

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29 декабря 2012 г.
2. Постановление правительства РФ от 18.11.2013 № 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности».
3. ([/www.premier.gov.ru/events/news/9274](http://www.premier.gov.ru/events/news/9274)).
4. Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 N 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».
5. Базовые принципы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в рамках деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, утвержденные 20 апреля 2015 г.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ОРГАНИЗАЦИИ К ПРОХОЖДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

Филиппова Е.В.

Институт повышения квалификации работников образования

Введение нового поколения ФГОС СПО, основанных на модульно-компетентностном подходе, требует взаимосвязанных качественных изменений во всех компонентах образовательной системы профессиональной образовательной организации – возникает необходимость системной модернизации [1], внедрения новых подходов в системе оценки качества образования. В этих условиях изменяется функциональная роль директора профессиональной образовательной организации (далее по тексту – ПОО).

В конце 2010 г. специалистами Федерального института развития образования был проведен мониторинг готовности ПОО к реализации новых подходов, введению ФГОС третьего поколения. Результаты мониторинга показали, что представители ПОО указывают на две основные трудности, препятствующие их эффективной деятельности: во-первых, специфика контингента обучающихся (низкая учебная мотивация, слабый уровень школьной подготовки, проблемы с набором и др.); во-вторых, проблемы с ресурсным обеспечением (плохая материально-техническая база, низкая оплата труда персонала и пр.) [2]. Таким образом, по мнению респондентов, главные трудности, препятствующие качественной реализации образовательных задач, являются внешними и (подразумевается) мало зависят от их собственных усилий.

Аналогичные данные получены в других исследованиях. Так, в работе О.А. Бреус определены особенности отношения преподавателей ПОО к введению ФГОС нового поколения, многие из которых прямо или косвенно связаны с отсутствием внутренней мотивации преподавателей к переходу на новые ФГОС [3, с. 111-112].

Как видим, одним из основных препятствий на пути нововведений и связанной с этим комплексной модернизации образовательного процесса в ПОО являются мотивационно-смысловые барьеры. Очевидно, что деятельность региональных органов управления образованием по созданию условий, необходимых для введению новых ФГОС, а также руководителей ПОО по переходу на новые ФГОС должна быть направлена, прежде всего, на преодоление именно этих барьеров.

Разрешение обозначенной проблемы требует актуализации **мотивационно-целевой функции** профессиональной деятельности руководителя ПОО, связанной со снятием мотивационных барьеров педагогических коллективов, препятствующих повышению качества образования. Адекватной данной задаче является концепция «организационной культуры».

Понятие организационной культуры «включает в себя набор представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, писанных и неписанных

правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем и др., сознательно или бессознательно разделяемых большинством членов организации» [4, с. 63], в т.ч. о предписанном поведении в условиях введения инноваций. Успешность введения модернизационных изменений в ПОО и характер этого введения (творческий или исполнительский; реальный или имитационный; систематический или эпизодический) определяется прежде всего характером господствующей в данной ПОО организационной культуры.

С учетом обозначенных позиций, деятельность директора ПОО образования в период подготовки к прохождению процедуры аккредитации должна выступать как целостная система взаимосвязанных между собой компонентов и направлений управленческой деятельности, адекватная специфике организационной культуры коллектива, включая его инновационный потенциал.

Как показывает наша практика, реализация мотивационно-целевой функции управления в условиях нововведений оказывается результативной при соблюдении следующего набора условий.

1) Достаточная выраженность *лидерских качеств* руководителя ПОО. На практике, далеко не все руководители ПОО обладают лидерскими качествами. Причина этого в том, что характеристики лидера, инноватора, предпринимателя обычно не закладываются в ту эмпирическую модель руководителя, которой пользуются региональные органы управления образованием, отбирая и назначая директоров ПОО.

2) Наличие в системе управления ПОО разработанной и принятой коллективом *системы стимулирования профессионального развития педагогических кадров*. В уже имеющуюся систему значительно проще встроить новые механизмы, стимулирующие участие педагогов в модернизационных процессах (и тем самым снимающие их мотивационные барьеры), чем создавать

подобную систему «с нуля».

3) *Создание развивающей среды* в ПОО, в целом, и, конкретно, на рабочем месте каждого педагога или мастера производственного обучения. Прежде всего, задача формирования развивающей среды на рабочем месте педагога требует не только разработки самих понятий и средств, необходимых для осмысления личностных качеств, но и создания методов для их разработки. Это зависит как от наличия и качества функционирования методических подразделений в ПОО, так и от того, создана ли в образовательной организации атмосфера общего участия и разделения ответственности.

4) *Совершенствование системы управления* ПОО, отвечающее задачам модернизации и развития, включая создание новых подразделений, служб, управленческих должностей. Речь идет не только о тех типовых структурах, которые создаются в ходе модернизации во всех или в большинстве ПОО (такие как центры трудоустройства выпускников), но и о тех собственно управленческих структурах и механизмах, органичных и уникальных для каждого *эффективного* учреждения.

Наряду с реализацией мотивационно-ценностной функции управления, для успешного введения модернизационных изменений в образовательный процесс ПОО не менее важной является операционная сторона, связанная с практическим освоением новых технологий. Таким образом, актуализируется *организационно-методическая функция* профессиональной деятельности руководителя ПОО в процессе модернизации профессионального образования.

Анализ практики показывает, что инженерно-педагогический персонал ПОО испытывает значительные трудности, обусловленные слабым владением, во-первых, технологиями инновационной деятельности и, во-вторых, образовательными технологиями, применение которых предполагает новый ФГОС.

Вместе с тем, как отмечают педагоги, даже когда они на курсах повышения

квалификации получают информацию о каких-то новых технологиях образования, эта информация дает лишь самые общие представления об этих технологиях. Она недостаточна для овладения ими. В связи с этим, как справедливо предостерегает Е.В. Блохина, «если процесс ведения ФГОС будет плохо ... обеспечен методически, возникнет соблазн (учитывая давление «сверху») свести дело введения новых стандартов к имитации» [3, с. 90].

Конкретные аспекты данной проблемы проявляются в следующих характеристиках готовности преподавателей ПОО к прохождению аккредитационных процедур, выделенных О.А. Бреус: «не организуется коллективная работа по разработке модуля и созданию фонда практических заданий». «По старинке», в первую очередь, составляется учебный план и график работы образовательного учреждения. «На авось» раскидывают часы, и потом преподаватели вынуждены подстраиваться под расписание, разрабатывая модули и программы дисциплин». УПО «не в состоянии определиться, как проектировать учебную и производственную практику (берут часы из модулей)». «Неясно и нечетко формулируются цели и задачи программ обучения, соответствующие потребностям работодателей». «Разработали программу модуля, а проводят типовые, традиционные занятия» и т.д. [3, с. 111-112].

Таким образом, в рамках реализации организационно-методической функции, руководителю ПОО необходимо организовать систему методической поддержки введения ФГОС нового поколения, с привлечением ресурсов региональных организаций ДПО и других необходимых ресурсов, которыми обладают ПОО-лидеры и работодатели-партнеры. При этом реализуется технология сетевого («горизонтального») сотрудничества образовательных