основных экономических вопросах; проводить общий анализ экономической обстановки; давать объективную оценку экономическим явлениям [7].

Интересным является убеждение, что экономическая компетентность руководителя образовательного учреждения – это подсистема его профессиональной компетентности, обеспечивающая способность эффективно решать определенный класс задач. Исходя из определения сущности экономической компетентности руководителя, определены её структурные компоненты: знаниевый, деятельностный, мотивационный и личностный [1].

Важными элементами экономической компетентности руководителя образовательной организации являются знания по финансово-экономическим вопросам. Руководитель должен заботиться о финансовом состоянии образовательной организации в целом и заботиться о финансово-материальном положении своих работников, которое будет способствовать росту эффективности в профессиональной деятельности и качества образования. Для этого менеджеру образования необходимы знания по теории финансов, кредита и финансового менеджмента, бухгалтерского учета, финансирования инвестиций, финансово-экономического анализа, налогообложения и т.п. Кроме того, необходимо знать, как осуществляется финансирование образовательной организации, что собой представляет бюджетная система и организация учета исполнения бюджета, какие есть виды и направления финансирования внебюджетной деятельности. Так же руководители образовательных учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования должны уметь работать с финансовой информацией; анализировать результаты финансовой деятельности и эффективность вложения капитала, составлять финансовый план; оформлять кредиты; регулировать прохождение денег; контролировать собственную бухгалтерию, составлять смету; заключать контракты, договоры, проверять начисление заработной платы; рассчитывать и прогнозировать результаты использования капитала; оценивать рациональность и эффективность финансовых программ, составлять отчет по использованию финансовых ресурсов; эффективно использовать материальные и финансовые ресурсы и т.д. [6, с. 316].

Осуществляя управленческую деятельность, менеджер образования выполняет различные виды экономической деятельности: управляет педагогической системой образовательной организации, ее развитием, изучает спрос на образовательные услуги, сохраняет конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, мотивирует и стимулирует профессиональную деятельность коллектива, обеспечивает качество

образования, вступает в финансово-хозяйственные отношения, пытаясь соблюдать соответствия показателей работы образовательной организации государственным стандартам образования. Но перечисленные виды деятельности менеджера образования фиксируют определённые требования к соответствующим знаниям, умениям, навыкам, личностным качествам, способствующие успеху развития образовательной организации. Справедливо отметим, что фундаментом экономической компетентности менеджера образования являются не только экономические знания, но и оперирование экономическими умениями и навыками.

Таким образом, основными составляющими экономической компетентности менеджера образования выступают: учебно-воспитательная, управленческая, маркетинговая, кадровая, финансовая, предпринимательская, административно-хозяйственная и правовая деятельности. Также современному руководителю образования необходимо быть профессионально компетентным, владеть глубокими теоретическими знаниями и практическими умениями, иметь собственную личностную позицию.

Для профессионального управления экономической деятельностью менеджерам образования необходимы следующие *знания*: методологические и законодательно-нормативные (основы законодательства об образовании, основы трудового законодательства, нормативно-инструктивные материалы по укреплению учебно-материальной базы, административно-хозяйственные и финансовые вопросы работы образовательной организации, теоретические основы и механизмы организации предпринимательской деятельности); общетеоретические и методические: (финансовый менеджмент, основы учётной политики и бухгалтерского учёта, административные методы и формы управления, инновационный менеджмент, анализировать и оценивать деятельность трудового коллектива, экономические основы управления, характеристики показателей по эффективности экономической деятельности труда); организационно-технологические: (особенности функционирования образовательной организации; основные функции и аспекты управления экономической деятельностью образовательной организации, инструменты кадровой работы, методы и этапы разработки экономических решений, принципы и требований к планированию экономической деятельности в образовательной организации, мотивировать деятельность коллектива, виды, формы и методы планирования экономической деятельности образовательной организации, основы финансово-хозяйственной деятельности менеджера образования) и *умения*: диагностико-прогностические: (разрабатывать концепции и программы развития образовательной организации; анализировать управленческие ситуации и принимать соответствующие решения, систематизировать и анализировать собранную информацию, определять перспективные экономические вопросы развития образовательной организации, применять методы математической статистики при обработке собранной документации); организационно-регулятивные (проводить переговоры и заключать договоры, осуществлять финансово-хозяйственную деятельность в образовательной организации; осуществление финансового планирования, специфика экономической системы образовательной организации, критерии оценки экономической деятельности образовательной организации, объекты и структура управления экономической деятельностью в образовательной организации, методы и этапы разработки экономических решений, основные направления работы руководителя по укреплению материальной базы); контрольно-корректирующие (давать обоснованную оценку предпринимательской деятельности, находить нестандартные решения проблем, давать обоснованную оценку предпринимательской деятельности, оценивать внешние и внутренние условия предпринимательской деятельности, контролировать соблюдение правил делопроизводства, контролировать финансово-хозяйственную деятельность,

контролировать своевременное и эффективное осуществление принятых решений, разрабатывать новые экономические решения на основе анализа итоговой информации).

Бесспорно, управленцами в сфере образования нового времени не рождаются, и возникает вопрос о повышении квалификации менеджеров.

Дать основы этих знаний и начать формирование экономической компетентности призвана система дополнительного педагогического образования, ориентированная на повышение квалификации менеджеров образования в новых условиях, обеспечив обучение по экономике, бизнесу, менеджменту, маркетингу, интеллектуальной собственности, экономической информации и других экономических дисциплин. Менеджеры образования должны быть заинтересованы в получении знаний менеджмента и маркетинга в образовании, основ учётной и бухгалтерской политики. Именно приоритетами дополнительного образования является разработка и обоснование путей повышения экономической компетентности менеджеров образования. И поэтому на современном переходном этапе экономическая подготовка менеджеров превращается в фактор ускоренного перехода к отношениям хозяйствования. Нельзя оставить без внимания, что повышение квалификации менеджеров образования не должно быть самоцелью. Руководитель должен знать, что это лишь одно из условий повышения эффективности деятельности образовательной организации.

Выводы. В условиях реформирования образования особое значение приобретает повышение экономической компетентности менеджеров образования. Под экономической компетентностью мы понимаем процесс и результат передачи усвоенных экономических категорий, которые определяют целостную суть производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ, формирование экономического мышления с целью обеспечения эффективной деятельности. В свою очередь, экономические механизмы функционирования системы образования должны основываться на изучении закономерностей развития самой системы знаний и общего характера педагогического процесса.

Список использованных источников

1. Варакина, Е. А. К вопросу о структуре экономической компетенции руководителя образовательного учреждения [Электронный ресурс] / Е. А. Варакина. – Режим доступа : // <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-strukture-ekonomicheskoy-kompetentnosti-rukovoditelya-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>.
2. Малахова, Е. В. Формирование экономических компетенций в процессе трудового воспитания молодежи [Текст] / Е. В. Малахова, Е. А. Степанов ; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2012. – № 3 (21). – С. 350–356.
3. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – Москва : 1996. – 308 с.
4. Менеджмент XXI века: Когда-нибудь мы все будем так управлять [Текст] / [Сабир Чоудхари и др.] ; под ред. С. Чоудхари. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 447 с.
5. Менеджмент XXI века [Текст] / [Сабир Чоудхари и др.] ; под ред. С. Чоудхари. – Москва : ИНФРА-М, 2007. – 606 с.
6. Образовательный менеджмент [Текст] : учебное пособие / под ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – Киев : Школьный мир, 2003. – 400 с.
7. Пузиенко, Ю. В. Формирование экономической компетентности студента в образовательном процессе вуза [Текст] : автореф. дисс. ... канд. пед. наук / Ю. В. Пузиенко. – Оренбург, 2007 – 23 с.

УДК 377.5

*Людмила Васильевна Серикова,
директор,
ГПОУ «Торезский центр
профессионально-технического образования»,
г. Торез*

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** В условиях современных вызовов и изменений, происходящих в системе среднего профессионального образования нашей республики, по-новому ставятся вопросы управления образовательным учреждением. Поэтому и появилась необходимость в новых подходах, которые способны обеспечить эффективную управленческую работу в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.*

***Ключевые слова:** образовательные учреждения; управление; среднее профессиональное образование; система; принципы.*

Управление имеет место там, где осуществляется общая деятельность людей для достижения определенных результатов. Под управлением понимается систематическое воздействие субъекта управленческой деятельности (одного человека, группы лиц или специального созданного органа) на социальный объект, в качестве которого может выступать общество в целом, его отдельная сфера (например, экономическая или социальная), отдельное предприятие, фирма и т.п., с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, динамическое равновесие с окружающей средой и достижение намеченной цели. Поскольку образовательное учреждение – социальная организация, и она представляет собой систему совместной деятельности людей (педагогов, студентов, родителей), то целесообразно говорить об управлении такой организацией. Когда мы говорим об управлении образовательным учреждением среднего профессионального образования, то всегда должны помнить о том, что система управления – это системный подход к теоретическому осмыслению управленческой деятельности.

Управление образовательным учреждением среднего профессионального образования в современных условиях – сложный процесс, слагаемыми этого процесса являются правильный выбор целей и задач, изучение и глубокий анализ достигнутого уровня учебно-воспитательной работы, система рационального планирования, организация деятельности студенческого и педагогического коллективов, выбор оптимальных путей для повышения уровня обучения и воспитания, эффективный контроль.

Управление центром (училищем, техникумом) – это обоснованные действия администрации и педагогов, которые направлены на рациональное использование времени и сил преподавателей и студентов в учебно-воспитательном процессе с целью углубленного изучения учебных предметов, нравственного воспитания, всестороннего развития личности и подготовки высококвалифицированного специалиста.

Решение этих вопросов зависит от умения руководителя центра (училища, техникума) и педагогических работников творчески использовать новейшие достижения науки и передового опыта, от взаимоотношений в коллективе, от активности

преподавателей, мастеров производственного обучения и студентов в учебной и воспитательной работе.

Управление образовательной организацией осуществляется через ряд принципов, разработанных А. Файолем. Основные из них это:

- принцип оптимального соотношения централизации и децентрализации в управлении;
- принцип единства единоначалия и коллегиальности в управлении;
- принцип рационального сочетания прав, обязанностей и ответственности в управлении.

Принцип сочетания интересов студентов и педагогов исходит из этих особенностей образовательного учреждения как социально-педагогической системы и предполагает с одной стороны, учет особенностей формирования и развития студенческого коллектива, у членов которого еще нет достаточного социального опыта, предусматривает развитие студенческой самостоятельности, инициативы. С другой стороны, соблюдение этого принципа предполагает учет специфики взрослого коллектива. При этом предусматривается возможность опоры на жизненный опыт, общественную деятельность, политическую зрелость, ответственность педагогов.

Принцип объективности предполагает строгое следование требованиям объективных закономерностей учебно-воспитательного процесса, учет реальных возможностей педагогического коллектива, реального вклада каждого его члена, является основным условием деятельности.

Управление осуществляется на основе определенной общепринятой нормативной базы, в соответствии с имеющимися рекомендациями, регламентирующими различные стороны учебно-воспитательной работы, положениями, уставом, инструкциями, методическими указаниями, письмами Министерства образования.

Управление образовательной организацией осуществляется в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики с учетом особенностей, установленных Законом. Осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия, коллегиальности и самоуправления. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации, который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации. В образовательной организации формируются коллегиальные органы управления и самоуправления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего профессионального образования – общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет (в образовательной организации высшего профессионального образования – ученый совет), а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации [1].

При управлении в современных условиях мы не должны допускать изолированности образовательного учреждения от процессов, происходящих в общественной жизни, а также узости и корпоративности профессиональных интересов педагогов. Перед образовательными учреждениями всегда стояла и стоит задача объединения усилий государства и общества для решения проблем развития, органического слияния общественного и государственного начал в ее управлении.

Процесс управления педагогическим коллективом в современных условиях требует от руководителя высокого уровня профессионализма. Эффективным руководителем считается тот, который на этапе реализации той или иной управленческой функции

демонстрирует только положительные личностные качества, используя для этого эффективные принципы и методы взаимодействия с коллективом.

Эффективность протекания управленческого процесса, настроение людей в организации, отношения между сотрудниками зависят от множества факторов: непосредственных условий работы, профессионализма кадровых работников, уровня управленческого состава и др. И одну из первых ролей в ряду этих факторов играет личность руководителя.

На основе общего анализа исследований психологов в области менеджмента, все качества, которыми должен обладать современный руководитель, можно разделить на пять групп:

1) общечеловеческие качества: трудолюбие; принципиальность, честность; обязательность, верность слову; самокритичность; гуманность; тактичность; справедливость; целеустремленность; альтруизм; высокая культура, безупречная нравственность; энергичность; работоспособность; выдержанность; любовь к своему делу; оптимистичность; требовательность к себе и другим; чувство юмора; внешняя привлекательность (опрятность, стиль одежды и т.д.);

2) психофизиологические качества: крепкое здоровье, стрессоустойчивость, общий уровень развития, интеллектуальные свойства, индивидуально-психологические свойства (темперамент, направленность личности);

3) деловые качества и организаторские способности: инициативность; самостоятельность в решении вопросов; самоорганизованность (умение беречь свое и чужое время, пунктуальность и точность); дисциплинированность; исполнительность; умение четко определить цель и поставить задачу; способность менять стиль поведения в зависимости от условий; умение расставить кадры и организовать их взаимодействие, способность мобилизовать коллектив и повести его за собой; умение контролировать деятельность подчиненных; способность и стремление оперативно принимать решения; способность и стремление объективно анализировать и оценивать результаты, умение стимулировать подчиненных; творческий подход к порученному делу; умение поддерживать инициативу, стремление использовать все новое, прогрессивное; умение поддерживать свой авторитет.

4) коммуникативные качества: умение руководителя устанавливать деловые отношения с вышестоящими и смежными руководителями, с подчиненными, умение поддерживать нормальный психологический климат в коллективе, умение общаться (культура речи, умение слушать и т.д.), умение выступать публично;

5) профессиональные знания: знание науки об управлении (основы менеджмента, управление персоналом и др.); применение на практике современных организационно-управленческих принципов и методов; умение работать с документацией. Если руководитель будет обладать всеми вышеназванными качествами, его можно считать идеальным.

Но помимо этого существуют следующие качества руководителя (менеджера), которые препятствуют эффективной деятельности образовательной организации:

- недостаточная сформированность у менеджера индивидуальной управленческой концепции;
- рассогласование организационных и личных ценностей и целей менеджера;
- недостаточная степень наличия управленческих способностей менеджера;
- недостаток знаний, умений и навыков менеджера в области управленческой деятельности;
- отсутствие креативности у менеджера;
- неумение управлять собой;
- неумение управлять группой;

- недоброжелательное отношение к персоналу;
- отсутствие стремления к личностному росту;
- неумение мотивировать персонал;
- трудности в общении с подчиненными;
- применение неэффективного стиля руководства;
- ориентация на себя и свои личные цели;
- отсутствие ориентации на решение профессиональных задач;
- недостаток творческого подхода в работе;
- консервативность поведения менеджера;
- наличие конфликтных тенденций поведения;
- наличие невротических тенденций поведения.

Грамотный руководитель никогда не допустит такого количества недостатков в себе и своей деятельности, постоянно будет работать над саморазвитием, самовоспитанием, совершенствованием и самообразованием. Эффективность работы образовательного учреждения повысится, если шире использовать в управлении центром (техникумом, училищем) принцип «обратной связи», который позволяет оперативно вносить коррективы в образовательный процесс. На обсуждение коллектива могут быть вынесены не только глобальные стратегические вопросы развития центра, но и проблемы личностного характера, например, комфортно ли Вам обучаться в нашем центре, какое качество питания, как организован досуг. Мнение студентов о качестве преподавания дисциплин, компетентности и грамотности преподавателей и мастеров производственного обучения, доходчивости изложения учебного материала имеет существенное значение при аттестации преподавателей.

Следует отметить, что изменения должны коснуться и принципов управления в системе образовательного учреждения среднего профессионального образования (СПО):

- система менеджмента качества образования в центре должна стать отправной точкой движения к обеспечению качественного профессионального образования в образовательном учреждении среднего профессионального образования; качественное образование – это результат качественного, результативного и эффективного менеджмента в управлении. Система менеджмента качества должна постоянно действовать в рамках образовательного учреждения, это своеобразный индикатор, позволяющий сбалансировать развитие центра. Постоянный контроль работы каждого структурного подразделения поможет выявить пробелы в управлении учреждением в целом;

- принцип «обратной связи» должен стать ключевым понятием в управлении, одним из основополагающих в системе СПО;

- участие общественности в управлении и контроле качества образования как на уровне учреждений СПО, так и на региональном и республиканском уровне (родительские комитеты);

- открытость образования, когда учебные заведения регулярно обеспечивают потребителей и общественность информацией о своей деятельности, включая размещение такой информации на собственном сайте: образовательные программы и оценка их реализации, персональный состав преподавателей и их квалификация, бюджет учреждения, материально-техническая база, включая наличие библиотек, общежитий, спортивных сооружений, столовых;

- должен быть разработан постоянно обновляемый набор программ профессиональных квалификаций для эффективной адаптации к запросам рынка труда, которые будут оптимизированы по сроку обучения и открыты для всех желающих;

- на базе центра смогут реализовываться не только образовательные программы для получающих профессиональное образование впервые, но и программы повышения

квалификации и переподготовки, первичной подготовки квалифицированных рабочих для рынка труда.

Таковы основные подходы в управлении образовательным учреждением среднего профессионального образования на современном этапе.

Современный этап развития среднего профессионального образования характеризуется интенсивным поиском нового в теории и практике. Этот процесс обусловлен рядом противоречий, главное из которых – несоответствие традиционных методов и форм обучения и воспитания новым тенденциям развития системы среднего профессионального образования нынешним социально-экономическим условиям развития общества, породившим целый ряд объективных инновационных процессов.

Для нас в новых экономических условиях ведущим является подготовка личности, конкурентоспособной в условиях рынка труда, обладающей личностными и профессиональными качествами, обеспечивающими умение решать задачи во всех видах ее деятельности (от профессиональных до лично-бытовых) и отвечать за их решение. В этой связи основная управленческая задача поиск и реализация оптимальных путей развития личности, способной к самоактуализации в процессе многолетней интеллектуально-активной социальной, трудовой жизни.

Список использованных источников

1. Об образовании [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015 : действующая редакция по состоянию на 29. 03. 2016. – Режим доступа : <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.
2. Бандурка , А. М. Психология управления [Текст] / А. М. Бандурка , С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков, 1998.
3. Велков, И. Г. Личность руководителя и стиль управления [Текст] / И. Г. Велков, – Москва, 1993.
4. Журавлев, А. Л. Социально-психологические проблемы управления [Текст] / А. Л. Журавлев // Прикладные проблемы социальной психологии. – М., 1983.
5. Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / А. Файоль ; пер. с франц. – Москва : ЦИТ, 1923 .

УДК 377.111.3+378.11

*Александра Александровна Фёдорова,
канд. пед. наук, доцент кафедры
управления образованием и педагогики,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников,
г. Донецк*

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ЛИЧНОСТНО-ЦЕНТРИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН

Аннотация. В статье представлены результаты анализа существующих трактовок понятия управление и его сущности, раскрыты особенности трактовки личностно-центрированного управления.

Ключевые слова: управление; личностно-центрированное управление.

Наука управления в современный период переживает своеобразный этап интенсивного развития и обновления. Возникает это из многих, как внутренних, так и внешних причин: осуществление реформ в обществе, переход к рыночным отношениям, критика авторитарных методов управления, огромный поток информации и необходимость ее творческой переработки, поиск рациональной модели управления и так далее.

Изначально, до начала XX века, управление не считалось самостоятельной областью знаний и научного поиска. Однако, экономическое, социальное и культурное состояние общества требовало обеспечения его постоянного, стремительного и эффективного развития, что, в свою очередь, невозможно без развития управленческой деятельности. Этим объясняется интерес к управленческой теории, начало которой было положено в 1920-е–1930-е годы в работах Ф. Тейлора, А. Файоля, благодаря чему управление стали рассматривать как особую специфическую деятельность.

Управления в современных условиях принято рассматривать как многозначное и разноплановое понятие, трактовкой которого занимаются политологи, социологи, философы, психологи, педагоги и другие представители разных наук.

Попытку толковать понятие «управление» ученые делали неоднократно, но и сегодня определение не является исчерпывающим.

По данным научных исследований В. Кукушкина, в современной литературе зафиксировано более 350 дефиниций понятия «управление» [12, с. 15].

Результаты анализа и обобщения литературных источников позволяют выделить следующие характеристики управления:

- *как вид деятельности* (Н. Анциперова, М. Вебер, Л. Гребенкина, П. Друкер, В. Зверева, Ю. Конаржевский, М. Поташник, И. Кхол, В. Сластенин, П. Третьяков);
- *как совокупность, система действий* (В. Афанасьев, В. Лазарев, А. Поршнева, З. Румянцева, С. Смирнов, Н. Соломатина, Н. Хмель);
- *как целенаправленное взаимодействие, механизм* (В. Алфимов, Г. Атманчук, В. Беспалько, В. Караковский, Т. Шамова);
- *как процесс, руководство людьми* (И. Адизес, В. Зигерд, Н. Коноплина, Л. Ланг, М. Мескон, Л. Якока).

Согласно мнению Г. Ельникова: управление является видом человеческой деятельности в условиях постоянных изменений внешней и внутренней среды, которая обеспечивает целенаправленное воздействие на управляемую систему для хранения и упорядочения ее в пределах заданных параметров на основе закономерностей ее развития и действия механизмов самоуправления [3, с. 9–10].

В. Пекельна делает вывод о том, что «управление – это деятельность, которая охватывает сферы материального и духовного производства» [7, с. 20].

В. Лазарев указывает на то, что под управленческой деятельностью следует понимать непрерывную последовательность действий, осуществляемых субъектом управления, в результате которых формируется и изменяется образ управляемого объекта, устанавливаются цели совместной деятельности, определяются способы их достижения, разделяются работы между её участниками и интегрируются их усилия [5, с. 14].

Взгляды П. Друкера сфокусированы в первую очередь на работе с людьми как основном участке социальной технологии эффективности. Неумение эффективно построить общение с персоналом считается главным препятствием на пути достижения целей организации. Способность к управленческой коммуникации считается главной функцией руководителя [2].

П. Третьяков, В. Зигерт, Л. Ланг считают важным в управленческой деятельности оптимальное использование необходимых условий и средств для развития управленческой системы.

В. Слободчиков видит управления как направление движением кого/чего-нибудь, руководство действиями кого-нибудь [11].

Для Д. Новикова: «управление – это воздействие на управляемую систему с целью обеспечения требуемого ее поведения» [6, с. 9].

Т. Шамова указывает на то, что управление определяется как целенаправленное воздействие управляющей системы на управляемую систему, ориентированное на достижение определенной цели [15, с. 170]. Это толкование управления в большей степени соответствует реальной управленческой практике, поскольку подобное взаимодействие создает целостную, внутренне дифференцированную, саморазвивающуюся систему.

Аспект взаимодействия также подчеркивает и В. Караковский: «Современное управление – это не столько процесс, идущий сверху вниз, сколько целенаправленное взаимодействие сторон, каждая из которых выступает в роли субъекта, и в роли объекта управления» [4, с. 75].

А. Омаров и С. Ковалевский результат взаимодействия тех, которые управляют, и тех, кем управляют, видят в том, что в последних развиваются способности к самоуправлению своей деятельности.

Этимология русского слова «управление» показывает, что оно изначально употреблялось в значениях «править», «находить управу», «распоряжаться». Управление, следовательно, рассматривалось исключительно как функция власти, в которой преобладают административные методы воздействия.

Современное управление – это процесс целенаправленного взаимодействия сторон. Нельзя не согласиться с немецкими исследователями проблем управления В. Зигерт и Л. Лангом, которые отмечают, что на смену философии «действия» в управлении приходит философия «взаимодействия», утверждаются социально-психологические и коммуникативные подходы.

Г. Атманчук отмечает, что управление начинается тогда, «когда в каких-либо взаимодействиях, отношениях, явлениях, процессах, присутствует сознательное начало» [1, с. 27].

И. Цимбалюк считает, что «управленческая деятельность – это, прежде всего, взаимодействие между людьми. Она находит свое конкретное воплощение в делах, операциях, выполняемых человеком в процессе осуществления управленческих функций. В то же время – это труд людей, между которыми создаются социально-экономические отношения» [14, с. 202].

Таким образом, управленческая деятельность всегда имеет дело с людьми. Мы разделяем мнение М. Поташника, что «необходимость в управлении возникает всякий раз, когда люди объединяются, чтобы совместно сделать то, что врозь они сделать не могут или врозь это делать нерационально. В этом случае возникает особая задача: формирование общих целей и объединение усилий участников совместной деятельности на их достижение. Именно эта задача решается в процессе управления» [8, с. 169]. Только благодаря скоординированным действиям люди могли развиваться и создавать материальные и социальные ценности. Следовательно, осуществление совместной деятельности в социуме невозможно без управления.

Исследования свидетельствуют о том, что сущность управления заключается не только в стабилизации системы, которой управляют, но и в совершенствовании ее с помощью перехода из одного состояния в другое, на более высокий качественный уровень.

Таким образом, мы видим многообразие подходов к определению понятия «управление», соответствующих различным авторским позициям.

Е. Хрыков, анализируя различные подходы к управлению, отмечает, что единства во взглядах на сущность управления нет, «семантический анализ систематизация и обобщение показывает, что главными компонентами существующих определений являются: субъект – управляющая система; объект – управляемая подсистема; средство взаимосвязи – влияние или взаимодействие, основа функционирования, цель» [13, с. 32].

Исходя из вышеуказанного, учитывая ключевые слова в определениях ученых (целесообразная деятельность, система, совокупность действий, целенаправленное, упорядоченное взаимодействие; процесс, механизм, руководство людьми), синтезируем свою обобщенную формулировку понятия управление.

Управление – это совокупность действий, целенаправленное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем, на основе диалогического характера, стимулирования инициативы и творчества, способствующих развитию личности каждого участника управленческого процесса, с учетом переноса управляемой подсистемы на качественно высокий уровень для реализации поставленных целей или достижения запланированных результатов.

В условиях коренной модернизации современной концепции развития общества на передний план выдвигается личностно-центрированное управление.

Говоря о «личностно-центрированном» (person-centered) управлении следует вспомнить выдающегося психолога и педагога гуманистического направления Карла Роджерса [9, 10]. Он указал на то, что для достижения успеха в видах деятельности, связанных с взаимодействием людей, один из которых помогает другому или другим измениться, усовершенствоваться, необходимы: эмпатия, т.е. сопереживание, проникновение в мир чувств другого человека; теплое, человеческое отношение к подчиненному, принимающее его без всяких предварительных условий таким, каков он есть; аутентичное, т.е. искреннее и открытое поведение, позволяющее в нашем случае управленцу выражать во взаимодействии свое истинное «Я», свою подлинную личность.

Отсюда следует то, что личностно-центрированное управление ставит в центр управленческой системы личность, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий её развития, реализации её природного потенциала в рамках переноса управляемой подсистемы на качественно высокий уровень для реализации поставленных целей или достижения запланированных результатов.

Список использованных источников

1. Атманчук, Г. Теория государственного управления [Текст] / Г. Атманчук. – Москва : Юридическая литература, 1997. – 125 с.
2. Друкер, П. Классические работы по менеджменту [Текст] / П. Друкер. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 220 с.
3. Єльнікова, Г. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні [Текст] : монографія / Г. Єльнікова. – Київ : ДАККО, 1999. – 303 с.
4. Караковский, В. Воспитательная система школы : педагогические идеи и опыт формирования [Текст] / В. Караковский. – Москва, 1992. – 124 с.
5. Лазарев, В. Управление образованием на пороге новой эпохи [Текст] / В. Лазарев // Педагогика. – 1995. – № 5. – С. 12–22.
6. Новиков, Д. Модели и организмы управления развитием региональных образовательных систем [Текст] / Д. Новиков. – Москва : ИПУ РАН, 2001. – 89 с.
7. Пікельна, В. Управління школою [Текст] / В. Пікельна, О. Удод. – Донецьк : Альфа, 1998. – 284 с.

8. Поташник, М. Управление современной школой [Текст] : пособие для рук. образоват. учреждений и органов образования / М. Поташник. – Москва : Новая шк., 1997. – 352 с.
9. Роджерс, К. Клиентоцентрированная психотерапия [Текст] / К. Роджерс. – Москва : Издательство «Рефл-бук», 1993.
10. Роджерс, К. Свобода учиться [Текст] / К. Роджерс, Д. Фрейберг. – Москва : Смысл, 2002. – 527 с.
11. Слободчиков, В. Новое образование – путь к новому обществу [Текст] / В. Слободчиков // Школьные технологии. – 1997. – № 3. – С. 3–6.
12. Управление образовательными системами [Текст] / под ред. В. Кукушкина. – Москва : ИКЦ «МарТ», 2003. – 464 с.
13. Хриков, Є. Управління навчальним закладом [Текст] : навчальний посібник / Є. Хриков. – Київ : Знання, 2006. – 365 с.
14. Цимбалюк, І. Структура і функції психології управління. Психологія управління [Текст] / І. Цимбалюк. – Київ : ВД «Професіонал», 2008. – 624 с.
15. Шамова, Т. Управление образовательными системами [Текст] / Т. Шамова. – Москва : ВЛАДОС, 2001. – 320 с.

УДК 378.12

Светлана Николаевна Хоженцева,
преподаватель экономических дисциплин,
ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Горловка

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

***Аннотация.** В статье рассмотрены особенности формирования уровня профессионализма педагога, под которой понимается интегративное свойство, отражающее единство личностных, субъектных и индивидуальных свойств, обеспечивающее сохранность качества реализации педагогических функций в изменяющихся условиях. Проанализированы составляющие профессионализма педагогической деятельности, раскрыто содержание профессионально-компетентного труда и педагогической культуры преподавателя.*

***Ключевые слова:** профессионализм; профессионализм педагога; деятельность; профессиональная компетентность; среднее профессиональное образование; профессионально-педагогическое качество; педагогическая культура; самоконтроль; самореализация; профессиональное мастерство.*

Профессионализм преподавателя техникума – это результат длительной творческой педагогической деятельности, который предполагает самый высокий уровень продуктивности труда – эффективную личность. Отсюда следует, что профессионализм педагогической деятельности характеризуется личностной и деятельностной сущностью.

Личностную сущность профессионализма составляют знания, необходимые для выполнения профессиональной деятельности педагога, специфичное отношение

к объекту, процессу, условиям профессиональной деятельности и необходимость самосовершенствования как профессионала.

Профессионализм педагога – концентрированный показатель его личностно-деятельностной сущности, обусловленный мерой реализации его гражданской ответственности, зрелости и профессионального долга.

Деятельностную сущность педагогического профессионализма составляет сложный комплекс умений: самосовершенствования, общения, управления, умения перестраивать деятельность – свою и обучающихся, реконструировать учебно-воспитательную информацию в целях искомого результата своего труда.

Преподаватель не только знает, как учить и как воспитывать, но и умеет переводить обучаемого из одного состояния в другое, решать педагогические задачи, то есть умеет и обучать, и воспитывать, вследствие чего он переводит обучающегося на новый уровень обученности и воспитанности.

Профессионализм – это особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях [1]. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство. Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда, это особое мировоззрение человека. Необходимой составляющей профессионализма человека является набор профессиональных компетенций [1].

Компетенция представляет собой общую способность, основанную на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря обучению. Компетенция включает в себя нормативные требования к профессиональной подготовке преподавателя, а компетентность – уже сложившиеся, состоявшиеся его качества.

Профессионально-компетентным является такой труд педагога среднего профессионального образования, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое взаимодействие, реализуется личность педагога и достигаются хорошие результаты обучения, воспитания и развития личности обучающегося.

Концепции производственного обучения и повышения квалификации всё больше ориентируются на понятие «профессиональная компетенция действия», которое предполагает способность и готовность человека действовать в профессиональной ситуации целесообразно, технически грамотно, продуманно и в соответствии с общественной ответственностью, то есть самостоятельно и целенаправленно решать поставленные задачи на основе знаний и опыта, а также при помощи собственных идей оценивать найденные решения и совершенствовать свою способность действовать. Профессиональная компетенция действия включает в себя компоненты профессиональной, личностной и социальной компетенций. Основой любой деятельности, в том числе педагогической, является действие. Деятельность состоит из цепочки взаимосвязанных действий, которые и образуют ее структуру.

Практико-ориентированное образование направлено на приобретение умений и навыков практической деятельности. Такое образование предполагает приобретение опыта деятельности, уровень которого возможно более точно определить методами компетентностного подхода, ориентированного в первую очередь на достижение конкретных результатов, а также приобретение значимых компетенций. Овладение этими компетенциями невозможно без приобретения опыта деятельности. Компетенции формируются в процессе деятельности и ради будущей профессиональной деятельности, поэтому компетенции и деятельность неразрывно связаны между собой. В этих условиях процесс обучения приобретает новый смысл, он превращается в процесс приобретения

знаний, умений, навыков и опыта деятельности с целью достижения профессионально и социально значимых компетентностей [2].

Действенность обучения выражается в способности к импровизации, умелом использовании теоретического материала, организации продуктивной деятельности путем постановки перед обучающимися познавательных проблем, для решения которых они должны самостоятельно найти информацию. Организуя деятельность обучающихся, педагог, обладающий профессионализмом, не прямо воздействует на них, а передает им те инструменты, с помощью которых они самостоятельно находят решение той или иной задачи. Действенность обучения дает обучающимся возможность быть готовыми к практическому применению своих знаний.

В динамике современных образовательных процессов все более осознается фундаментальное значение профессионально-педагогической культуры, которая выступает мерой и способом творческой самореализации личности преподавателя в различных видах педагогической деятельности и общения, направленных на освоение и создание педагогических ценностей и технологий.

Индивидуальная педагогическая культура представляет собой не столько достижение некоего уровня компетентности, сколько состояние самообновления собственной культуросообразности и культурной идентичности в постоянно меняющемся образовании [3]. Высокоразвитая педагогическая культура определяет способность преподавателя анализировать свою деятельность, положительно относиться к ней, делать ее предметом концептуального осмысления и целевых преобразований.

Как сложное системное образование педагогическая культура включает в себя профессионализм преподавателя, который состоит в том, что педагог владеет искусством формировать у обучающихся готовность к продуктивному решению задач в последующей системе средствами своего предмета за отведенное на учебный процесс время; профессионализм деятельности – умение средствами своего учебного предмета развивать личность обучающегося.

Профессионализм деятельности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных умений и навыков, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой и стабильной продуктивностью [4].

Профессионализм личности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных и личностно-деловых акмеологических инвариантов профессионализма, высокий уровень креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие специалиста.

Профессионализм характеризуется прежде всего высокой продуктивностью или эффективностью деятельности. Высокопродуктивной считается деятельность, отличающаяся высокими показателями качества по основным показателям – производительности, оптимальной интенсивности и напряженности, высокой точности и надежности, организованности, стабильности и опосредованности, – преследующая положительные социально значимые цели, сохраняющая здоровье специалиста и развивающая его как личность [5].

Высокая продуктивность деятельности, присущая профессионалам, нередко служит основанием для отождествления профессионализма с профессиональным мастерством.

Мастерством в психологии труда называется свойство личности, приобретенное с опытом, как высший уровень профессиональных умений в определенной области,

достигнутый на основе гибких навыков и творческого подхода [5]. Как видно из данного определения, мастерство в содержательном отношении близко к категории профессионализма деятельности, поскольку во главу угла ставятся развитые профессиональные умения и гибкие навыки.

Достижение профессионализма связано не только с обретением профессионального мастерства, но и с развитием личностно-профессиональных качеств. Поэтому становление настоящего профессионала и его профессионализма закономерно сопровождается личностно-профессиональным развитием специалиста.

Качественные преобразования, происходящие на том или ином этапе системы непрерывного педагогического образования, не всегда адекватно отражают обозначенные выше стадии развития профессионально-педагогической деятельности. Более того, этот процесс нередко связан с тенденцией циклических возвращений в силу различных причин и обстоятельств, складывающихся в тот или иной момент на определенной стадии его развития, что свидетельствует о нелинейном характере развития деятельности и профессионализма педагога.

Особую роль в этом процессе играет возникновение кризисных моментов, которые являются точками «ветвления» выбора целей, смыслов для педагога, обусловленных его возрастным развитием, различного рода барьеров в деятельности, воздействием случайных, непредвиденных обстоятельств. Кризис, прерывая стабильный этап развития профессиональной деятельности преподавателя, как правило, обуславливает разноректорный характер этого развития. В случае сохранения прежних «схем» профессиональной деятельности преподавателя для решения новых задач происходит деградация вплоть до полного разрушения. Если же кризис разрешается педагогом новыми способами, то происходят прогрессивные качественные преобразования профессиональной деятельности, рост профессионализма преподавателя.

Высший уровень, на котором происходит профессиональное становление педагога, – это уровень творческого саморазвития, когда он выступает как субъект этого развития, прежде всего профессионального. Педагог самостоятельно решает педагогические задачи, способен к различным модификациям практического опыта, творчески, нестандартно подходит к рассмотрению возникающих проблем. Непрерывное накопление новых знаний и умений, новых способов ориентирования в мире приводит к проявлению новых возможностей человека, новых психологических способностей. Возникающее при этом у личности переживание своих возросших возможностей выступает как мотиватор, движущая сила особой активности человека, направленной на апробирование своих новых потенций. Тем самым формируется механизм поиска новых, необычных трудных ситуаций. Данный уровень отношения к овладению профессией характеризуется и возросшей степенью требовательности к себе, своей деятельности.

Педагога отличают высокое чувство самокритичности, склонность к профессиональному самоанализу, рефлексивной деятельности. Процесс творческого саморазвития сопровождается становлением педагога не только как субъекта профессиональной деятельности, но и как личности.

Говоря о личностных факторах развития профессиональной деятельности преподавателя, необходимо подчеркнуть, что ведущую роль в нем играют глубоко внутренние психические процессы, которые происходят в самой личности: обретение смысла деятельности, формирование смыслового ядра личности, ее переживания, создание «внутреннего локуса оценивания», способность и потребность личности в собственном саморазвитии и др. Мотив и цель становятся подлинными регуляторами деятельности, лишь будучи преломленными через систему соотношения смыслов и значений, через структуру сознания [1].

Один из главных внутренних регуляторов профессиональной деятельности преподавателя – его самооценка. Изучая условия творчества, К. Роджерс пришел к выводу, что источник, или локус оценивания, находится внутри индивида. Для творческого человека ценность его произведения зависит не от похвалы или критики других, а устанавливается им самим. Это не означает, что он пренебрегает мнением других или не желает его понять. Он начинает осознавать, что основа оценивания – внутри него, в оценивании его собственной организма и в его собственной оценке произведения. Если человек «чувствует», что это его «Я» находится в действии, что он реализует свои возможности, которые до этого момента не проявлялись, тогда его творение «на уровне» является творческим, и никакое оценивание извне не может поколебать этот незыблемый факт.

Таким образом, объектом деятельности преподавателя выступает педагогический процесс. Как динамически развивающаяся целостность открытая система, педагогический процесс включает в себя всю совокупность условий целенаправленного формирования личности. В логике этой целостности функционируют частные педагогические процессы: образование и воспитание как процессы, обеспечивающие формирование различных подструктур личности; воспитание, самовоспитание, обучение, взаимообучение и самообразование как процессы, обусловленные особенностями взаимодействия их участников; учебная и внеучебная работа как процессы, развертывающиеся в различных сферах жизнедеятельности воспитанников; нравственное, умственное, гражданское, трудовое, экономическое, правовое, экологическое, эстетическое и физическое воспитание как процессы, связанные с приобщением развивающейся личности к различным компонентам культуры, сторонам общественных отношений и др.

Педагог, по словам А.С. Макаренки, должен стать живым объединителем всех этих элементов единого педагогического процесса. В этих условиях педагог воспринимает и регулирует свою учебно-воспитательную деятельность не как «набор» уроков и мероприятий, а как неделимый, внутренне связанный процесс закономерной смены фаз формирования личности.

Подводя итог, отметим, что профессионализм педагога включает в себя широкий круг профессиональных и личностных задач, способствующих развитию личности обучающегося. На педагога возложена большая ответственность за обучение и воспитание подрастающего поколения, будущих граждан, умеющих решать различные профессиональные и социальные вопросы. Поэтому педагог должен сформировать личность, способную жить в условиях неопределенности, предпринимать конструктивные и компетентные действия в различных ситуациях общественной и профессиональной деятельности.

Список использованных источников

1. Дружилов, С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога [Текст] / С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование. – 2005. – № 8. – С. 26-44.
2. Мануйлова, Т. А. Деятельностно-компетентный подход к практико-ориентированному образованию [Текст] / Т. А. Мануйлова // Первое сентября. – 2014.
3. Климов, Е. А. Психология профессионализма [Текст] / Е. А. Климов. – Воронеж : Институт практической психологии, 1993.
4. Деркач, А. А. Профессиональное самосознание руководителей образовательных учреждений: теория, практика [Текст] / А. А. Деркач, О. В. Москаленко. – Москва : РАГС, 1999.

5. Кухарев, Н. В. Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества (опыт критерии изложения, прогнозирования) [Текст] / Н. В. Кухарев, В. С. Решетько. – Минск, 20012.

УДК 378.1 : 004

*Дмитрий Алексеевич Чернышев,
д-р пед. наук,
профессор кафедры педагогики,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
г. Донецк*

*Наталья Александровна Шокотко,
преподаватель кафедры
теории и методики физической культуры,
ГОО ВПО «Донецкий институт физической культуры и спорта»,
г. Донецк*

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПОЛИКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

***Аннотация.** В статье рассматривается содержание понятий «педагогические технологии», «дистанционное образование», «поликультурные компетенции» как значимых личностных феноменов в системной целостности и взаимообусловленности. Указаны проблемы, возникающие при реализации педагогических технологий дистанционного обучения.*

***Ключевые слова:** педагогические технологии; дистанционное обучение; поликультурные компетенции.*

В настоящее время развитие Интернет-технологий создает условия, когда дистанционное образование становится не только доступной, но и весьма привлекательной формой получения образования для большей части граждан, поскольку позволяет им получать необходимый уровень общей и профессиональной подготовки в достаточно престижных образовательных учреждениях, не прекращая других видов деятельности.

Во многих странах мира работают сотни учебных заведений, в которых количество учащихся, использующих дистанционную форму обучения, измеряется несколькими десятками тысяч человек. Преимущественно это крупные университеты в системе высшего образования. Уже в конце XX-го века появились «мегауниверситеты», число студентов которых превышает сто тысяч человек именно благодаря использованию технологий дистанционного обучения, а значит и внедрения поликультурных компетенций в этот процесс. Не случайно американский психолог и педагог Дж. Брунер определил общую парадигму образования: «Образование – это не изолированный остров, а часть культурного континента, свобода от культуры означает свободу от интеллекта» [4, 26].

Общество и академическое сообщество преодолело известное предубеждение против дистанционных и электронных методов обучения. Все вузы России в настоящее

время в том или ином масштабе разрабатывают и применяют средства и методы дистанционного образования. В развитии современной системы образования также прослеживается тенденция, согласно которой преподаватель уже не является только источником информации, а в первую очередь становится координатором развития обучающихся.

При изучении степени разработанности проблемы в науке мы обратились к имеющимся многоаспектным исследованиям, охватывающим круг тем, связанных с технологизацией процесса обучения и современной высшей школы. Проблема педагогических технологий обучения раскрывается в работах Е.Р. Аргунова, В.П. Беспалько, И.В. Борисовой, А.С. Вербицкого, А.М. Воронина, В.В. Гузеева, А.Е. Денисова, О.В. Долженко, Т.А. Ильиной, В.Д. Симоненко, И.Ф. Талызиной, А.И. Уман, О.К. Филатова, А.И. Яковлева.

Актуальность нашего исследования обусловлена требованием новой социокультурной ситуации, отмеченной дефицитом личностного начала в образовании; необходимостью разработки механизма использования современных педагогических технологий дистанционного обучения с целью формирования наиболее высокого уровня познавательной самостоятельности и творческого развития обучающихся. Проблема исследования – повышение качества знаний и эффективности, творческого начала в процессе дистанционного обучения с учетом феномена поликультурности.

В настоящее время многие ученые обращаются к разработке моделей образования в контексте этнокультурных проблем: С.К. Бондырева, О.И. Давыдова, Р.В. Комраков, Е.В. Кузнецова, Д.Н. Латыпов, Н.А. Матвеева, Л.Н. Мукаева, Г.А. Станчинский. Важные выводы представлены в специально направленных на изучение вопросов поликультурного образования работах Г.Д. Дмитриева, В.А. Ершова, Л.А. Супруновой, В.В. Макаева.

Вопросы компетентности и компетентностного подхода представлены в работах таких ученых, как А.П. Журавлева, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Г.А. Ларионова, И.Н. Садовникова, Г.С. Трофимова, А.В. Хуторской.

Идеям поликультурного образования и поликультурности посвящены труды В.С. Библера, А.Н. Джуринского, Г.Д. Дмитриева, Н.Б. Крылова, З.А. Мальковой, И.М. Синагатуллина, Л.Л. Супруновой, Э.Р. Хакимова, В.Ю. Хотинец.

Однако стоит констатировать дефицит специальных работ, посвященных вопросам теории и практики обоснования и формирования системы поликультурных компетенций в контексте поликультурного образовательного пространства. Можно отметить также возрастающее противоречие между потребностью общества в оснащении подрастающих поколений поликультурными компетенциями и недостаточной разработанностью теоретических основ формирования, а также развития поликультурной компетентности учащихся.

По мнению Т.Ю. Гурьяновой поликультурное образование – это процесс освоения подрастающим поколением этнической, общенациональной и мировой культуры в целях духовного обогащения, развитие глобализма и планетарного сознания, формирования готовности и умения жить в многокультурной полиэтнической среде, представленной системой культурных ценностей.

Поликультурная среда – это сосуществование и взаимодействие в конкретном социальном пространстве разнообразных, равноправных и равноценных культур и их представителей, подразумевающее определенное отношение личностей к этому многообразию. Поликультурная среда вуза – это духовно насыщенная атмосфера разноплановых контактов; пространство позитивного взаимодействия индивидов, групп, культур, представляющих разные этносы, культуры и т.п.; учреждение с многокультурным контингентом, призванным удовлетворить образовательные, социокультурные и адаптивные потребности студентов [1, 41].

Именно поликультурная компетентность личности определяет ее продуктивную жизнедеятельность, способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни, гармонизирует внутренний мир и отношения с поликультурным обществом [2, 15].

Поликультурные компетенции также обеспечивают возможность к определению своей социальной позиции, социально-культурного статуса, социальных ролей, но не ограничивается только этим, так как процесс и итог самоопределения влияют на выбор траектории поведения и жизнедеятельности в поликультурном обществе.

Особенностью дистанционного обучения является возможность реализации личностно-ориентированного обучения, т.е. обучения, учитывающего личностные качества обучающегося, его возможности и образовательные цели в поликультурном пространстве. Технологии реализации самостоятельной работы учащегося на основе интерактивных мультимедийных средств обучения позволяют построить индивидуализированное дифференцированное обучение.

Исходя из этимологии слова «технология» (с греческого языка от *techne* – искусство, мастерство, умение и *logos* – понятие, учение) означает совокупность методов обработки, изготовления, изменения состояния, свойств формы материала при изготовлении продукции. То есть «технология» определяется в значении «совокупности наук, сведений о способах переработки того или иного сырья в полуфабрикаты, готовый продукт». Подытоживая, можно утверждать, что наибольшее применение это понятие находит при описании производственной деятельности, где толкуется как совокупность знаний о способах и средствах обработки материалов, искусство владения процессом. Технологический процесс всегда предусматривает четкую последовательность операций с использованием необходимых и достаточных средств (материалов, инструментов) при определенных условиях.

Сам термин «технология» относительно учебного процесса впервые употреблено в 1886 году американцем Дж. Салли. Однако распространение получил значительно позже. В 20–30-х годах XX ст. понятие «педагогическая технология» встречается в работах по педологии. Параллельно с ним употребляется понятие «педагогическая техника», которая трактуется как совокупность приемов и средств, направленных на четкую и эффективную организацию учебных занятий. В это время создается несколько прототипов педагогических технологий – Дальтон-план, Виньетка-план, метод проектов. Далее развитие педагогических технологий связано с появлением различных технических (аудиовизуальных) средств – 40–50-гг. и с программированным обучением.

Изучение и анализ научно-педагогической литературы показали, что понятие «педагогическая технология» у многих авторов имеет разное толкование. Например, рассматривается как совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приемов обучения, воспитательных средств. При этом под объектом педагогической технологии понимается структура и логика конструирования педагогического процесса, способы его организации по реализации педагогических целей в соответствии с теми или иными принципами и условиями. Педагогическую технологию понимают как цепочку действий и операций, ориентированных на результат. Ее можно также охарактеризовать как системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

Под педагогическими технологиями дистанционного обучения понимают технологии педагогического общения, способы организации познавательной деятельности учащихся, а также способы организации контроля качества знаний.

Особенностью педагогических технологий является опережающий характер их развития по отношению к техническим средствам. Дело в том, что внедрение компьютера в образование приводит к пересмотру всех компонент процесса обучения. Например, представление учебного материала должно воспроизводить мысль преподавателя в виде образов. Иначе говоря, главным моментом в педагогических технологиях дистанционного обучения становится визуализация мысли, информации, знаний, создание новых способов педагогической коммуникации, корректировка традиционных форм организации учебной деятельности.

Учебный процесс при дистанционном обучении включает в себя все основные формы традиционной организации учебного процесса, которые позволяют осуществить на практике гибкое сочетание самостоятельной познавательной деятельности студентов с различными источниками информации, оперативного и систематического взаимодействия с ведущим преподавателем курса и групповую работу обучающихся.

Основная роль, выполняемая телекоммуникационными технологиями в дистанционном обучении – обеспечение учебного диалога. Обучение без обратной связи, без постоянного диалога между преподавателем и обучаемым невозможно. Это диалогический процесс по определению.

Коммуникационные технологии можно разделить на два типа: on-line и off-line. Первые обеспечивают обмен информацией в режиме реального времени, то есть сообщение, посланное отправителем, достигнув компьютера адресата, немедленно направляется на соответствующее устройство вывода. При использовании off-line технологий полученные сообщения сохраняются на компьютере адресата. Пользователь может просмотреть их с помощью специальных программ в удобное для него время. Основное преимущество off-line технологий состоит в том, что они менее требовательны к ресурсам компьютера и пропускной способности линий связи. С помощью list-сервера может быть организована рассылка учебной информации, с помощью электронной почты устанавливается личное общение между преподавателем и обучающимся, а телеконференция позволяет организовать коллективное обсуждение какого-либо вопроса.

Несмотря на дефицит телекоммуникационных ресурсов, уже сейчас эти технологии прочно вошли в практику образовательных учреждений отечественного пространства. Уникальные лабораторные экспериментальные и вычислительные комплексы стали доступны благодаря средствам автоматизации и компьютерным технологиям управления на расстоянии и создают основу научного сервиса в Интернет.

Дистанционное обучение – совокупность образовательных технологий, при которых целенаправленное опосредованное или не полностью опосредованное взаимодействие обучающегося и преподавателя, осуществляется независимо от места их нахождения и распределения во времени, на основе педагогически организованных информационных технологий, прежде всего с использованием средств телекоммуникаций и телевидения.

Можно выделить следующие типы дистанционных технологий, внедренных в процессе действия эксперимента:

Кейсовая технология (портфельная) – технология, основанная на комплектовании наборов учебно-методических материалов (на бумажных или электронных носителях) и рассылке их обучающимся для самостоятельного обучения (от английского case, suitcase – портфель).

Кейсовая технология (тренинговая) – технология, основанная на применении ситуационно-тренинговых методов обучения (от английского case – случай, ситуация).

Интернет-сетевая технология – технология, базирующаяся на использовании сети Интернет для обеспечения студентов учебно-методическими материалами и для обучения.

Локально-сетевая технология – технология, базирующаяся на использовании локальных сетей для обеспечения студентов учебно-методическими материалами и для обучения.

Информационно-спутниковая сетевая технология – технология, реализующая телевизионное обучение, а также пополнение и обновление информации в локальных сетях через спутниковые каналы связи.

Недостатки практики применения коммуникационных технологий заключаются в некотором ослаблении контроля со стороны преподавателя. Иногда при подаче чрезмерно структурированных порций знаний в обучении с традиционной методикой преподавания и элементами дистанционного обучения учащиеся превращаются в пассивных потребителей научных достижений. Трудности в обучении также в значительной мере обусловлены неполнотой разработки проблемы выделения и систематизации соответствующего комплекса методико-педагогического обеспечения и механизма использования современных педагогических технологий дистанционного обучения. Все это делает актуальным исследование основ использования современных педагогических технологий в обучении.

Личностно-ориентированные технологии ставят в центр всей образовательной системы личность обучающегося, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий ее развития, реализации ее природных потенциалов. Личность студента в этой технологии приоритетна – является целью образовательной системы, а не средством достижения какой-либо отвлеченной цели, что имеет место в авторитарных и дидактоцентрических технологиях.

Личностно-ориентированные технологии характеризуются антропоцентричностью, гуманистической и психотерапевтической направленностью и имеют целью разностороннее, свободное и творческое развитие обучающегося.

Любая современная педагогическая технология представляет собой синтез достижений педагогической науки и практики, сочетание традиционных элементов прошлого опыта и того, что рождено общественным прогрессом, гуманизацией и демократизацией общества.

Педагогической технологией обычно называют направление педагогики, цель которого – повышение эффективности образовательного процесса, гарантированное достижение обучаемым запланированных результатов обучения. Главное внимание в педагогических технологиях концентрируется не на средствах, а на системной организации учебного процесса, то есть всякая педагогическая технология представляет собой систему. Центральное место при этом занимает результат обучения, который может быть запланирован, достигнут. При этом необходимо учитывать человеческий фактор, личность педагога и особенности учащихся.

В результате анализа более ста монографий и статей по педагогическим технологиям П.Д. Митчелл формулирует окончательное, по его мнению, определение педагогической технологии: «Педагогическая технология есть область исследования и практики (в рамках системы образования), имеющая связи (отношения) со всеми аспектами организации педагогических систем и процедурой распределения ресурсов для достижения специфических и потенциально воспроизводимых педагогических результатов».

Чем лучше преподаватель знает педагогические закономерности, тем эффективнее построение его деятельности, поскольку точнее используются технологические требования. Иногда педагог использует в своей работе элементы нескольких технологий, применяет оригинальные методические приемы. В этом случае следует говорить об «авторской» технологии. Каждый педагог – творец технологии, даже если имеет дело с заимствованиями. Создание технологии невозможно без творчества. Для педагога,

научившегося работать на технологическом уровне, всегда будет главным ориентиром познавательный процесс в его развивающемся состоянии.

Любая педагогическая технология обладает средствами, активизирующими и интенсифицирующими деятельность учащихся, в некоторых же технологиях эти средства составляют главную идею и основу эффективности результатов. К ним можно отнести технологию перспективно-опережающего обучения (С.Н. Лысенкова), проблемного, программированного, индивидуального, раннего интенсивного обучения и совершенствования общеучебных умений (А.А. Зайцев). Как и любая технология, педагогическая технология представляет собой процесс, при котором происходит качественное изменение воздействия на обучаемого.

Сегодня каждый педагог ищет наиболее эффективные пути усовершенствования учебного процесса, повышения заинтересованности учеников и роста успеваемости учащихся. В связи с этим стремлением педагогов повышать качество обучения все настойчивее звучит призыв к переходу с отдельных методик на педагогические технологии, имеющие серьезные преимущества.

В технологии цель рассматривается как центральный компонент, что и позволяет определять степень ее достижения более точно. Технология позволяет свести к минимуму ситуации, когда педагог поставлен перед выбором и вынужден переходить к педагогическим экспериментам в поиске приемлемого варианта.

Возвращаясь к вопросу формирования поликультурных компетенций, стоит акцентировать внимание на том, что одной из ведущих является компетенция, обеспечивающая этническую идентификацию учащихся. Опираясь на теоретические представления о структуре компетенции и результаты исследований поликультурного пространства социальными науками, можно выделить ее следующие элементы: знание элементов национальной культуры и основных путей ее формирования; способность описывать характерные черты национальной культуры и их проявление в своей повседневной жизни, а также себя как представителя определенного этноса; умение и навыки выявлять общее и различия своей национальной культуры с иными этническими культурами; позитивное эмоциональное отношение к истории и культуре своей нации.

Процесс этнической идентификации учащегося не может быть эффективным без формирования и развития компетенции организации личностного самоопределения учащегося к многообразным ситуациям характерным для поликультурного общества. Самоопределение – процесс, который имеет универсальный характер и необходим личности для организации успешной жизнедеятельности не только в поликультурной среде. Однако процесс самоопределения в поликультурном пространстве имеет свою специфику, что накладывает свой отпечаток на компетенцию организации самоопределения учащегося к поликультурной реальности. Прежде всего, специфика определяется особенностями процесса этнической идентификации студента, который более успешен, если самоопределение осуществляется сразу к многим этническим культурам, а не ограничивается только «своей».

Список использованных источников

1. Гладких, В. В. Сущность и особенности формирования поликультурной информационной среды учреждения образования [Текст] / В. В. Гладких // Вестник Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина. Серия: гуманитарные науки. – 2010. – № 12 (92). – С. 41–46.

2. Новикова, И. А. Воспитание культуры межнационального общения старшеклассников [Текст] : монография / И.А. Новикова. – Барнаул : АКИПКРО, 2014. – 160 с.

3. Чернишов, Д. О. Теорія і технологія виховної діяльності сучасного загальноосвітнього навчального закладу (регіональний вимір) [Текст] : дис. доктора педагогічних наук /Д. О. Чернишов. – Донецьк, 2012. – 392 с.

4. Bruner, J.S. The Culture of Education / J.S. 3. – Bruner – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1996. – 224 p.

УДК 377.5

*Наталья Михайловна Шарай,
начальник отдела подготовки
и развития персонала,
Республиканское предприятие
«Региональная энергопоставляющая компания»,
г. Донецк*

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН

***Аннотация.** Актуальность выбранной темы обусловлена необходимостью освещения проблем, с которыми столкнулись промышленные предприятия Республики в сфере профессионального обучения своих работников профессиям, отражающим специфику, присущую конкретной отрасли и отдельным предприятиям, в частности предприятиям энергетического сектора экономики в условиях перемен.*

***Ключевые слова:** организация профессионального обучения на предприятии (производстве); лицензирование образовательной деятельности; подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.*

Обучение персонала – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками под руководством опытных преподавателей, наставников, инструкторов, мастеров, специалистов, руководителей.

Вопросы организации профессионального обучения на предприятии в условиях перемен приобретают особую значимость. Организации и предприятия, обладающие экономической самостоятельностью и отвечающие за результаты своей деятельности, должны формировать собственную систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, которая гарантировала бы эффективность и результативность работы, конкурентоспособность и устойчивость положения в современной экономике.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала являются формами профессионального обучения работников, однако между ними имеются различия. Первоначальные основы и подготовку работники предприятия получают, как правило, в различных образовательных учреждениях на основе утвержденных государственных стандартов.

Переподготовка персонала осуществляется в целях освоения рабочими новой профессии с учетом потребностей производства при перепрофилировании предприятия, организации новых цехов, служб, для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Повышение квалификации способствует дальнейшему совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков, росту мастерства по имеющейся у работника профессии. Повышение квалификации также предусматривает обновление теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач, изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности.

В процессе обучения работников (получение дополнительного профессионального образования, повышение квалификации, изучение нормативных документов по вопросам охраны труда и промышленной безопасности, прохождение тренингов, стажировок и т.д.), а также при самообразовании (повышение компьютерной грамотности, чтение специальной литературы, изучение информационных ресурсов в сфере профессиональной деятельности, и т.д.) формируется их ценность для предприятия и конкурентные преимущества на рынке труда.

Обучение персонала на нашем предприятии имеет давнюю историю. В 1949 году с целью обеспечения необходимого уровня профессиональной подготовки персонала при производственном энергетическом объединении «Донбассэнерго» в городе Горловка Донецкой области был создан Учебно-курсовой комбинат.

В 1995 году на базе Учебно-курсового комбината был создан Центр подготовки кадров. В 2013 году Центр подготовки кадров был переименован в Центр подготовки и развития персонала, который объединил функции организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по рабочим профессиям и функции развития персонала с помощью нерегламентированных методик: тренингов, семинаров, индивидуальных планов развития.

Центр подготовки и развития персонала является базой для обучения работников по тем направлениям, которые необходимы предприятию, поэтому подготовка кадров в Центре максимально адаптирована к потребностям электроэнергетики. В период с 2012 по 2016 годы в Центре подготовки и развития персонала по различным программам прошли обучение 7543 работника предприятия. Несмотря на военные действия, Центр подготовки и развития персонала продолжал обучение работников предприятия, адаптировав его к условиям сложившейся ситуации.

Организация профессионального обучения на предприятии базировалась на ряде основных нормативных документов: Закон о профессионально-техническом образовании, Закон о профессиональном развитии работников от 05.07.2012 № 5067-VI, Государственные стандарты по конкретным профессиям, Положение о профессиональном обучении работников на производстве 26.03.2001 года № 127/151 с изменениями и дополнениями, Положение предприятия об организации профессионального обучения. Государственная политика в сфере профессионального развития работников формировалась в соответствии с принципами:

- доступности профессионального развития работников;
- свободного выбора работодателем форм и методов обеспечения профессионального развития работников с учетом специфики их работы;
- соблюдения интересов работодателя и работника;
- непрерывности процесса профессионального развития работников.

Нормативные документы четко регламентировали правила организации и проведения профессионального обучения на предприятии, давали возможность постоянного и всестороннего формального и неформального обучения персонала в соответствии с потребностями работодателя. Лицензирование профессионального обучения было обязательным только в том случае, если предприятие проводило

подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с выдачей документов государственного образца.

Проведение обучения, необходимого для поддержания профессионального уровня работников на производственно-технических курсах, изучение новых нормативных документов, нового оборудования на курсах целевого назначения, специальное обучение по вопросам охраны труда осуществлялось без необходимости лицензирования образовательной деятельности.

В настоящее время промышленные предприятия Республики испытывают затруднения в сфере профессионального обучения своих работников профессиям, отражающим специфику, присущую конкретной отрасли и отдельных предприятий, в частности предприятия энергетического сектора экономики. Зачастую это касается и немассовых профессий (электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиофикации, электромонтер по эскизированию трасс линий электропередачи, электромонтер по надзору за трассами кабельных сетей и т.д.), потребность в которых может составлять до 10–15 работников в год и не поддается долгосрочному прогнозированию.

В то же время действующая норма Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании» обязывает проходить процесс лицензирования образовательной деятельности в случае организации профессионального обучения на предприятии (производстве) по каждой из вышеперечисленных профессий, что делает данный процесс сложным, а также достаточно затратным и негибким, не учитывающим постоянно изменяющиеся требования рынка труда.

Действующий порядок лицензирования ставит в одинаковые условия учебные заведения, для которых обучение является основным видом деятельности, и промышленные предприятия, которые организуют обучение своего персонала с целью обеспечения необходимого уровня квалификации работников в соответствии с требованиями производства, повышению его эффективности и качества, тем самым обеспечивая безопасную эксплуатацию оборудования предприятий и развитие промышленного сектора экономики Республики.

Для лицензирования образовательной деятельности необходимо разработать огромное количество документации: образовательные программы, программы профессиональных модулей, учебно-методические комплексы дисциплин и пр. Для учебного заведения понятным и необходимым является наличие достаточного количества методистов, штатных преподавателей, занимающихся разработкой такого вида документов. В условиях же производства подразделение, которое отвечает за организацию профессионального обучения, как правило, немногочисленно. Разработка образовательных программ, учебно-методических комплексов дисциплин, оценочных форм ложится на плечи не только специалистов отдела по обучению персонала, но и ведущих специалистов производственных служб и отделов (внутренних экспертов), которые вынуждены проводить эти разработки чаще всего в свободное от работы время.

Это очень долгий и трудоемкий процесс, а в целом страдает вся система подготовки кадров на производстве. Ведь уже достаточно продолжительное время работники промышленных предприятий не обучаются в тех объемах и с той периодичностью, которые необходимы для поддержания их профессиональных компетенций на необходимом уровне.

В свою очередь отсутствие у работников документов о наличии завершеного профессионального обучения по немассовым узкоотраслевым профессиям делает невозможным получение предприятиями разрешительных документов на право

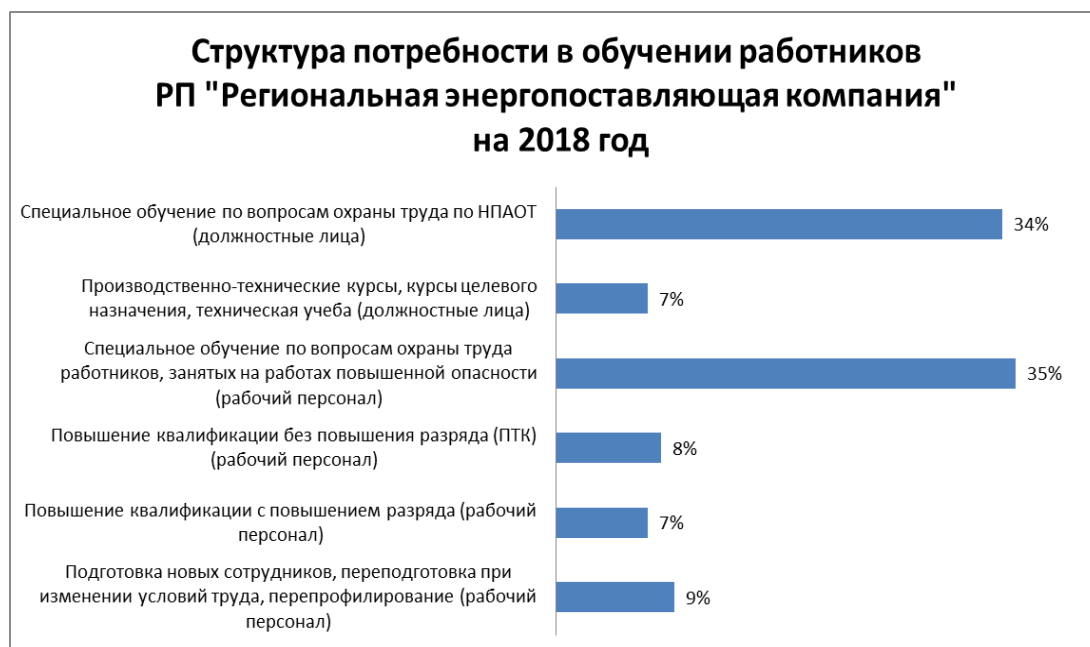
выполнения работ с повышенной опасностью согласно требований ст. 25 Закона Донецкой Народной Республики «Об охране труда», утвержденного Постановлением Совета Министров ДНР от 03.04.2015 № 31-ИНС, раздела 4 Типового положения о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда, утвержденного приказом ГК Гортехнадзора ДНР от 29.05.2015 № 227, проведение регистрации ОПО в соответствии со ст. 2, ст. 9 Закона Донецкой Народной Республики «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», утвержденного Постановлением Совета Министров ДНР от 05.06.2015 № 54-ИНС. Отсутствие данных разрешительных документов, в свою очередь, ставит под угрозу возможность функционирования предприятия в правовом поле, определенном для субъекта хозяйствования законодательством Республики.

Республиканское предприятие «Региональная энергопоставляющая компания» создано 22 декабря 2014 года и входит в перечень предприятий, которые относятся к сфере управления Министерства угля и энергетики Донецкой Народной Республики.

После проведения реорганизации предприятий электроэнергетики, входящих в сферу управления Министерства угля и энергетики ДНР, деятельность предприятия охватывает практически всю отрасль электроэнергетики по передаче и распределению электроэнергии в Донецкой Народной Республики, и все обеспечивающие и обслуживающие ее направления. Численность работников предприятия на данный момент составляет более 6,5 тысяч человек.

Потребность в обучении работников РП «Региональная энергопоставляющая компания» на 2018 год структурно показана на диаграмме 1.

Диаграмма 1



Согласно диаграмме 1 69 % работников из заявленной потребности (должностные лица и рабочий персонал, занятый на работах повышенной опасности) должны пройти специальное обучение по вопросам охраны труда по НПАОТ. Данное обучение предприятие может провести без лицензирования профессионального обучения в случае разработки и согласования с ГК Гортехнадзора учебных планов и программ.

Остальные 31 % (около 1000 сотрудников) из заявленной потребности на 2018 год предприятие может обучить самостоятельно только в случае лицензирования образовательной деятельности:

- профессиональная подготовка и переподготовка составляют 9 % заявленной потребности;
- повышение квалификации с последующим повышением разряда – 7 %;
- повышение квалификации без повышения разряда (производственно-технические курсы, курсы целевого назначения, техническая учеба) – 15 % заявленной потребности (рабочий и инженерно-технический персонал).

Возможные пути решения данной проблемы для предприятия выглядят следующим образом:

1 вариант – обучение в образовательных организациях СПО и организациях, осуществляющих профессиональное обучение,

2 вариант – обучение на базе предприятия после прохождения процесса лицензирования профессионального обучения и получения лицензии МОН ДНР на осуществление образовательной деятельности. Для этого необходимо разработать образовательные программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации по всем рабочим профессиям, которые есть на предприятии (около 70 профессий), разработать дополнительные образовательные программы по производственно-техническим курсам, курсам целевого назначения и прочим видам для рабочего персонала и должностных лиц (более 50 направлений).

Решения кажутся простыми, реализовать их в полной мере не представляется возможным. Рассмотрим почему.

Обучение в сторонних организациях, безусловно, происходит и должно осуществляться на предприятии. Это относится к специализированному обучению по профессиям и должностям, которые достаточно малочисленны, выделяются определенной направленностью и не относятся к энергетическому направлению: специалисты службы метрологии, специалисты по капитальному строительству, техническому обслуживанию зданий и сооружений, работники проектно-конструкторского бюро и сметного отдела, водители автотранспортных средств и т.д.

Следует отметить, что предприятие не имеет финансовой возможности все необходимое обучение проводить в сторонних организациях на платной основе. На данный момент существует острый дефицит средств в связи с низкой платежеспособностью населения за электроэнергию, уменьшением количества юридических лиц-потребителей электроэнергии, необходимостью восстановления поврежденных линий электропередач и оборудования в связи с боевыми действиями, технического обслуживания сетей.

Также нужно отметить недостатки обучения работников предприятия на базе образовательных организаций:

- достаточно продолжительный срок обучения с отрывом от производства, что влечет за собой сбой в работе участка, бригады в связи с отсутствием взаимозаменяемости работников (численность работников четко регламентируется штатным расписанием в соответствии с нормативами);
- по многим профессиям лицензии отсутствуют, так как потребность в обучении таких профессий невелика, и лицензирование их для учебных заведений нерентабельно;
- преподаватели и мастера производственного обучения учебных заведений зачастую имеют непродолжительный опыт работы на предприятиях энергетики. И если этого опыта достаточно для профессиональной подготовки электромонтера 2–3 разряда, то при обучении электромонтеров более высоких разрядов, работающих на предприятии,

очень важно знать оборудование, которое обслуживается, учитывать специфику предприятия.

Учитывая вышесказанное, мы считаем, что профессиональное обучение работников предприятия по профессиям энергетического направления предпочтительней все же проводить на базе предприятия ввиду того, что при разработке учебных планов и программ и в дальнейшем обучении учитывается структура предприятия, требования производства, промышленной безопасности, охраны труда. Теоретическое обучение проводят внутренние эксперты, которые являются ведущими специалистами, руководителями структурных подразделений, служб и отделов, рассматривают вопросы технической эксплуатации сетей, оборудования, доводят информацию об организации работы на предприятии в целом и в каждой технической единице в частности.

После прохождения теоретического курса работники проходят учебную и производственную практику на рабочем месте под руководством инструктора (мастера) производственного обучения из числа более опытных работников, имея под рукой все необходимые для выполнения профессиональных функций инструменты и приспособления. Фраза великого древнего мыслителя и философа Китая Конфуция: «Скажи мне, и я забуду. Покажи мне, и я запомню. Дай мне действовать, и я пойму» как нельзя точно характеризует принцип производственного обучения – самые долговечные навыки и умения приобретаются тогда, когда выполняешь работу своими руками.

Повышение квалификации без повышения разряда на курсах целевого назначения, краткосрочные производственно-технические курсы необходимо проводить только на предприятии. В законодательстве ДНР относительно профессионального обучения нет таких видов, как профессионально-технические курсы, курсы целевого назначения, т.к. у нас «не работает» Положение о подготовке кадров на производстве, но они являются в некотором роде разновидностью краткосрочных курсов повышения квалификации (до 72 академических часов) без повышения разряда. Их проведение регламентируется нормативными документами в сфере энергетики, промышленной безопасности и охраны труда, и на наш взгляд, не должны лицензироваться.

Целью данного вида обучения является, как правило, изучение новых видов оборудования, доведение до персонала политики и стратегии организации работы конкретного структурного подразделения с учетом требований приказов и распоряжений Министерства угля и энергетики, ГК Гортехнадзора, локальных нормативных актов, правила ведения определенной документации, принятой на предприятии, реализация мероприятий по снижению травматизма, несчастных случаев на предприятии и т.д.

Таким образом, для того чтобы организовать всестороннее и своевременное обучение персонала предприятия, необходимо создать некий симбиоз обучения во внешних учебных заведениях и построения структуры профессионального обучения и всестороннего развития на производстве.

В заключении хотим обратиться к законодательным органам Донецкой Народной Республики с просьбой обратить внимание на проблемы, с которыми столкнулись все промышленные предприятия Республики в вопросах профессионального обучения персонала, изучить их более детально и сообща найти выход из сложившейся ситуации.

Примером может служить решение законодателей Луганской Народной Республики, которые предусмотрели, что профессиональное обучение работников на производстве осуществляется без лицензии или специального разрешения Министерства образования ЛНР.

Либо, учитывая отличие профессионального обучения на производстве, все же четко разграничить, что обучение, которое оканчивается выдачей документов государственного образца, должно лицензироваться, а обучение, целью которого является всестороннее и непрерывное развитие персонала предприятия, регламентированное нормативными документами других ведомств, и по окончании которого выдается документ, установленный соответствующими ведомствами или предприятием, лицензированию не подлежит, и внести соответствующие изменения в действующее законодательство.

Особое внимание просим уделить нормативным документам и методическим рекомендациям по профессиональному обучению, при разработке которых специфика обучения на производстве практически не учитывается.

Хочется верить, что вышеописанные проблемы промышленных предприятий найдут отклик в законодательных органах, и профессиональное обучение на производстве будет рассмотрено не как альтернатива или конкуренция учебным заведениям, а как направление, которое дает возможность поддержания и развития профессиональных компетенций работников, достижения уровня квалификации персонала в соответствии с требованиями работодателей, мотивации высококвалифицированного персонала в виде соответствующей оплаты труда, и, в конечном счете, реализации задач, поставленных, в частности, перед нашим предприятием, в бесперебойном обеспечении электроэнергией городов и населенных пунктов Республики.

Список использованных источников

1. Об образовании [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015 : действующая редакция по состоянию на 29. 03. 2016. – Режим доступа : <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.
2. Об охране труда [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 31-ІНС от 20.04.2015 г. – Режим доступа : http://vida.ucoz.ua/index/ob-okhrane-truda_str3/0-259/.
3. О промышленной безопасности опасных производственных объектов [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 54-ІНС от 05.06.2015г. – Режим доступа : <http://yandex.ua/yandsearch?text=1.%09>.
4. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 846 от 19.08.2016. – Режим доступа : <https://gisnpa-dnr.ru/org/0018-ministerstvo-obrazovaniya-i-nauki-donetskoj-narodnoj-respubliki/page/19/>.
5. Типовое положение о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда [Электронный ресурс] : приказ Государственного Комитета Гортехнадзора Донецкой Народной Республики № 227 от 29.05.2015 г. – Режим доступа : http://old.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2016/05/PrikazGK_GTN_N227_29052015.pdf.
6. Методические рекомендации по разработке и формированию образовательных программ профессионального обучения [Текст]. – Донецк, 2018.

УДК 658.01(075)

Олег Викторович Швыдкий,
канд. мед. наук, директор,
ГПОУ «Донецкий медицинский колледж»,
г. Донецк

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН

Аннотация. *Современные организации, действующие в сложной, динамичной среде с высоким уровнем неопределенности, должны непрерывно изменяться. Осуществление изменений – сложный путь, имеющий много проблем и неожиданностей. В статье рассмотрены инструменты и методы для планирования и осуществления изменений в организации, которые менеджер может использовать в современных условиях.*

Ключевые слова: *менеджмент; менеджер; организация; планирование изменений; осуществление изменений; методы и инструменты управления изменениями; диагностическая модель.*

Профессиональная деятельность руководителя, с учетом происходящих изменений, на современном этапе требует усвоения большого объема информации, формирования широкого спектра профессиональных знаний и умений, что, как правило, осуществляется в условиях дефицита времени. Кроме этого, в связи с переходом на новые образовательные стандарты для подготовки средних медицинских работников, существенно повысилась интенсивность работы служб образования и здравоохранения. Это требует от руководителя учебного заведения дополнительных знаний, которые позволят ориентироваться в происходящих изменениях по улучшению управленческой работы. Повышаются требования к уровню квалификации и компетентности руководителя, т.е. становится невозможным получение квалификации раз и навсегда – пожизненно (“lifetime”). Нормой жизни руководителя становится принцип обучения в течение всей жизни, помимо формального образования развивается и приобретает вес в обществе неформальное и спонтанное (информальное) образование. Для осуществления возникших изменений в управлении организацией значимость менеджмента возрастает [2].

Специалистами и учеными в области менеджмента вырабатываются общие характеристики менеджера будущего, обосновывается роль профессионального обучения в его формировании, способность к быстрой адаптации, инновациям и постоянным изменениям [6].

К наиболее значимым человеческим качествам как факторам, которые будут определять успех менеджера в XXI веке, можно отнести:

- умение и желание добиваться результатов, напористость;
- желание и способность нести ответственность и быстро принимать решения;
- готовность начинать процессы изменений, управлять ими и использовать в интересах организации;
- готовность к сотрудничеству;
- способность предвидеть будущее;
- широкий кругозор; чувство ситуации; способность увидеть и выделить главное;
- умение управлять своим мнением;

- здоровое тщеславие и уважение к другим.

Особое внимание следует обратить на умение и желание менеджеров добиваться результатов, что является одной из главных задач управления. Именно это качество менеджера:

- превращает желания в действия;
- дает возможность чувствовать свою значимость;
- позволяет получать признание окружающих;
- обеспечивает успех и служебный рост, создает материальное благополучие;
- вырабатывает активную жизненную позицию;
- вдохновляет на самосовершенствование;
- приносит удовлетворение и способствует оптимистическому восприятию жизни [6].

Умение осуществлять изменения, перестраиваться, адаптироваться к постоянно меняющейся среде – важная характеристика современных организаций, обеспечивающая их конкурентоспособность и выживание в перспективе. Организационное изменение можно определить как процесс освоения новой идеи, типа поведения или изменение какого-то элемента организации.

Первый и самый важный шаг в планировании изменений – *диагностирование*, т.е. определение того, что необходимо изменить в организации, чтобы её работа была успешной. Для решения этого вопроса существуют различные модели, в данном случае рассматривается диагностическая модель, предложенная в 1977 г. Нейдлером и Ташманом.

Такая диагностическая модель организации состоит из семи элементов [3, 5].

а) Внутренние элементы (четыре):

- задания – задания, выполняемые работниками организации; объем и качество услуг, оказываемых потребителям;
- официальные организационные структуры – информационные системы, механизмы контроля, официальные схемы оплаты труда и т.д.;
- неофициальная культура – это нематериальные и трудно поддающиеся изменениям вещи (нормы поведения, церемонии, источники власти, неофициальные поощрения и наказания, сети связей и т.д.);
- индивидуумы (их знания, опыт, личностные качества, ценности, линия поведения).

б) Внешний элемент (один):

- окружение – вокруг любой организации (отдела/группы) существует окружение других организаций (отделов/групп), которые контактируют друг с другом; менеджер должен выделять время на работу только с теми, которые имеют важное значение для его успешной работы.

Четыре внутренних элемента организации находятся в состоянии динамического равновесия, взаимосвязи друг с другом и с окружением. Для того, чтобы организация оставалась «здоровой», необходимо, чтобы изменения одного элемента сопровождались адекватными изменениями остальных элементов.

в) Дополнительные элементы (два):

- разделяемое видение будущего – большинство работников представляет ту картину желаемого будущего организации, которая является основной целью организации;
- руководство – совокупность действий, заставляющих организацию целеустремленно двигаться в направлении, которое определяется разделяемым видением будущего.

Вывод. Ценность диагностической модели заключается в том, что менеджеру предлагается сначала проанализировать семь перечисленных элементов по отдельности, а затем оценить их соответствие друг другу.

Для осмысления текущего состояния и желаемого будущего организации менеджмент предлагает четыре инструмента:

1. Анализ поля сил (этот критерий предложил Курт Левин в 1947 году) – определяет силы, помогающие менеджеру проводить изменения, и силы, направленные против.

2. Картография окружения – предназначена для определения индивидуумов, групп и факторов, образующих окружение менеджера, с целью выделить тех, которые могут иметь решающее значение для реализации намеченных изменений.

3. Планирование приверженности – поможет определить объем работы, необходимой для осуществления изменений.

4. Уравнение изменений – поможет понять, почему и как должен быть выполнен этот объем работы [5].

Каждый из четырех названных инструментов имеет две функции:

- помочь менеджеру понять текущую ситуацию;
- спланировать последующие шаги менеджера.

Рассмотрим более детально каждый из четырех инструментов.

1. Анализ поля сил – предполагается, что в любой ситуации изменений действует две группы сил (рис. 1):

- способствующих изменениям (движущие силы);
- противодействующих изменениям (сдерживающие силы).

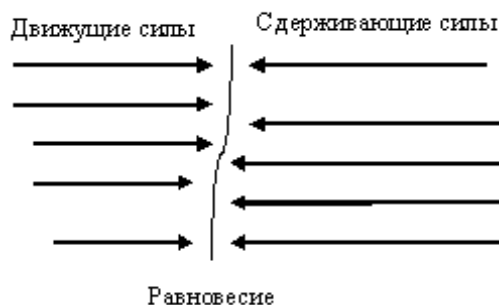


Рис. 1. Движущие и сдерживающие силы

Осуществление изменений предполагает знание причин сопротивления переменам и их умелое преодоление, таких как:

- 1) неопределенность (люди могут негативно относиться к изменениям только из-за отсутствия информации о последствиях перемен);
- 2) ощущение потерь;
- 3) отсутствие понимания и доверия;
- 4) убеждение, что перемены ничего хорошего не принесут, не решат существующих проблем, но могут принести с собой новые;
- 5) разные оценки и цели (авторы идей, их последователи и люди, которые должны будут подвергнуться переменам, по-разному оценивают ситуацию);
- 6) отсутствие необходимых навыков, чтобы справиться с изменениями;

7) встроенные элементы сопротивления переменам: существующие правила, нормы, рабочие моменты, идеи высшего руководства (формировались длительно и стали привычными, поэтому от них нелегко отказаться).

Изменения являются результатом борьбы между движущими и сдерживающими силами. Менеджер должен проанализировать эти силы и изменить соотношение между ними в пользу движущих сил: усилить существующие движущие силы; ослабить существующие сдерживающие силы; добавить новые движущие силы.

2. Картография (расположение) окружения.

В любой организации существует иерархия. Например, управление здравоохранением – это система, содержащая несколько подсистем: «планирование», «операции», «финансы» и т.д. Внутри отдельно взятой больницы функционируют системы хирургии, акушерства и прочие. Внутри системы «акушерство» – подсистемы для предродового ухода, принятия родов и послеродового ухода.

Если подсистема не вносит свой вклад в успех обслуживаемой ею системы, она не выполняет своего предназначения. Например, медицинский колледж может рассматриваться как учебное заведение: вносящее вклад в общий запас человеческих знаний; обучающее студентов научным знаниям; помогающее студентам осваивать жизненно необходимые навыки; готовящее для общества будущую квалифицированную медицинскую рабочую силу.

Абсолютно замкнутых систем не существует, т.е. вокруг существует окружение: любая из систем взаимодействует с другими системами (сегментами) через свою границу.

3. Планирование приверженности.

Задача планирования приверженности – наметить меры по созданию критической массы сторонников, готовых активно участвовать в изменениях.

Для завоевания приверженности, менеджер может:

- использовать власть для вознаграждения или наказания;
- устранять болевые моменты лицу, в чьей поддержке менеджер нуждается;
- изучать проблемы в группе/организации;
- обучать и развивать людей; служить примером для окружающих;
- заручиться поддержкой уважаемых коллег;
- стимулировать обмен опытом, позволяющий перенимать чужие идеи;
- помогать индивидуумам избавляться от заблуждений, указывая на расхождение между их видением мира и реальностью.

4. Уравнение изменений.

Ключ к завоеванию приверженности лежит в понимании мотивов поведения каждого из членов организации (группы).

Уравнение изменений для описания понимания мотивов поведения было предложено в 1986 г. Глейчером: $A+B+C > D$.

В основу этого уравнения было положено простое предположение, что людей редко интересуют изменения, если ожидаемые выгоды не превышают затрат. Если обнаружится, что баланс между $A+B+C$ и D неблагоприятный и изменения невозможны, то менеджеру придется либо уменьшить D (прогнозируемые затраты), либо увеличить сумму $A+B+C$.

A – неудовлетворенность существующим положением вещей.

B – разделяемое видение лучшего будущего.

C – приемлемый и безопасный первый шаг. Первые шаги приемлемы, если они малые, вероятность успеха велика, а последствия неудачи легко исправить.

D – затраты для индивидуума и групп.

После того, как в результате диагностирования, менеджер определил, что нужно изменить для результативной работы организации, можно перейти к самому процессу

изменений. Для осуществления процесса изменений существуют различные модели и трехэтапная модель К. Левина (1940 г.) – простейшая из них.

Левин разделил процесс изменений на три этапа: первая фаза – размораживание, вторая фаза – движение, третья фаза – замораживание.

Первая фаза: размораживание – действия менеджера направлены на то, чтобы заставить людей признать необходимость изменений. Для этого им необходимо обеспечить поддержку, личную безопасность.

Вторая фаза: движение, т. е. практическое осуществление изменений, для чего требуется тщательное планирование и мудрое управление.

Третья фаза (необходима для закрепления достигнутых успехов) – новые власти консолидируются, устанавливаются новые нормы руководства и поведения; могут потребоваться изменения систем контроля.

Из всего сказанного можно сделать вывод, что менеджер должен помнить, планируя изменения:

- а) вероятность успеха должна быть высока, первые шаги должны способствовать обретению союзников;
- б) диагностическая модель поможет менеджеру: заранее решать, каким должно быть его вмешательство; при составлении проекта изменений, разобраться в текущей ситуации и найти адекватные способы вмешательства;
- в) проведение анализа поля сил даст возможность менеджеру получить ясную картину вовлеченных сил и реально оценить положение дел в организации;
- г) любая система открыта внешним воздействиям, и взаимодействие с внешней средой нуждается в управлении;
- д) вероятность успеха изменений определяется балансом сил, и ослабление сдерживающих сил часто оказывается более эффективным, чем оказание давления;
- е) если силы сопротивления не могут быть достаточно сокращены или движущие силы достаточно увеличены, проводить изменения не следует, они не достигнут желаемой цели.

Пытаясь обеспечить будущее своей организации и начиная изменения, менеджер всегда столкнется с проблемами. Он берет на себя ответственность: за оглашение нового курса; за создание обстановки, позволяющей членам организации выполнять свои функции и проявлять творческую активность; за достижение конечного результата – желаемого будущего. Но, если менеджер сможет создать обстановку, поощряющую сотрудников выдвигать новые идеи, экспериментировать и делиться опытом, шансы на успех значительно возрастут!

Наука и технологии, несомненно, вносят огромный вклад в развитие человечества, они позволяют контролировать состояние окружающей среды, бороться с болезнями, революционным образом изменять системы коммуникации «сближать границы», наращивать темпы обучения и улучшать качество знаний; улучшать диагностику, качество оказания медицинской помощи, повышать уровень жизни.

Тем не менее, технологии могут быть достаточно коварными. Мы начинаем считать технологию готовым решением как таковым, в то же время обычно она является не более чем инструментом, средством для достижения цели. Технологии отвлекают наше внимание от действительно важного факта: достижение результатов – это всегда заслуга людей. Организации непременно должны проявлять заботу о людях. Именно человеческий фактор определяет добьется ли организация успехов, выполняя проекты,

задачи, реформы и т.д. Ведь технологии – это всего лишь мощный инструмент. Совершенствованием, нововведениями и знаниями управляют люди, именно люди создают дополнительную ценность, именно они способны переломить ситуацию, именно они являются единственной и неповторимой основой стабильного конкурентного превосходства и значимости организации. Все люди имеют четыре основные потребности: чувствовать себя удобно; быть понятыми; быть нужными другим людям/принадлежать к определенной группе; ощущать собственную значимость.

Основная идея в данном случае очевидна. За определенный период времени мир серьезно изменился, чего нельзя сказать о людях. Гордясь своим умением мыслить рационально, мы по-прежнему остаемся существами, которые руководствуются в основном эмоциями. Наши эмоции доминируют над разумом. Как же объяснить страх перед чем-то новым, привычку «чужакам» следовать за толпой и жаловаться на жизнь вместе со всеми?

Большинство из этих моделей поведения в современном мире бесперспективны и обречены на провал. Но они продолжают существовать, в этом-то и весь секрет. Если наш эмоциональный облик так медленно меняется и эволюционирует, значит, особенности эффективного управления также должны оставаться неизменными! Работая над тем, чтобы удовлетворить четыре основные потребности, мы можем создать атмосферу, в которой люди сами будут стремиться к производительному труду. Привязанность индивидуума к коллективу, к общей цели, к команде или организации может быть только добровольной.

Все особенности менеджмента известны уже давно, чтобы выявить или освоить их, вам не нужно учиться в школе бизнеса и получать степень магистра делового администрирования. Здесь нет ничего сложного на самом деле, в основу положено только одно – здравый смысл! Здравый смысл – вот фундамент всей концепции менеджмента на все времена. Вот почему так важно дать ему определение. Здравый смысл – это не только естественная способность видеть вещи такими, какие они есть (без иллюзий и предубеждения), но и умение делать выводы и предпринимать соответствующие меры [1, 5].

Список использованных источников

1. Коппин, Алан. Менеджмент на все времена [Текст] : примеры успешного менеджмента из истории Великобритании: от Кромвеля до наших дней / Коппин Алан, Беррат Джон ; пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 288 с.
2. Маккелланд, Д. Мотивация человека [Текст] / Д. Маккелланд, – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 672 с.
3. Менеджмент за 5 минут [Текст] / Ричард Хааснут ; пер. с англ. В. Г. Панова. – Москва : АСТ : Астрель, 2009. – 361 с.
4. Методы управления [Текст] : учебное пособие. – Киев : МАУП, 2007. – 160 с. : ил.
5. Чернышев, В. Н. Менеджмент в здравоохранении [Текст] : методическое пособие / В. Н. Чернышев, А. Ю. Гендлин. – Новосибирск : Изд-во Новосибирского государственного университета, 2010. – 54 с.
6. Щекин, Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента [Текст] : научно-практическое пособие. – Киев : МАУП, 1999. – 400 с.

УДК 377.111.3

Ирина Михайловна Шевчук,
специалист высшей квалификационной категории,
директор,
ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
г. Енакиево

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК АСПЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы кадровой политики в образовательном учреждении среднего профессионального образования. Внимание автора акцентировано на необходимости формирования и развития кадрового потенциала как фактора повышения качества образования.*

***Ключевые слова:** аттестация; кадровый потенциал; квалификационный уровень.*

Образование, которое трансформируется в науку и технологии – является первоисточником формирования интеллекта государства. На ближайшее будущее ключевой задачей является осуществление государственной образовательной политики. В связи с ростом потребности в специалистах среднего звена государственная политика предусматривает развитие системы среднего профессионального образования. В соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании» среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека [1]. Целью среднего профессионального образования в Республике является подготовка квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества, государства, отдельной личности.

Одним из факторов, от которого зависит качество среднего профессионального образования, использование современных образовательных методов и технологий преподавания, является состояние его кадрового потенциала (квалификационные возможности, запас профессиональных компетенций, возрастной ресурс). Реализовать цели и задачи повышения качества образования невозможно без создания и использования инновационных технологий, которые изменяют роль преподавателя в учебно-воспитательном процессе. Преподаватель сегодня – это активный субъект учебно-воспитательного процесса. Это грамотный консультант, имеющий значительный уровень психолого-педагогической компетенции, умеющий организовать, диагностировать, корректировать работу студентов. Залогом успеха любого образовательного учреждения являются профессиональные и мотивированные кадры [3]. Очевидна зависимость эффективной подготовки высококвалифицированных специалистов от уровня педагогического профессионализма, конкурентоспособности преподавательского состава, каждого преподавателя ОУ СПО. В соответствии с этим важнейшей задачей управления учреждением СПО является формирование и развитие кадрового потенциала. Понятие «потенциал» означает мощность, силу, скрытые возможности, а понятие «кадровый потенциал» – ресурсный аспект развития организации [4].

Создание педагогического коллектива, способного работать в условиях реализации государственных образовательных стандартов, т.е. соответствующего современным требованиям общества, – главная управленческая задача нашего образовательного учреждения. Определяющим кредо техникума является – подбор, поддержка преподавателя как человека и профессионала, создание условий для его профессионального совершенствования.

История нашего образовательного учреждения началась в далеком 1970 году. На всех этапах развития техникума главными действующими лицами были педагоги. Сегодня кадровый состав техникума – это специалисты, которые обладают профессиональным и методическим мастерством. Но, анализируя современное состояние кадрового потенциала техникума, можно выделить и некоторые ключевые проблемы, которые характерны сегодня для всей системы среднего профессионального образования. Это возрастная структура педагогических работников, которая далека от оптимальной (увеличение численности преподавателей в возрасте свыше 50–59 лет). Это гендерный дисбаланс (доля педагогов-мужчин – 8 %). Это отсутствие практического опыта работы молодых преподавателей специальных дисциплин в соответствующей профессиональной сфере.

Поэтому приоритетными направлениями кадровой политики администрации техникума являются следующие:

- обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов среднего звена высококвалифицированными, творческими и активными педагогическими кадрами;
- создание условий молодым преподавателям, способствующим повышению их квалификационного уровня, уровня образования;
- создание современных материально-технических и морально-психологических условий для обеспечения роста методического и информационного уровня преподавателей;
- совершенствование сети профессиональной переподготовки и пропаганды передового практического опыта педагогов, механизмов морального и материального стимулирования их деятельности.

Реализация данных направлений формирования и развития кадрового потенциала реализуется в техникуме по следующим этапам:

1. Планирование потребности в кадровых ресурсах с учетом педагогической нагрузки, профилем подготовки и требований к квалификации.
2. Отбор кадров путем размещения информации о вакансиях на официальных сайтах техникума, университета, в городском центре занятости, проведения собеседования с соискателями с целью выявления профессиональных знаний и умений, а также ценностных ориентиров и взглядов.
3. Адаптация кадров для быстрого «вхождения» нового сотрудника в коллектив. Процесс адаптации сопровождается ознакомлением сотрудника с рабочей документацией, наставничеством. Для этого создана «Школа молодого преподавателя». С молодыми преподавателями проводятся теоретические занятия, экспресс-консультации, мастер-классы, семинары.
4. Повышение квалификации с целью обновления знаний, навыков педагогов и освоения новых способов решения профессиональных задач. Кадровой службой техникума осуществляется работа по планированию и организации курсовой подготовки и стажировки педагогов. Повышение квалификации проходит и управленческий персонал техникума. Уровень профессиональной подготовки преподавателей в значительной степени зависит и от научно-методической работы, которую в техникуме представляет

система, составляющими элементами которой являются методический совет, цикловые комиссии, «Школа педагогического мастерства». Методический совет является организатором методических мероприятий в техникуме. Организует и обеспечивает участие преподавателей в Республиканских научно-практических конференциях и форумах, онлайн-семинарах, заседаниях учебно-методических объединений. Координирует работу преподавателей при подготовке студентов к участию в Республиканских и Региональных студенческих научно-теоретических конференциях, олимпиадах. Результатом работы преподавателей являются публикации тезисов в сборниках материалов конференций и форумов, сертификаты и дипломы участников, победителей.

5. **Аттестация педагогических работников.** Она направлена на улучшение качества образования и обеспечение соответствия уровня квалификации педагогического работника соответствующим требованиям. Аттестация также важна и для самих педагогических работников как стимулятор личностного и профессионального роста, как фактор повышения оплаты труда при присвоении более высокого квалификационного уровня. Аттестация педагогических работников техникума проводится один раз в пять лет. Ежегодно приказом директора по техникуму создается аттестационная комиссия I уровня. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников проводится аттестационными комиссиями соответствующего уровня согласно действующим нормативным положениям по аттестации педагогических работников МОН ДНР.

Не менее важным в вопросе формирования и развития кадрового потенциала является стабильность педагогического состава, которая характеризуется такими показателями как уровень культуры отношений, благоприятный психологический климат. В техникуме выстроена система эмоционально-психологической поддержки педагогов. Поддерживаются, регулярно проводятся мероприятия, направленные на сплочение коллектива. Это поздравления с праздниками, юбилеями, корпоративные мероприятия, совместные посещения концертов, театральных представлений, участие в городских массовых развлекательных и спортивных мероприятиях.

Формирование не просто кадрового потенциала в образовательном учреждении, а команды профессионалов – это результат сознательно проводимой кадровой политики и залог конкурентных преимуществ на рынке образовательных услуг.

Список использованных источников

1. Об образовании [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015 : действующая редакция по состоянию на 29. 03. 2016. – Режим доступа : <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.
2. Гордиенко, Ю. Ф. Управление персоналом [Текст] / Ю. Ф. Гордиенко, С. И. Самыгина. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – (Серия «Высшее образование»)
3. Евдокимова, М. В. Понятие управления и педагогического менеджмента [Текст] / М. В. Евдокимова. – Великий Новгород, 2003.
4. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современной организации [Текст] / С. А. Шапиро. – Москва : ГроссМедиа, 2005.

УДК 377.111.3

*Наталья Васильевна Шеховцова,
зав. учебно-производственной практикой,
ГПОУ «Донецкий педагогический колледж»,
г. Донецк*

ОСОБЕННОСТИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ОТДЕЛЕНИЯ МУЗЫКАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ГПОУ «ДОНЕЦКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» В УСЛОВИЯХ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

***Аннотация.** В работе представлены некоторые аспекты организационно-методического сопровождения практической подготовки будущих педагогов-музыкантов в условиях компетентностного подхода.*

***Ключевые слова:** педагог-музыкант; компетентностный подход; практико-ориентированная образовательная среда; профессиональные и общие компетенции выпускника; модель профессионально-педагогической практики; организационно-методическое сопровождение; система оценивания.*

Современные требования к выпускникам учебных заведений среднего профессионального образования (СПО) закладываются под влиянием ситуации на рынке труда, а также таких процессов, как ускорение темпов развития общества и повсеместной информатизации среды. В меняющемся мире система образования должна формировать такие новые качества выпускника как инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность. Будущий профессионал должен обладать стремлением к самообразованию на протяжении всей жизни, владеть новыми технологиями и понимать возможности их использования, уметь принимать самостоятельные решения, адаптироваться в социальной и будущей профессиональной сфере, разрешать проблемы и работать в команде, быть готовым к перегрузкам, стрессовым ситуациям и уметь быстро из них выходить.

С введением Государственного образовательного стандарта (ГОС) СПО для специальности 53.02.01 Музыкальное образование стала актуальной проблема формирования профессионально компетентной личности педагога-музыканта, владеющего знаниями и способностью решать проблемы, возникающие в практической музыкально-педагогической деятельности. Сложность решения этой проблемы обусловлена тем, что в последние годы в ГПОУ «Донецкий педагогический колледж» на данную специальность приходят поступать абитуриенты с разным уровнем подготовки – незавершенное обучение в музыкальной школе, обучение в музыкальных кружках при Домах творчества, либо вообще с отсутствием музыкальной подготовки. Они имеют не только разный уровень знаний и умений по музыкально-теоретическим и музыкально-исполнительским дисциплинам, различный возраст (от 14 до 17 лет), но различную мотивацию и профессиональную направленность. Все эти факты диктуют необходимость учета индивидуальных возможностей каждого студента, создание системы профессиональной подготовки, способной обеспечить не только овладение соответствующими компетенциями, но и непрерывное развитие студента.

Большая роль в решении этих вопросов отводится практико-ориентированной образовательной среде и производственной практике. Производственная педагогическая практика в ГПОУ «Донецкий педагогический колледж» – неотъемлемый компонент процесса формирования будущего педагога-музыканта как компетентного

профессионала, владеющего современными педагогическими технологиями, способного к самостоятельной творческой деятельности. При этом следует подчеркнуть, что для студента педагогическая практика продолжает оставаться очень сложным этапом на пути к профессии, обусловленным широким набором профессиональных компетенций и качеств, которыми необходимо овладеть. Наряду с общекультурной и психолого-педагогической подготовкой студент должен уметь исполнять вокальные произведения как солист, играть на музыкальном инструменте, уметь дирижировать, осуществлять вокально-хоровую работу, организовывать культурно-досуговую деятельность дошкольников и младших школьников, взаимодействовать с родителями и сотрудниками дошкольных и общеобразовательных учреждений и многое другое: «...профессия «музыкальный руководитель, учитель музыки» – это профессия педагога-музыканта широкого профиля, который, подобно легкоатлету-пятиборцу, обязан быть профессионально подготовленным к каждому виду этой многопрофильной составляющей»; «...такую совокупность компетенций не формирует ни одна страна в мире» [2]. Поэтому практико-ориентированное образование в настоящий момент становится особенно востребованным. В качестве эффективной методологии построения практико-ориентированного профессионального образования, является обоснованный Ф.Г. Ялаловым деятельностно-компетентный подход, который сочетает в себе принципы знаниевой парадигмы и практико-ориентированного подхода, в совокупности призванных сохранить фундаментальность образования в опоре на накопление опыта практической деятельности. В связи с чем, практическая подготовка студентов и вопросы организации педагогической практики в условиях компетентного подхода приобретают особенную актуальность.

Целью подготовки педагога-музыканта в ГПОУ «Донецкий педагогический колледж» в контексте реализации Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования является становление профессиональной компетентности выпускника, владеющего всеми необходимыми современными технологиями, методами, средствами обучения [1]. Формирование профессиональной компетентности педагога-музыканта с точки зрения структурно-функционального анализа определяется следующими взаимосвязанными составляющими:

- качество музыкальной подготовки студентов;
- музыкально-творческой образовательной средой колледжа;
- личностными качествами преподавательского состава;
- духовно-творческим потенциалом личности студента;
- качественным организационно-методическим сопровождением формирования

профессиональных компетенций выпускников в процессе педагогической практики [6].

Современные образовательные идеи и их прочтение в контексте музыкального искусства определяют основные направления совершенствования профессиональной подготовки педагога-музыканта. Метафорически система профессиональной подготовки представляется в виде пирамиды, вершиной которой является педагогическая практика.

В ГПОУ «Донецкий педагогический колледж» в условиях реализации базовой подготовки специалиста среднего звена сложилась достаточно объемная по содержанию модель профессионально-педагогической практики, которая положена в основу программ практик с учетом требований деятельностно-компетентного подхода. Диалог с музыкой, как основа построения совместной образовательной деятельности с детьми дошкольного и школьного возраста, является стержнем всей музыкально-педагогической деятельности студента.

Комплексный характер педагогической практики предполагает, что за годы обучения в колледже студент выполняет все функции и виды деятельности педагога-музыканта. Постоянно усложняющийся характер практических видов деятельности

обеспечивает динамику развития личностных и профессиональных качеств будущего педагога-музыканта. Каждый вид практики обеспечивает решение конкретных задач, что в свою очередь способствует формированию профессиональных компетенций выпускника.

В колледже разработаны рабочие программы разных видов практики для специальности 53.02.01 Музыкальное образование. В них представлена система работы, отражена логика, задачи, особенности практики каждого года обучения, перечень требований и конкретных заданий. Обозначено не только то, что необходимо сделать студенту, но и как это сделать. В рабочих программах заложена основная идея: помочь студенту научиться осмысливать наблюдаемые педагогические явления; постоянно стремиться вырабатывать собственное оценочное отношение к ним; познавая чужой опыт, узнавать себя, что, в конечном счёте, способствует профессиональному росту.

Система педагогических практик ГПОУ «Донецкий педагогический колледж» включает разные виды практики, объем часов в неделях, сроки прохождения по семестрам представлены в основной образовательной программе подготовки специалистов среднего звена [5]. В программе каждого вида практики конкретно определены не только объем знаний и умений, выделены общие и профессиональные компетенции, которые должны быть сформированы у студентов после выполнения данного вида практики. В течение всего периода обучения студенты колледжа, обучающиеся на отделении музыкального образования, должны пройти учебную, производственную и преддипломную практику. К учебной практике относятся: ознакомительную практику; практику наблюдений и показательных уроков и занятий, культурологическую. Практика наблюдений и показательных уроков и занятий проводится для иллюстрации приемов и методов организации образовательного процесса параллельно с изложением соответствующих разделов курсов педагогики и частных методик. Ознакомительная практика предполагает формирование у студентов целостного представления о воспитательно-образовательном комплексе современного учреждения дошкольного и общего среднего образования. Культурологическая практика направлена на изучение и овладение достояниями русской, украинской музыкальной культуры и искусства, формирование у обучающихся соответствующей системы знаний, умений и навыков. Студенты посещают культурные учреждения г. Донецка, знакомятся с шедеврами мировой музыки, живописи, скульптуры, готовят рефераты, которые в дальнейшем являются основой литературного содержания лекций по время лекторской и музыкально-исполнительской практики.

Производственная практика по профилю специальности направлена на формирование у студентов общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта и реализуется в рамках профессиональных модулей по каждому из видов профессиональной деятельности. Студенты проходят разные виды производственной практики, среди которых следует выделить:

- практику «Введение в специальность»;
- психолого-педагогическую практику;
- практику пробных музыкальных занятий и музыкальных досугов в дошкольном образовательном учреждении;
- практику пробных уроков музыки и занятий в школе;
- лекторскую и музыкально-исполнительскую практику;
- практику по методической работе.

Практика «Введение в специальность» предполагает ознакомление студентов с профессиональной деятельностью педагогических работников разных типов образовательных учреждений – музыкальных руководителей, воспитателей, учителей музыки, что обеспечивает формирование первичных профессиональных навыков. В процессе проведения психолого-педагогической практике студенты организуют

внеурочную и воспитательную работу в школе. Основная цель лекторской и музыкально-исполнительской практики определена как формирование готовности студентов к организации и проведению массовых музыкально-просветительских форм работы, а также различных форм педагогической музыкально-исполнительской деятельности. Практика пробных музыкальных занятий и досугов в дошкольном образовательном учреждении и практика пробных уроков музыки и занятий в школе направлена на формирование у студентов профессиональных умений организации и проведения различных форм музыкально-эстетической работы, формирование общих и профессиональных компетенций. Практика по методической работе предполагает ознакомление студентов с разными формами методической работы в образовательных организациях, приобретение первоначального практического опыта для последующего освоения профессиональных компетенций по основному виду профессиональной деятельности.

В колледже накоплен большой опыт организации и проведения педагогической практики. Важным звеном в подготовке педагога-музыканта является качественное организационно-методическое сопровождение практической подготовки студентов, основными принципами которого выступают: системность, интегративность, преемственность, непрерывность, адаптивность. При его разработке выделили целевой компонент – не просто приобретение умений и навыков профессиональной деятельности, а формирование профессиональной компетентности педагога-музыканта. Определяя сущность организационно-методического сопровождения, ориентировались на создание связи всего процесса обучения с условиями и содержанием будущей профессиональной деятельности специалиста в области музыкального образования детей дошкольного и школьного возраста. Конкретизация содержания организационно-методического сопровождения осуществлялась с помощью вопросов: чем сопровождаем? (содержательное наполнение), как сопровождаем? (форма) и с помощью чего? (средства). Организационное сопровождение практической подготовки педагогов-музыкантов предполагает взаимодействие по направлениям: совместная деятельность с местными и районными органами управления образованием по вопросу определения учебных учреждений города в качестве учебно-методической базы для прохождения студентами педагогической практики: проведение инструктивно-консультативной работы с руководителями педагогической практикой, студентами, педагогами базовых образовательных учреждений. Особая роль в организации практики отводится установочным конференциям, которые традиционно проводятся перед выходом студентов на практику.

Нормативные документы, регламентирующие организацию и проведение производственной практики, обеспечивают ее результативность [4]. Методическое сопровождение практической подготовки представляет собой структурированный учебно-методический комплекс. Перед выходом на практику студенты обеспечиваются программой практики и пакетом методических материалов. Руководители педагогической практики – сборниками методических рекомендаций, тестами и заданиями для мониторинга качества, дневниками, рабочими тетрадями методиста и др. Методические кейсы для студентов созданы по каждому виду практики, в которых содержится развернутое изложение профессиональных задач, содержание и форм работы, требования к оформлению отчета по результатам практики, образцы оформления отчетных документов, критерии оценки всех видов деятельности, а также разнообразные диагностические методики изучения музыкального развития ребёнка дошкольного и школьного возраста. Практикантам предлагаются алгоритмы организации разных видов музыкальной деятельности, вокально-хоровой работы и других видов деятельности

дошкольников и учащимися, разработаны схемы анализа музыкальных занятий и досугов, уроков музыки, внеурочной работы в школе, рефлексивного анализа педагогической деятельности студента-практиканта, памятки по подготовке занятий и воспитательных дел, полезные советы.

Ключевой особенностью организационно-методического сопровождения является развитие у студента умения осуществлять необходимую коррекцию своих действий на основе самоанализа учебно-профессиональной и жизненной деятельности, усиление роли профессиональных знаний в личностном, жизненном и профессиональном плане. Положительно себя зарекомендовала система оценивания формирования в процессе практики у студентов профессиональных компетенций, в которой выделено несколько этапов. Очень важное значение, на наш взгляд, имеет первый этап – сопровождающее оценивание. Он обеспечивает мониторинг поэтапного формирования профессиональных (ПК) и общих (ОК) компетенций в процессе учебной и производственной практики и проводится как методистом-наставником, так и самим студентом (самооценка). Для этого этапа разработан фонд оценочных средств текущего контроля освоения практического опыта, входящих в ПК осваиваемого ВПД. Виды работ на каждый вид практики, – заданий для текущего контроля составляются таким образом, чтобы они отвечали не только задачам формирования профессиональных компетенций с учетом принципа индивидуализации обучения (различной степени сложности), но были направлены и на постепенное развитие личностно-значимых качеств студента. На этом же этапе в ходе проведения пробных видов деятельности большое значение отводится формированию умений производить самооценку и оценку самостоятельно выполненных работ. За каждый вид работы студенты получают дифференцированную оценку. Немаловажным моментом является дневник педагогической практики, который студент оформляет и ведет по каждому виду практики. В дневнике зафиксированы все группы умений, которые должны быть освоены. Поэтому с первого дня практики студенты, видя весь объем требуемых умений, могут с помощью методистов и руководителей практикой от базовых организаций выстроить оптимальную для себя последовательность их освоения в ходе выполнения индивидуального плана практики. Кроме того, дневник позволяет осуществлять мониторинг сформированности компетенций в течение всего периода практического обучения и выявлять затруднения на ранних стадиях, когда студенту легко осуществить процесс коррекции.

Второй этап – промежуточная оценка сформированности профессиональных и общих компетенций студентов проходит в виде дифференцированного зачета по завершении освоения программы каждого вида практики. Этот вид контроля осуществляется после освоения содержания модуля и демонстрирует степень готовности студентов к выполнению заданий непосредственно на рабочем месте. Формой контроля является оценка руководителя практики от образовательного учреждения, оценка руководителя практики от колледжа, предоставление студентом материалов работы, подготовка.

На третьем этапе осуществляется итоговая оценка сформированности ПК и ОК в ходе преддипломной практики, включающей одновременную оценку как профессиональных, так и общих компетенций. На защите результатов преддипломной практики студенты предоставляют письменный отчет, материалы выполнения индивидуальных заданий, портфолио, делятся опытом своей педагогической деятельности. При подготовке итоговых конференций проводится анкетирование

студентов. Подробный анализ студенческих анкет помогает выявлять основные проблемы, возникающие в ходе профессиональной подготовки педагогов-музыкантов. Результаты педагогических практик являются предметом профессионального обсуждения преподавателями специальных дисциплин на заседаниях предметно-цикловых комиссий, ставятся задачи и планируются меры по снятию и предупреждению возможных затруднений студентов.

Таким образом, практико-ориентированная среда, грамотное организационно-методическое сопровождение педагогической практики стимулируют взаимосвязь музыкально-образовательной подготовки студентов с практической и способствует становлению профессиональной компетентности будущего педагога-музыканта.

Список использованных источников

1. Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 53.02.01 Музыкальное образование [Электронный ресурс] : приказ Министерства Образования и Науки Донецкой Народной Республики № 705 от 26.10.2015. – Режим доступа : <http://doc.dnr-online.ru/prikazy-ministerstva-obrazovaniya-doneckoj-narodnoj-respubliki/>.
2. Гребенюк, Е. В. Становление профессиональной компетентности будущего учителя музыки в процессе изучения педагогических дисциплин [Текст] / Е. В. Гребенюк // Исследования педагогического образования (педагогический аспект). Герценовские чтения – 2006. – Санкт-Петербург, 2006.
3. Компетентностный подход в педагогическом образовании [Текст] / под ред. В. А. Козырева, Н. Ф. Радионовой, А. Р. Тряпициной. – Санкт-Петербург, 2004.
4. Маркова, В. В. Педагогическая практика в дошкольных образовательных учреждениях и педагогических колледжах [Текст] / В. В. Маркова [и др.]. – Белгород : БелГУ, 2003.
5. Методические рекомендации по учебно-методическому обеспечению практики студентов, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования [Электронный ресурс] : письмо Министерства Образования и Науки Донецкой Народной Республики № 2057 от 16.05.2016. – Режим доступа : <http://old.mondnr.ru/wp-content/uploads/2016/Pisma/P3776.pdf>.
6. Анисимова, В. П. Педагогическая практика [Текст] : учебно-методическое пособие / В. П. Анисимова [и др.]. – Тверь : Тверской педагогический университет, 2006.
7. Положение о педагогической практике студентов ГПОУ «Донецкий педагогический колледж» [Текст] : приказ № 337 от 01.09.2016. – Донецк, 2016.
8. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования [Электронный ресурс] : приказ Министерства Образования и Науки Донецкой Народной Республики № 328 от 20. 07. 2015 г. – Режим доступа : <http://doc.dnr-online.ru/prikazy-ministerstva-obrazovaniya-doneckoj-narodnoj-respubliki/>.
9. Рачина, Б. С. Педагогическая практика: подготовка педагога-музыканта [Текст] учебно-методическое пособие / Б. С. Рачина. – Санкт-Петербург: Лань, 2015.

УДК 377

*Роман Геннадьевич Шилов,
преподаватель,
ГПОУ «Донецкий профессионально-технический колледж»,
г. Донецк*

О ПРОБЛЕМАХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И О ВОЗМОЖНЫХ ПУТЯХ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация. *Целью статьи является анализ существующих проблем среднего профессионального образования, причины их возникновения, возможные варианты решения. Рассмотрены социально-экономические последствия тех проблем, которые возникли в среднем профессиональном образовании в настоящее время, от того, что много десятилетий эта отрасль, фактически, не развивалась, финансировалась по остаточному принципу. На основе анализа выдвинуты несколько предложений по реформированию среднего профессионального образования, делается вывод о том, что необходимо комплексно подойти к решению проблем с учётом реальной потребности общества и государства в специалистах высшего, среднего звена, квалифицированных рабочих.*

Ключевые слова: *среднее профессиональное образование; демографический кризис; среднее общее образование; специалист высшего и среднего звена; квалифицированный рабочий; программа развития среднего профессионального образования; работодатели.*

Целью системы среднего профессионального образования является качественная подготовка квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

В процессе обучения выпускники должны освоить знания, умения, навыки согласно государственным образовательным стандартам по выбранной профессии, специальности, получить интеллектуальное, культурное, физическое развитие.

Учреждения среднего профессионального образования обязаны обеспечить условия для реализации поставленной задачи всестороннего развития, обучающегося как профессионала, гражданина и человека. Для реализации поставленной задачи, должны быть созданы соответствующие условия. Выпускник должен быть востребован на рынке труда, обеспечен возможностью дальнейшего профессионального образования и личностного роста.

Среднее профессиональное образование в настоящее время столкнулось с рядом вызовов и проблем системного характера, которые вызывают серьёзные опасения. Проблемы начались не сегодня и не вчера, а с момента развала Советского Союза, когда система профтехнического образования финансировалась по остаточному принципу или вообще не финансировалась.

Существующие проблемы и их последствия:

1. Демографический кризис, который повлёк за собой резкое снижение контингента студентов (на примере нашего колледжа: было 1280, стало 501 чел.), – это общая тенденция, которая как следствие вызывает социально-экономические вопросы в коллективах, связанные с уменьшением педагогической нагрузки, сокращением штатного расписания.

Уменьшение контингента учащихся в школах приводит к конкуренции между школами и учреждениями среднего профессионального образования, что и понятно: директора школ, естественно, хотят обеспечить работой свои коллективы.

2. При переходе на российские стандарты обучения учебным заведениям среднего профессионального образования (училищам, техникумам, колледжам) не разрешено выдавать аттестаты о среднем общем образовании, что привело к тому, что многие учащиеся после 9-го класса остаются в школе учиться в 10–11 классах. Закончив 11 класс, выпускники предпочитают идти в институты, университеты, академии. В Республике 19 высших профессиональных учебных заведений, мощности которых с лёгкостью позволяют принять всех абитуриентов. Вопрос в том, насколько это отвечает запросам нашего общества, промышленности, сколько необходимо специалистов с высшим образованием, среднего уровня, квалифицированных рабочих.

3. В Республике 100 средних профессиональных образовательных учреждений: 50 колледжей, техникумов и 50 училищ, лицеев (согласно сайту Министерства образования и науки ДНР). Как и высшие учебные заведения, они могут полностью забрать всех выпускников школ на обучение как после 9-го, так и после 11-го классов. Существует соперничество между учебными заведениями за каждого абитуриента, что с одной стороны имеет положительное значение с точки зрения того, что вынуждает их повышать свою привлекательность путём усиления качества обучения, и отрицательное значение: абитуриентов банально не хватает и если в начале вступительной кампании 2017 года было требование со стороны Министерства образования и науки ДНР о наполняемости групп не менее 24 человек, то в конце снизили до 18 человек (о качестве набора и речи быть не может, принимали всех, кто подал документы).

4. Учреждения среднего профессионального образования попали в условия внешней и внутренней конкуренции.

С внешней стороны – это конкуренция между школами и высшими профессиональными образовательными учреждениями, с внутренней стороны – между учебными заведениями среднего профессионального образования. Это означает только одно: учебные заведения берут всех подряд, независимо от способностей абитуриента, уровня знаний. Иногда в беседе по профориентации с потенциальным абитуриентом выясняется, что он таблицы умножения не знает, но собирается поступать только в высшее профессиональное образовательное учреждение. Понятно, что его после первой сессии отчислят, а вдруг нет? Разное бывает. Не дай бог попасть на приём к такому специалисту. Не говоря уже о том, что отчисленные студенты после первого семестра сами теряют своё время на специальности, которую они просто не потянут по своим способностям, и Республика тратит бюджетные средства, которые выделила на их подготовку. Когда человек чего-то не понимает, он просто часто сам перестаёт посещать занятия, что в целом негативно сказывается на студенческом коллективе в целом. Почему ему можно прогуливать, а мне нельзя? Снижается дисциплина, увеличивается количество прогулов, соответственно, снижается и качество профессиональной подготовки.

5. Демографический кризис, социально-экономическая ситуация, отсутствие программы развития среднего профессионального образования с учётом контингента учащихся школ и потребностей государства, промышленности по тем или иным профессиям и специальностям приводит к переизбытку подготовки кадров по одним направлениям и недостатку, а то и отсутствию по другим.

Прекращается подготовка по профессиям, специальностям среднего звена, соответственно, приходит в упадок материально-техническая база, особенно, если учесть, что целевым образом она с 90-х годов со стороны государства практически не пополнялась, теряется кадровое обеспечение. Например, станочников широкого профиля, операторов ЧПУ, насколько мне известно, нигде не готовят, а рано или поздно они понадобятся. Причём исчезают профессии и специальности наукоёмкие, где для подготовки требуется серьёзное материально-техническое и кадровое обеспечение, восстановление которых в будущем потребует огромных усилий.

Предложения о возможных путях решения проблем среднего профессионального образования:

1. Разработать программу развития среднего профессионального образования на ближайшие 3 года с учётом реального контингента школ, потребностей государства в специалистах высшего, среднего звена и квалифицированных рабочих, согласовав эту программу с работодателями. С этой целью предложить Министерству образования и науки ДНР создать рабочую группу по разработке программы развития СПО, в которую бы вошли представители и специалисты:

- среднего профессионального образования;
- среднего общего образования;
- высшего профессионального образования;
- Министерства образования и науки ДНР;
- ведущих предприятий (работодатели);
- администрации Главы Республики.

2. Понимаю, что в России аттестаты об окончании 11 кл. после техникумов и училищ не выдаются. Но почему мы отбрасываем собственный наработанный опыт работы? Когда техникумы и училища обеспечивали среднее общее образования в своих стенах с выдачей аттестатов. Предлагаю вернуться к обсуждению и решению этого вопроса среди представителей среднего общего образования и среднего профессионального образования.

3. Создать базу данных совместно с работодателями приоритетных профессий и специальностей среднего профессионального образования. Повысить их привлекательности в глазах абитуриентов путём значительного увеличения стипендиального обеспечения, организации питания.

4. Изменить правила назначения стипендии студентам, внести в них пункт, что стипендия может сниматься, если студент в течение календарного месяца пропустил более 20 % учебного времени без уважительной причины, это усилит общий уровень дисциплины.

5. Рассмотреть вопрос осуществления профессиональной подготовки учащихся X–XI классов на базе средних профессиональных учебных заведений с присвоением квалификации по соответствующей профессии и выдачей документов установленного образца (за счёт часов трудового обучения, профильных дисциплин). Это позволит загрузить мощности СПО, получить будущим специалистам высшего звена рабочую профессию, уменьшит конкуренцию между школами и СПО.

К решению вопросов среднего профессионального образования необходимо подходить комплексно. Проблемы возникли не сегодня и даже не вчера. Но обсуждать и искать пути их решения необходимо начинать уже сейчас и надо понимать, что

в ближайшие годы улучшения демографической ситуации не будет, и необходимо найти разумный баланс между школами, средним и высшим профессиональным образованиям, запросами государства и промышленности.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://mondnr.ru/>.
2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 328 от 20.07. 2015. – Режим доступа : http://doc.dnr-online.ru/wp-content/uploads/2016/07/PrikazMinobraz_N328_20072015.pdf.
3. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной № 846 от 19.08.2016. – Режим доступа : <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0018-846-20160819/>.

УДК 37.013.43

Тарас Васильевич Шокотко,
канд. пед. наук, доцент кафедры
теории и методики физической культуры,
ГООВПО «Донецкий институт физической культуры и спорта»,
г. Донецк

ФОРМИРОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

***Аннотация.** В статье рассматривается феномен толерантности, процесс формирования толерантности в профессиональной образовательной среде. Делается акцент на использование в педагогической практике разнообразных форм и методов работы по формированию толерантности.*

***Ключевые слова:** толерантность; образовательная среда; ценности.*

Восприятие других национальностей, толерантное отношение к различиям между людьми, готовность уважать эти различия зависит от многих факторов, включая ближайшее окружение, ценности личности и общества, воспитание. Последнее, по мнению педагогического сообщества, – общее дело многих государственных и общественных институтов, но когда его объектами выступают дети, главная нагрузка и ответственность в работе ложится именно на образовательную среду, в которой сегодня остро стал вопрос о воспитании в подрастающем поколении чувства толерантности.

Феномен толерантности стал предметом широкого круга научных исследований и приобрел междисциплинарный и межкультурный характер. В переводе с лат. *tolerantia* – терпимость, понимается как терпимость к чужой мысли, верованиям, поведению. То есть за основу берется согласие воспринять что-то (духовное, морально-идейное, этико-эстетичное, религиозное) даже при условиях вхождения его в разногласие

с мировоззренческими установками того, кто воспринимает. Однако толерантность не равносильна безразличию. Она не означает также принятия иного мировоззрения или образа жизни, она заключается в представлении другим права жить в соответствии с собственным мировоззрением [1, 170].

В различных отношениях человека с миром в качестве основы выступают разные ценности, что возможно из-за динамичности самой системы ценностей. Они представляют собой канал усвоения духовной культуры общества, превращая культурные ценности в стимулы и мотивы практического поведения людей [4, 45].

Первостепенное внимание уделяется изучению толерантности как терпимости к национальным, религиозным, расовым отличиям в работах Л.М. Дробижевой, Е.Г. Луковицкой, Г.У. Солдатовой, В.Ф. Петренко. Ученые Г.С. Кожухарь, В.А. Лабунская, Л.И. Рюмина анализируют толерантность в процессе общения людей. Многие исследователи занимаются изучением проблемы формирования толерантности в образовательном и воспитательном процессе: И.В. Крутова, О.В. Ладыкова, М.С. Мириманова, А.В. Никольский, Т.А. Ерахтина, В.П. Комаров, Г.С. Кожухарь, Е.В. Рыбак.

В последние десятилетия тема толерантности стала одной из широко востребованных во всем мире. Благодаря усилиям ЮНЕСКО понятие «толерантность» стало международным термином. В «Декларации принципов толерантности» от 16 ноября 1995 года, дано наиболее точное определение понятие «толерантность» – уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности. Содержание принципов терпимости раскрывается следующими характеристиками:

- уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, форм самоуважения и проявления человеческой индивидуальности;
- единство в многообразии;
- достижение мира, переход от культуры к культуре мира;
- активное отношение, которое формируется на основе признания универсальных прав и основных свобод человека, обязанность способствовать утверждению прав человека, плюрализма, демократии и торжеству права.

Понятие «толерантность» имеет похожий смысл в различных языках: в английском – готовность быть терпимым, во французском – отношение, при котором человек думает и действует иначе, чем другие, в арабском – милосердие, терпение, сострадание, в русском – умение принять другого человека таким, какой он есть. Однако толерантность по своему смыслу шире, чем такие понятия, как «терпимость» и «терпимое отношение». Подразумевается способность человека выйти за пределы своего мира, понять и принять другой мир, отличный от его собственного по многим признакам: национальным, культурным, религиозным и другим.

В современной отечественной педагогике Б.З. Вульф рассматривает толерантность как состояние личности, точнее реализуемое состояние и именно образовательный процесс позволяет создать специальные условия. Ученый отмечает, что особенностью воспитания толерантности выступает теснейшее единство его задач: развитие готовности человека к сосуществованию с другими людьми, сообществами, обстоятельствами и принятию их такими, каковы они есть. А.Г. Асмолов дал следующее определение толерантности: «искусство жить в мире непохожих людей и идей».

В рамках нашего исследования, толерантность в аспекте общекультурной компетенцией понимается как ценность, представляющая собой культуру личности, ее отношение к окружающему миру, то есть такие личностные качества, как доброжелательность, сдержанность, понимание.

Формирование толерантной личности студента – процесс изменения личности обучающегося, посредством вхождения его в поликультурную образовательную среду, является тем эффективным средством межкультурного, межэтнического взаимодействия и успешной адаптации личности в профессиональной среде. В педагогической практике используются разнообразные формы и методы работы по формированию толерантности: просветительская работа, индивидуальная диагностика и консультирование студентов с оказанием помощи по оптимизации стиля общения, мотивационные тренинги, упражнения по формированию толерантности, психологические игры [3, 215].

Неоднозначные процессы социально-экономических и межнациональных отношений в современном мире актуализируют изучение проблем толерантности, особенно в молодежной среде. Одной из проблем, которые затрудняют коммуникацию между представителями разных социальных групп и культурных традиций, становится низкий уровень компетентности молодых людей в вопросах толерантности. Поэтому исследование в области информированности молодежи о проблеме толерантности необходимо. В рамках исследования было выявлено, как молодые люди определяют для себя понятие «толерантность». Большей части опрошенных близко определение толерантности как готовности к взаимодействию с людьми и группами людей независимо от их национальной, социальной, религиозной принадлежности, взглядов, мировоззрения, стилей мышления и поведения, а меньшей – как терпимость или безразличие.

Наиболее важным фактором коммуникативной компетентности и адаптации к жизни в чужой стране являются общение и беседы со студентами этой страны, и это очень важно для способности студентов-иностранцев справляться со стрессом. Центральным компонентом межкультурной коммуникации является способность к эмпатии.

Эмпатия – это психологическая черта, определенная установка в поведении, способность ощущать эмоции и переживания другого человека как свои, то есть, встав на его точку зрения. Когда мы устанавливаем контакты с людьми из различных культур и адаптируемся к этим различиям, проявление эмпатии означает, что мы не только понимаем ситуацию этих людей, но можем ощущать ее так, как будто она значит для нас то же самое, что и для них.

Формирование у молодежи толерантного сознания и развитие межкультурных коммуникаций остаются актуальными вопросами, так как наше общество неоднородно, наполнено представителями разных социальных групп, культурных ценностей и интересов.

Формирование ценностного отношения является еще недостаточно изученной проблемой. Осуществляется попытка определения и научного обоснования условий, способствующих формированию ценностного отношения личности, педагогического обеспечения решения названной задачи. Установлено, что основным способом и источником реализации ценностного отношения является деятельность.

В структуре ценностных ориентаций, по мнению В.А. Сластенина, Г.И. Чижаковой, выражены в единстве когнитивный, эмоциональный и ценностный компоненты, которые содержательно отражают аксиологическую триаду: ценностные знание, отношение, поведение. Интеграция толерантной ценности в образовательную среду вуза предполагает формировать в процессе диалога:

- толерантные знания (познание и понимание позиций другого и позиций своего «Я»);
- толерантные отношения (опора на социально-значимые ценности, позитивное отношение);
- толерантное поведение (разумность поведения, соблюдение норм взаимоотношений с другими).

С точки зрения синергетики образовательная среда – это системно образованное пространство, в котором реализуется взаимодействие субъектов образовательного процесса с внешней средой, в результате чего раскрываются индивидуальные черты личности ученика.

Вхождение студента в толерантную культуру предполагает:

- ориентацию студентов на ценности толерантности с целью осознания ее значимости для осуществления профессиональной и личностной реализации;
- принятие толерантных ценностей через участие в обсуждении-реагировании, понимание чужой точки зрения;
- закрепление толерантных ценностей в процессе включения студентов в интерактивные форумы.

В.В. Бойко понимает под коммуникативной толерантностью характеристику отношения личности к людям, которая показывает степень переносимости ею неприятных или неприемлемых, по ее мнению, психических состояний, качеств и поступков партнеров по взаимодействию.

В рамках программы TEMPUS «Организация обучения в течение всей жизни, ориентированного на поликультурное образование и формирование толерантности в России» было проведено социологическое исследование «Уровень этнической толерантности студенческой молодежи», позволяющее выяснить развитие толерантности и отношение к мультикультурному обществу студентов. В результате изучения данных исследования установлена необходимость во введении целого ряда специальных курсов во всех университетах, связанных с толерантностью и мультикультурализмом, которые представляют собой сочетание теоретических знаний и практических навыков. Последние призваны помочь избежать ошибок, стереотипов, передачи неправильных представлений, их тиражирования, оскорбления достоинства людей, связанных чаще всего с незнанием. Тем самым студенты не только узнают больше о различных культурах, но и учатся более чуткому отношению, что должно помочь им в будущем стать более критическими потребителями массовых стереотипов и мифов, навязываемых им обществом.

Мобильное общество ближайшего будущего требует, чтобы личность обладала умением отстаивать свою точку зрения. Однако это приводит к появлению противостояния между взаимодействующими субъектами. В массовом сознании возникает негативизм и агрессия к иной точке зрения. Развитие гуманного общества невозможно без развития и повышения уровня толерантности современного человека.

Обозначенные аспекты исследуемой проблемы свидетельствуют о ее актуальности. Кроме того, проведенный анализ показал, что понятие «толерантность» до сих пор остается дискуссионным и имеет довольно широкий диапазон интерпретаций, что порождает возникновение различных подходов к рассмотрению изучаемого феномена. Неоднозначность ее понимания делает эту проблему перспективной для дальнейшего научного исследования и разработки методов, направленных на развитие толерантного сознания.

Список использованных источников

1. Ахмедов, А. Э. Формирование механизма толерантности у студентов СПО как фактор устранения их девиантного поведения [Текст] / А. Э. Ахмедов, О. И. Ахмедова, М. А. Шаталов // Государственные образовательные стандарты: проблемы преемственности и внедрения : сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, 2015. – Арзамас, 2015. – С. 170–175.
2. Бондырева, С. К. Толерантность (введение в проблему) [Текст] : учебно-методическое пособие / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – Москва : МПСИ, 2003. – 238 с.

3. Зиновьев, Д. В. Личность, культура, этнос: современная психологическая антропология [Текст] / Д. В. Зиновьев. – Москва : Смысл, 2011. – 352 с.

4. Кирьякова, А. В. Теория ориентации личности в мире ценностей [Текст] : монография / А. В. Кирьякова. – Оренбург, 1996. – 187 с.

УДК 377.111.3

*Мария Александровна Шулишова,
зам. директора по воспитательной работе,
ГПОУ «Донецкий государственный колледж
пищевых технологий и торговли»,
г. Донецк*

РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА

Аннотация. Рассмотрены понятия «студенческое самоуправление», «становление личности», показана роль студенческого самоуправления в становлении личности студента. Выявлено, что работа в студенческом самоуправлении помогает студентам проявить себя, раскрыть свои способности и познать новое, развить активную гражданскую позицию. На примере ГПОУ «Донецкий государственный колледж пищевых технологий и торговли» показана работа по организации студенческого самоуправления.

Ключевые слова: студенческое самоуправление; становление личности; лидерские способности; активная гражданская позиция.

В современных условиях, когда наша страна подверглась тяжёлым испытаниям, одним из важнейших принципов работы педагогов любого учебного заведения должен стать принцип развития у студентов активной жизненной позиции, гражданственности, патриотизма как важнейших духовно-нравственных и социальных ценностей. В современном мире молодежь не имеет четких нравственных ориентиров, все чаще отдает предпочтение легким заработкам, бездуховному времяпрепровождению, погоней за удовольствиями, что приводит к утрате общественных ценностей. В сознании и поведении молодых формируются стандарты и идеалы потребителя. Поэтому педагогический коллектив, органы студенческого самоуправления в учебных заведениях должны сделать все возможное для воспитания граждан-патриотов, имеющих качественное образование, психологически готовых к конкуренции, перемене стиля и места жизни, работы, обладающих свободой мышления и готовностью к творчеству, принятию решений, способных брать ответственность на себя, стремлением к самореализации. Это является одной из важных проблем профессиональной подготовки специалистов среднего профессионального образования. Это обусловлено тем, что выпускник колледжа, согласно требованиям государственного образовательного стандарта, должен быть самостоятельной, самоорганизующейся личностью и обладать не только знаниями в области своей профессиональной деятельности, но и организаторскими умениями.

Все это находит отражение в Законе ДНР «Об образовании», в «Концепции патриотического воспитания детей и учащейся молодежи ДНР».

Проблемой современного общества является нехватка грамотных управленцев. Исполнителей, людей ответственных много, а вот управленцев, готовых взять ответственность не только за себя, но и за других, в осуществлении конкретных дел, не хватает. Умение управлять – это талант. Но и его можно приобрести с опытом. Особо важно развивать управленческие умения именно в учебном заведении, тогда, когда студенты осваивают азы своей будущей профессии. Ведь в профессиональной деятельности будущим администраторам, менеджерам, несомненно, придётся брать на себя ответственность за принятое решение [2, 43].

Студенческое самоуправление помогает не только реализовать свои способности, развивать качества лидера и организатора, но и получить незаменимый опыт, который обязательно пригодится. Данный опыт способствует становлению личности студента, воспитанию гражданственности. Ведь именно молодым людям предстоит строить новое государство.

Проблема становления личности человека – одна из философских проблем. В философском словаре мы находим определение понятию «Становление» – это движение к бытию, причастность к бытию, поступательный шаг к тому, чтобы быть» [4, 157]. Для успешного и перспективного будущего студентов важным является приобретение в процессе обучения таких профессиональных умений, как:

- способность к самореализации, активность в выборе деятельности;
- умение самостоятельно планировать свою деятельность;
- понимание необходимости личностного роста для успешного самоопределения в будущем;
- умение работать в коллективе;
- способность к самообразованию.

Формирование вышеназванных умений осуществляется в процессе деятельности студенческого самоуправления в ГПОУ «Донецкий государственный колледж пищевых технологий и торговли», которое функционирует на основании «Положения о студенческом самоуправлении». Студенческое самоуправление – это общественное объединение студентов, нацеленное на системную организацию студенческой жизни колледжа при конструктивном взаимодействии с администрацией на всех уровнях управления, прежде всего, ориентировано на развитие всесторонне интересной студенческой жизни.

Участие студентов в управлении расширяет сферу применения способностей и умений студентов, дает каждому возможность развить талант, проявить инициативу.

Актуальные задачи развития студенческого самоуправления в колледже:

- 1) получение обратной связи для совершенствования учебного процесса;
- 2) функционирование общественных подразделений, обеспечивающих реализацию студенческого потенциала в учебе, организации культуры и досуга, решении социально-бытовых вопросов, участии в научно-исследовательской работе и спорте;
- 3) разработка системы включения студентов в общественную жизнь колледжа.

Основные формы и методы реализации задач:

- развитие системы студенческого самоуправления посредством деятельности студенческого совета колледжа;
- выявление лидеров среди студенчества и создание условий для формирования команды на этапе создания и деятельности студенческих советов;
- обучение актива навыкам менеджмента и наставничества;
- создание обществ по интересам (секций, клубов и т.д.) для полноценного удовлетворения разносторонних потребностей студентов в общении и самореализации, обеспечение гласности и доступности информации о деятельности существующих образований;

- содействие администрации колледжа в проводимых ими мероприятиях.

В колледже создан и функционирует Студенческий Совет, который ежегодно избирается на отчетно-выборной конференции. Целью деятельности которого является содействие и создание в колледже условий для подготовки квалифицированного работника, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего профессией, способного к эффективной работе, к профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

В рамках Студенческого Совета у каждого участника есть возможность реализовать свой лидерский и творческий потенциал, приобрести знания, умения и навыки в области управленческой деятельности через участие в научно-практических конференциях, мастер-классах, тренингах, акциях, круглых столах, дебатах, флэш-мобах, различных конкурсах и других внеаудиторных мероприятиях. Важным условием в становлении личности студента является система традиций, сложившихся в колледже:

- Праздник знаний;
- День Учителя;
- Посвящение в студенты;
- Дебют первокурсника;
- Мисс и Мистер колледжа;
- Лучший студент года;
- Конкурсы профессионального мастерства;
- День здоровья;
- Уроки Памяти, Мужества, Мира и т.д.

В прошлом учебном году в колледже были апробированы такие формы, как конкурс на знание национальной культуры народов мира, способствующий формированию толерантного отношения к людям разных национальностей, уважительного отношения к культуре разных национальностей; Фестиваль военной песни «Незабытые песни незабытой войны», военно-спортивный конкурс «Аты-баты шли солдаты», способствующие формированию патриотических чувств обучающихся.

Проведение внеаудиторных мероприятий является стимулом для активности, успешности, творчества, самовыражения студентов; позволяет оценить свои возможности; выявляет лучших студентов; позволяет показать лучших студентов и их достижения; значимость различных видов деятельности; сплочение коллектива студентов и преподавателей колледжа. И в этом ценность внеаудиторных мероприятий. Важно признать успехи студентов, конкретный вклад каждого участника творческого конкурса. Деятельность органов студенческого самоуправления также формирует самостоятельность, умение самостоятельно планировать свою деятельность. В план их работы включена организация флэш-мобов, акций, организуемых и проводимых студентами самостоятельно, например: «Меняю сигаретку на конфетку», «СТОП: СПИД», «Подари радость детям», «Скажи спасибо ветерану». В колледже сложился творческий коллектив, который активно принимает участие не только в мероприятиях колледжа, но и во всех районных программах так, например, ребята неоднократно посещали с концертной программой детские дома, больницы, трудовые коллективы. В ходе этой работы студенты демонстрируют единство и сплоченность студентов разных курсов, разных специальностей, свою гражданскую позицию. Студенты колледжа осознают необходимость личностного роста для успешного самоопределения в будущем.

В процессе деятельности студенческих объединений у студентов формируются культура, навыки управления, растёт самосознание, уверенность в своих силах.

Деятельность студенческих объединений представляет собой единую систему для реализации различных творческих потенциалов студентов. Это обуславливает профессиональный характер процесса развития познавательной и творческой активности студентов. Студенческое самоуправление является важным элементом среды колледжа, оно направлено на то, чтобы максимально учесть интересы и потребности студентов. Одним из ведущих качеств руководителя является эффективное взаимодействие с командой. Для развития данного умения в рамках Студенческого Совета студенты самостоятельно планируют различные мероприятия в колледже. В процессе подготовки и проведения различных конкурсов ребята имеют возможность реализовать себя в разных видах деятельности: быть ведущими программы, автором сценарии, ответственным за музыкальное оформление, исполнение творческих номеров. Кто-то устраивает экскурсионные походы, организывают акции, реализуют социальные проекты, все это способствует сплочению коллектива, образованию единой команды. Способность к самообразованию – умение, которое формируется в процессе учебно-профессиональной деятельности.

Среди студентов ГПОУ «Донецкий государственный колледж пищевых технологий и торговли» был проведен опрос, целью которого стало выявление значимости студенческого самоуправления. Проанализировав результаты опроса, мы получили такой результат: На вопрос: «Нужно ли, по твоему мнению, студенческое самоуправление в колледже? И почему?» ответ был единогласным: все участники ответили, что да, оно необходимо. Студенты считают, что студенческое самоуправление есть неотъемлемая часть студенческой жизни; формирует и развивает многие необходимые для будущей жизни качества. Опыт и навыки, которые дает самоуправление, по их мнению, конечно же, неоценимы. Студенческое самоуправление оказывает огромное влияние на формирование у студентов лидерских, коммуникативных качеств и на становление их личности в целом. Применить приобретенный опыт управленческой деятельности можно последующем в любой деятельности.

Таким образом, студенческое самоуправление играет важную роль в становлении личности студента, так как формирует и развивает лидерские качества, дает незаменимый опыт организационной работы и управления, развивает коммуникативные способности. А это является залогом успешного и перспективного будущего. Кроме того, способствует тому, чтобы студенческие годы для каждого студента стали яркими и запоминающимися.

Список использованных источников

1. Асташова, Н. Ученическое и студенческое самоуправление -демократическая ценность нашего образования [Текст] / Н. Асташова, Т. Карбанович // Народное образование. –2007. – №7. – С. 86–92.
2. Бочкарёв, В. И. Делиться властью – трудная наука [Текст] : школьное самоуправление / В. И. Бочкарёв // Народное образование. – 2004. – № 3. – С. 42–48.
3. Столярова, Э. О. Студенческое самоуправление как фактор социализации молодежи в условиях становления социального государства [Текст] : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Э. О. Столярова. – Усть-Каменогорск, 2010. – 17 с.

УДК 37.06:377.5

*Лидия Александровна Юсупова-Вельгорская,
зав. учебно-методическим кабинетом,
ГПОУ «Горловский автотранспортный техникум»
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Горловка*

СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН

***Аннотация.** В статье выделена специфика профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений СПО, с учётом данной специфики предложено определение профессиональной ориентации как комплекса мероприятий, направленных на формирование профессионального самоопределения обучающихся с учетом их интересов, способностей, упора на уже выбранную специализацию в образовательном учреждении, а также перспектив и условий построения профессиональной карьеры в данной профессиональной сфере; предложен подход к проведению профессиональной ориентации с учётом интересов обучающихся, образовательного учреждения СПО и рынка профессий, сформулированы цели и задачи профессиональной ориентации, выделены этапы и ожидаемые результаты профориентационной работы в образовательных учреждениях СПО.*

***Ключевые слова:** профессиональная ориентация; профессиональное самоопределение; профориентационная работа.*

Современная экономическая и военно-политическая обстановка в Донецкой Народной Республике заставляет предъявлять все более высокие требования к индивидуальным психофизиологическим особенностям человека. В условиях рыночных отношений возрастает интенсивность труда, требуется высокий профессионализм, выносливость и ответственность работников.

В связи с этим огромное внимание необходимо уделять проведению профессиональной ориентации среди молодежи как основного стратегического и кадрового ресурса государства.

Термин «профессиональная ориентация» впервые вошел в употребление в начале XX века во Франции и Бельгии. Идея профессиональной ориентации получила широкое признание в мире, стала важным элементом государственной политики развитых стран. Однако попытки найти наиболее оптимальное решение вопросов распределения людей по различным сферам деятельности возникли задолго до этого. Платон писал: «Каждый отдельный индивид должен заниматься чем-нибудь одним из того, что нужно государству, и притом как раз тем, к чему он по своим природным задаткам больше всего способен» [11, с. 57].

Труд работников должен быть производительным, однако не все люди в одинаковой мере способны освоить ту или иную профессию. Профессия (от лат. «professio» – официально указанное занятие, специальность) – род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовленности и являющихся источником существования [6].

Не случайно вопросами профессиональной ориентации интересовались многие исследователи в рамках педагогического (Батышев С.Я. [2], Чистякова С.Н. [19]),

психологического (Шавир П.А. [20], Климов Е.А. [7]), социологического и экономического (Саруханов Э.Р., Сотникова С.И. [15]) и других подходов.

Симоненко В.Д. объясняет подобное разнообразие подходов тем, что «...профориентация является педагогической по методам, социальной по содержанию, экономической по результатам и государственной по организации работы» [16].

Проблемы профориентации также рассматриваются в работах Бодрова В.А. [4, с. 14], Бендюкова М.А., Соломина И.Л. [3], Федоришина Б.А. [18], Кузьминского А.И., Омельяненко В.Л. [8], Сазонова А.Д., Калугина Н.И., Меньшикова А.П. [14], Марковой А.К. [9], Мутыровой А.С. [10], Пряжникова Н.С. [12], Стариковой Л.Н. [17] и др. исследователей.

На сегодняшний день в научной и учебной литературе существует несколько определений термина «профессиональная ориентация».

Анализ существующих определений термина «профессиональная ориентация» показывает, что в ряде толкований данного термина акцент сделан на выборе профессии [3, 4, 8, 13, 14, 18, 19], таким образом, их употребление будет целесообразным применительно к профессиональной ориентации учащихся и выпускников школ, которым еще предстоит сделать выбор пути продолжения образования по профессии.

Вопросы профессиональной ориентации в сфере среднего профессионального образования рассматривались Анисимовым П.Ф. [1], Хохлушкиной Ф.А. [21], Чередниченко Г.А. [22] и др.

Однако на сегодняшний день не сформулировано понятие профессиональной ориентации, отражающее специфику среднего профессионального образования.

Спецификой профессиональной ориентации в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (далее – СПО) является тот факт, что в отличие от учащихся и выпускников школ, обучающиеся образовательных учреждений среднего профессионального образования уже сделали первый шаг на пути профессионального самоопределения – выбрали и поступили в профильное образовательное учреждение. Особенностью профессиональной ориентации в данном контексте будет являться упор на ту специализацию, по которой они обучаются.

С учетом изложенной специфики СПО, на основании синтеза определений профессиональной ориентации авторов Батышева С.Я. [2], Марковой А.К. [9], Мутыровой А.С. [10], Пряжникова Н.С. [12] и Стариковой Л.Н. [17] применительно к образовательным учреждениям СПО предлагаем определять термин «профессиональная ориентация» как комплекс мероприятий, направленных на формирование профессионального самоопределения обучающихся с учетом их интересов, способностей, упора на уже выбранную специализацию в образовательном учреждении, а также перспектив и условий построения профессиональной карьеры в данной профессиональной сфере.

Под профессиональным самоопределением будем понимать осознанный выбор индивидом профессии с учетом своих личностных особенностей, способностей и возможностей, а также требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий в целом, представляющий собой его избирательное отношение к миру профессий и к конкретной выбранной профессии. Оно осуществляется в течение всей профессиональной жизни человека. Данный процесс включает моделирование своего будущего, построение эталонов в виде идеального образа профессионала [17].

Формирование профессионального самоопределения личности обучающихся образовательных учреждений СПО осуществляется главным образом в ходе специально организованной профориентационной деятельности образовательного учреждения.

В условиях перемен в системе образования Донецкой Народной Республики наряду с неблагоприятной военно-политической обстановкой ряд образовательных учреждений СПО испытывают дефицит контингента обучающихся.

В связи с этой ситуацией в целях сохранения рабочих мест сотрудников важным условием в проведении профессиональной ориентации обучающихся является учёт интересов образовательных учреждений СПО в плане сохранения контингента.

С учётом вышеизложенного предлагаем профессиональную ориентацию проводить с учётом трех позиций – интересов обучающихся, образовательного учреждения СПО и рынка профессий.

Таким образом, можем изобразить графически структуру профориентации обучающихся образовательных учреждений СПО в виде треугольника.

Основание треугольника представляет собой учет индивидуальных особенностей обучающихся, одна из сторон – учёт интересов образовательного учреждения СПО в плане сохранения контингента, вторая сторона – учет требований рынка профессий (рис. 1).

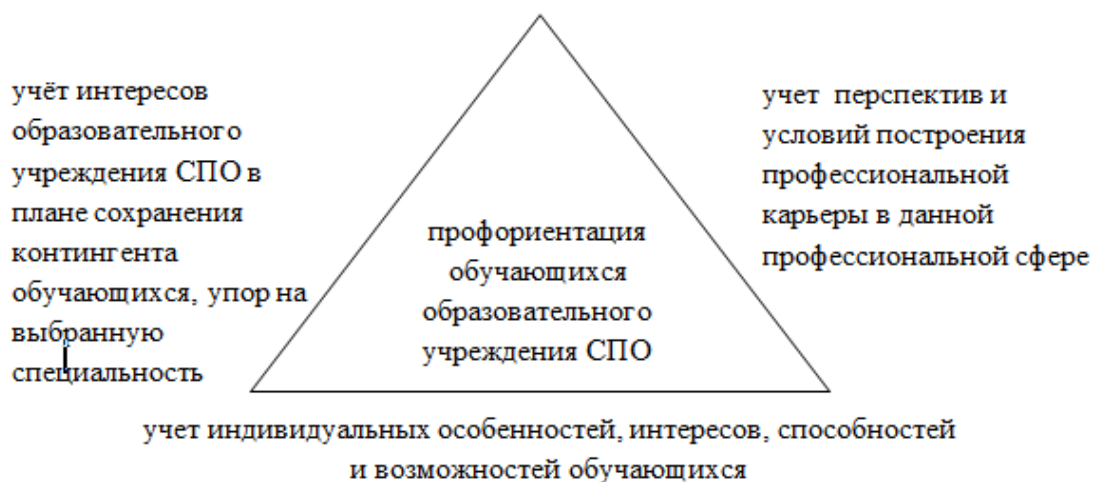


Рис. 1. Структура профессиональной ориентации обучающихся в образовательных учреждениях СПО

Таким образом, целью профессиональной ориентации в образовательных учреждениях СПО в современных условиях перемен в системе образования является подготовленность обучающихся к обоснованному зрелому выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и интересы образовательного учреждения СПО и запросы рынка труда.

Задачи профессиональной ориентации в образовательных учреждениях СПО могут быть сформулированы следующим образом:

1. С целью учета индивидуальных особенностей, интересов, способностей и возможностей обучающихся:

1.1. Организация педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся на всех этапах обучения в образовательном учреждении СПО.

1.2. Организация работы по проведению предметных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства обучающихся.

2. С целью учета интересов образовательного учреждения СПО в плане сохранения контингента обучающихся:

2.1. Формирование привлекательного имиджа образовательного учреждения СПО для абитуриентов и обучающихся.

2.2. Установление и укрепление постоянных контактов со школами для привлечения абитуриентов.

2.3. Формирование представления обучающихся о правильности сделанного выбора образовательного учреждения и специальности обучения.

3. С целью учета перспектив и условий построения профессиональной карьеры в данной профессиональной сфере:

3.1. Установление и укрепление постоянных контактов с предприятиями-работодателями.

3.2. Обеспечение скоординированности действий образовательного учреждения СПО и работодателей в вопросах подготовки компетентных специалистов среднего звена по соответствующей специальности.

Для решения указанных задач необходимым условием является организация профориентационной работы в образовательных учреждениях СПО.

На основании предложенного определения термина «профессиональная ориентация» с учетом специфики образовательных учреждений СПО под профориентационной работой с обучающимися данных учреждений будем понимать деятельность по реализации комплекса мероприятий, направленных на формирование профессионального самоопределения обучающихся с учетом их интересов, способностей, упора на уже выбранную специализацию в образовательном учреждении, а также перспектив и условий построения профессиональной карьеры в данной профессиональной сфере.

Сегодня, в условиях перемен в системе образования, профессиональные представления обучающихся образовательных учреждений СПО часто находятся на среднем уровне сформированности и недостаточно связаны с их будущей деятельностью. Профессиональное самоопределение обучающихся имеет двойственный характер. Это проявляется в том, что присутствует намерение освоить специальность, реализовать свою профессиональную подготовку, найти соответствующую работу и т.д. Но поскольку реализация такого плана в современных условиях дефицита рабочих мест, как правило, затруднительна, выпускники формируют в качестве возможного варианта менее для них привлекательный, но реальный – найти любую работу, не обязательно по специальности, но обеспечивающую относительно приемлемый доход.

Обучающиеся среднего профессионального образования представляют собой особенную и неоднородную социальную группу. Очень часто, в отличие от абитуриентов высшего профессионального образования, выбор образовательного учреждения СПО обуславливает фактор близости к дому. Также аудиторию студентов СПО дополняют те, кто не поступил в образовательные учреждения высшего профессионального образования. Отмечается также низкий уровень профессионального самоопределения обучающихся образовательных учреждений СПО, что говорит о недостаточной профориентационной работе еще на школьном этапе.

Вышеперечисленные проблемы обуславливают специфику профориентационной работы в образовательных учреждениях СПО.

Также следует подчеркнуть важность непрерывности организации профориентационной работы, которая должна сопровождать обучающихся в течение всего периода обучения.

Боронова Г.Х. [5] выделяет три кризисных стадии, которые проходит личность в процессе обучения:

- 1) кризис самоидентификации в начале обучения;
- 2) кризис, связанный с сомнением в правильности выбора профессии (в середине процесса обучения);
- 3) кризис, связанный с планируемым выходом на рынок труда.

Таким образом, профориентационная работа образовательного учреждения СПО должна осуществляться поэтапно в течение всего периода обучения. Поэтапная организация профориентационной работы в условиях применительно к многоуровневому учебному заведению непрерывного образования уже была рассмотрена в работе Мутыровой А.С. [10].

Предлагаем взять за основу три кризисных стадии, предложенных Бороновой Г.Х. [5], и выделить 3 этапа в организации профориентационной работы в образовательном учреждении СПО и цели профориентационной работы на каждом этапе (таблица 1).

Таблица 1. Этапы профориентационной работы в образовательном учреждении СПО

Наименование этапа		Цели профориентационной работы
I этап	Работа с абитуриентами и обучающимися 1-го курса	Формирование общего представления о выбранной специальности
II этап	Работа с обучающимися переходных курсов	Развитие интересов и способностей, связанных с выбором специальности в ходе изучения дисциплин профессионального цикла и учебных практик; формирование профессиональной мотивации, готовности к самоанализу основных способностей и склонностей в ходе обучения
III этап	Работа с обучающимися выпускных групп	Определение профессиональных планов обучающихся, развитие способностей через изучение дисциплин профессионального цикла, в ходе производственной практики (по профилю специальности) и преддипломной практики

Среди ожидаемых результатов правильно налаженной профориентационной работы с учётом интересов обучающихся, образовательного учреждения СПО и рынка профессий в условиях перемен можно выделить:

- 1) оказание психологической помощи обучающимся образовательных учреждений СПО в осознанном выборе будущей профессии, ориентирование обучающихся на реализацию собственных замыслов в реальных социальных условиях;
- 2) привлекательный имидж образовательного учреждения СПО для абитуриентов и студентов, повышение мотивации студентов к обучению и труду;
- 3) обучение студентов основным принципам построения профессиональной карьеры и навыкам поведения на рынке труда.

Таким образом, в условиях перемен неотъемлемым условием эффективного функционирования образовательного учреждения СПО является поэтапная организация профориентационной работы с учетом интересов обучающихся, образовательного учреждения и рынка труда.

Список использованных источников

1. Анисимов, П. Ф. Средняя профессиональная школа: пути развития [Текст] / П. Ф. Анисимов // Среднее профессиональное образование. – 1999. – № 1. – С. 3–11.
2. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика [Текст] : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / С. Я. Батышев. – Москва : Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. – 512 с.
3. Бендюков, М. А. Ступени карьеры: азбука профориентации [Текст] / М. А. Бендюков, И. Л. Соломин. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 240 с.
4. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] : учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – Москва : ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.

5. Боронова, Г. Х. Психология труда [Текст] : конспект лекций / Г. Х. Боронова, Н. В. Прусова. – Москва : Эксмо, 2008. – 160 с.
6. Большой энциклопедический словарь [Текст] / под ред. А. М. Прохорова. – Москва : Изд-во «Норинт», 2004. – 1456 с.
7. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
8. Кузьмінський, А. І. Педагогіка [Текст] : підручник / А. І. Кузьмінський, В. Л. Омелянєнко. – Київ : Знання, 2007. – 447 с.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996. – 312 с.
10. Мутырова А.С. Педагогическая система профориентационной работы ВУЗа в условиях непрерывного образования: автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. пед. наук / А.С. Мутырова. – Астрахань: Изд-во Астрахан. гос. ун-та, 2008. – 22 с.
11. Платонов К.К. О системе психологии / К.К. Платонов. – М.: Мысль, 1972. – 321 с.
12. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М.: НПО «Модэк», 2002. – 392 с.
13. Психологический словарь/ Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещеряковой. – М.: Педагогика-Пресс, 1997. – 440 с.
14. Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация молодежи/ А.Д. Сазонов, Н.И. Калугин, А.П. Меньшиков. – М.: Высшая школа, 2009. – 272 с.
15. Саруханов Э.Р. Проблемы управления профессиональной ориентацией молодежи на профессии высшей квалификации/ Э.Р. Саруханов, С.И. Сотникова. – Л.: Изд-во Ленингр. фин.-экон. ин-та, 1991. – 164 с.
16. Симоненко В.Д. Профессиональная ориентация учащихся в процессе трудового обучения: книга для учителя / В.Д. Симоненко. – М.: Просвещение, 1985. – 221 с.
17. Старикова Л. Н. Профориентация и профессиональное самоопределение студентов средней профессиональной школы: автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. социол. наук / Л. Н. Старикова. – Уфа, 2009. – 26 с.
18. Система профессиональной информации в старших классах средней школы / Под ред. Федоришина Б.А. – К., 1977. – 535 с.
19. От учебы к профессиональной карьере: учеб.пособие/ С.Н. Чистякова, Н.Ф.Родичев. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 176 с. – (Серия «Профессиональная ориентация»).
20. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. – М.: Педагогика, 1981. – 96 с.
21. Хохлушкина Ф.А. Выпускники учебных заведений среднего специального образования /Ф.А. Хохлушкина// Когда наступает время выбора (устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений). – СПб: Изд-во РХГИ, 2001. – с.14 – 17.
22. Чередниченко Г.А. Молодежь вступает в жизнь /Г.А. Чередниченко, В.Н. Шубкин. – М.: Мысль, 1985. – 240 с.

УДК 37 : 811.11-112

*Татьяна Александровна Ярцева,**канд. наук гос. управления,
учитель русского языка и литературы,
МОУ «Школа № 20 города Донецка»,
г. Донецк*

ТРЕБОВАНИЯ СОЦИУМА К ФИЛОЛОГИЧЕСКОМУ ОБРАЗОВАНИЮ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

***Аннотация.** Качество становится одной из главных целей развития образования в XXI веке в Донецкой Народной Республике. Образовательные учреждения ДНР ставят своей целью повышение качества образования, в том числе и филологического. В современной педагогической литературе и в обсуждениях на конференциях, круглых столах широко интерпретируется понятие «качество образования». Оно рассматривается в контексте многих направлений и компетенций.*

Основные вопросы, рассматриваемые в данной статье, – это наше видение целевых определений объекта рассмотрения – качества образования и требований к нему социума. Поэтому, прежде всего, вызывает исследовательский интерес уточнение содержания понятия «качество образования» в контексте понятий «образование», «языковые и коммуникативные компетенции учащегося», «филологическое образование», «качество», характеристика составляющих его компонентов, требования общества к качеству образования в школах, его оценка социумом.

***Ключевые слова:** качество образования; оценка качества образования; социализация; требования социума к качеству образования; языковые и коммуникативные компетенции учащегося; филологическое образование.*

Качество становится одной из главных целей развития образования в Донецкой Народной Республике. В последнее время на всех уровнях широко обсуждаются вопросы качества школьного образования. Проблема качества образования вызывает жаркие споры, о ней выходит немало литературы, где разные авторы занимают разные позиции.

Качество начинается с представлений о нем, то есть с понятия «качество образования». Как показывает опыт, представления о качестве у участников образовательного процесса различны.

Одни сводят качество образования к качеству обучения. На вопрос: «Какое в школе качество образования?» отвечают: «Столько-то процентов». Другие под качеством образования понимают качество обучения в разной интерпретации и всего воспитания. Третьи – степень развития личности. Четвертые – количество выпускников, поступивших в ВУЗы. Пятые – готовность выпускников к жизни по шести позициям: готовность к труду, защите Родины, семейной жизни, разумному проведению досуга, продолжению образования, заботе о своем здоровье.

Мы под **качеством образования** понимаем осознанное овладение воспитанником основными составляющими человеческой культуры, патриотизма, социальным опытом,

новейшими фундаментальными знаниями; способность использовать освоенное содержание образования для решения практических задач.

Качественное образование – это то, которое готовит востребованных людей, способных к саморазвитию. Есть и формальные признаки, например, участие в олимпиадах, МАН и т.д.

Можно назвать десятка полтора *критериев*, в том числе и таких, как атмосфера в образовательном заведении, то, как часто выпускники после окончания школы или вуза встречаются и как отзываются об учителях, в какие вузы поступают и какие должности занимают.

С нашей точки зрения, судить надо не по каким-то формальным индикаторам процесса, а по результатам.

Хорошие результаты – если выпускник состоялся, нашел себя, значит, и образование было качественным.

Под качеством образования нами *понимается степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.*

В чем заключаются требования социума к качеству образования?! В чем же новизна постановки проблемы качества образования?

Наша позиция: мы считаем главным отличием нового представления об образовании (а потому и о его качестве) в том, что понятие «образование» рассматривается как неравнозначное обучению, где последнее – только часть образования и не единственная и не доминирующая его часть. Хотя до сих пор большинство педагогов, говоря о качестве образования, на самом деле имеют в виду качество обучения.

В нашей республике активно идет построение новой шкалы нравственных ценностей, а без них нет и не может быть ни порядочных людей, ни патриотов, ни материальной культуры, ни нормальной экономики и потому не может быть нормального уровня жизни общества.

Образование мы понимаем, в первую очередь, как воспитание и развитие личности, **ее социализация**. Дети, не получившие качественного образования, не социализированы, уйдут в асоциальные слои. Социализация должна выйти на первый план и оцениваться как результат деятельности педагога и ученика.

Результаты академических знаний становятся все менее главными показателями качества образования; на смену им приходят такие важные показатели, как сформированность устойчивой мотивации познания, выработка надпредметных и ключевых компетенций, общественно-полезный социальный опыт.

Мы рассматриваем *компетенции* как общие способности, основанные на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретены благодаря образованию и самообразованию и которые определяют социальную мобильность человека.

Принципиально новым является и само толкование понятия **«качество образования» как соотношение цели и результата**, как мера достижения цели при условии, что цель поставлена и спрогнозирована в зоне ближайшего развития ребенка. В этом случае мы оцениваем качество, сравнивая результаты с максимальными возможностями ребенка. Никакие результаты нельзя признать хорошими, как бы значительны они не были, если ребенок может достичь гораздо более высоких, и никакие результаты, как бы они ни были малы, нельзя признать плохими, если они соответствуют максимальным возможностям ребенка. Итак, определим основные положения.

- Качество образования – совокупность свойств, обуславливающая способность удовлетворять требования социума (общества) в области получения знаний и овладения умениями, навыками обучающимися образовательных образований.

- Качество образовательного процесса – это совокупность основных его свойств, обеспечивающих эффективное выполнение триединой задачи по образованию, воспитанию и развитию личности.

Оценка качества образования – соотнесенность измерений свойств (функций) с базой, которая фиксирует эталонный уровень, норму качества.

Внешняя оценка социумом качества образования:

- конкурентоспособность выпускника на рынке труда, а ранее – в высших и специальных образовательных учреждениях;
- процесс и результат адаптации выпускника.

Внутренняя оценка качества образования – оценка, данная самой личностью или учреждением, осуществляющим образовательный процесс. Имеет смысл только в качестве промежуточной оценки, необходимой для осуществления обратной связи и коррекции в проведении образовательного процесса.

Требования государства к качеству образования – освоение на необходимом уровне соответствующих образовательных и профессиональных программ, проведение необходимых квалификационных процедур и получение соответствующего государственного сертификата.

Требования личности к качеству образования – отсутствие существенных диссонансов между целями и результатами образования, соответствующее состояние внутренней комфортности.

Требования социума (общества) к качеству образования – оценка социума, успешность вхождения индивида в профессию и самостоятельную жизнь.

Факторы, определяющие процесс формирования качества образования:

- *Качество:*
 - образовательных целей;
 - образовательных стандартов и эталонов;
 - образовательных программ;
 - кадрового и научного потенциала;
 - выпускников на выходе;
 - средств образовательного процесса;
 - образовательных технологий;
 - эффективность системы контроля достижений;
 - наличие обратной связи по течению и результатам образовательного процесса;
 - система традиций;
 - успешность вхождения в социум;
 - согласованность потребностей личности общества и государства в уровне и качестве образования.

Критерии оценки качества:

1. Профессионально-личностная результативность.
2. Сформированность целостного образовательного пространства (образовательное учреждение как целостная система).
3. Ход инновационных процессов в учреждении.

4. Становление системы полноценной социализации и воспитания (количество видов и качество социально и личностно значимой деятельности).

5. Информатизация (эффективность внедрения компьютерных и иных современных технологий).

6. Эффективность управления.

7. Эффективность психолого-педагогического сопровождения учебного процесса.

8. Эффективность экспериментальной и научно-исследовательской работ.

9. Развитие культуры.

Одним из главных требований социума и критериев в оценке качества филологического образования становится системный непрерывный на протяжении всех лет обучения учащегося в школе и ВУЗе мониторинг его языковой и коммуникативной компетенции. Можем предложить следующие требования к системе оценивания языковой и коммуникативной компетенции учащегося.

1. Система может включать следующие структурно-функциональные элементы:

1.1. Содержательный (качество тестовых заданий).

1.2. Технологический (формы проверки объема знаний, а также уровня сформированности речевых навыков и умений).

1.3. Организационный (сеть центров, предназначенных для осуществления процедуры оценивания; документы о прохождении оценивания и его результатах).

2. Система должна давать возможность проведения единого (унифицированного), независимого, комплексного (качественного и количественного), стандартизированного контроля с целью оценивания уровня владения русским языком (эффективной работы с текстом).

3. Система должна быть «прозрачной» с точки зрения используемых в ней инструментов (критериев и материалов) оценивания.

4. Система должна предусматривать возможность формирования «накопительной» оценки качества владения русским языком в течение всего периода обучения в школах, ВУЗах. Накопительная модель оценивания предполагает создание инструментов оценивания, фиксирующих внимание не на количестве ошибок, которые в тот или иной момент делает оцениваемый, а на достижении им определенного уровня грамотности.

5. Система оценивания должна содержать все необходимые инструменты для самооценки и ориентиры для речевого саморазвития личности.

6. Работа с текстом:

- Чтение и понимание текста (проверяются разные уровни понимания, глубина и точность понимания и др.).

- Репродукция воспринятого текста (проверяется способность изложить / интерпретировать содержание текста в соответствии с предложенной коммуникативной установкой):

6.1. Диктант с использованием, в частности, лексики, значимой для испытуемого, оцениваемый по «накопительной» модели.

6.2. Доопределение активного (и рецептивного) словарного запаса испытуемого.

7. Выявляемые составляющие языковой и коммуникативной компетенций.

Предлагаемые модель и методология позволяют оценивать следующие ключевые составляющие языковой и коммуникативной компетенций:

7.1. Восприятие письменной речи, начиная от понимания обиходно-разговорной речи, используемой в социально-бытовой сфере общения (записка, дружеское письмо, смс), до специальных – профессионально ориентированных – текстов.

7.2. Оформление письменного высказывания в виде понятного, стройного в композиционном отношении и грамотного текста.

Мы верим, что педагоги республики воплотят в жизнь все требования общества к системному и непрерывному контролю качества образования наших учащихся.

Список использованных источников

1. Елиферов, В. Г. Управление качеством [Текст] / В. Г. Елиферов. – Москва : Вершина, 2006. – 208 с.
2. Калдыбаев, С. К. Качество образовательного процесса в структуре качественного образования [Текст] / С. К. Калдыбаев, А. Б. Бейшеналиев // Успехи современного естествознания. – 2015. – № 7. – С. 90–97 .
3. Краткий терминологический словарь в области управления качеством высшего и среднего профессионального образования [Текст] / В. В. Азарьева [и др.]. – Санкт-Петербург : ПИФ.com, 2007. – 44 с.
4. Лучшие практики по созданию систем качества в образовательных учреждениях [Текст] / В. В. Азарьева [и др.]. – Санкт-Петербург : ПИФ.com, 2007. – 545 с.
5. Методика проведения оценки систем качества образовательных учреждений [Текст] / В.В. Ященко [и др.]. – Санкт-Петербург : ПИФ.com, 2007. – 64 с.
6. Фундаментальное ядро содержания общего образования [Текст] / под ред. В. В. Кошлова, А. М. Кондакова. – 2-е изд. – Москва : Просвещение, 2010. – 59 с. – (Стандарты второго поколения).
7. Шестопал, Ю. Т. Управление качеством [Текст] / Ю. Т. Шестопал [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 331 с.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕН**

Материалы
II Республиканской научно-практической конференции,
29 марта 2018 г.
г. Донецк

ТОМ 1
**Управление образовательной организацией
в условиях современных вызовов**

под общей редакцией Д.В. Алфимова

Адрес организационного комитета:

Высшее учебное заведение
«Республиканский институт последипломного
образования инженерно-педагогических работников»,
83101, ДНР, г. Донецк, ул. Куйбышева, 31 а
Тел./факс +38 (062) 313 –11 –25
Е –mail: donripo@mail.ru
www.donripo.com

Подписано в печать 08.05.2018 г.
Формат А4 Бумага офисная.
Печать – цифровая. Усл. печ. л. 19,9 Тираж 300 экз.
Высшее учебное заведение
«Республиканский институт последипломного образования
инженерно-педагогических работников»,
83101, ДНР, г. Донецк, ул. Куйбышева, 31 а
Тел./факс +38 (062) 313 –11 –25
Е –mail: donripo@mail.ru
www.donripo.com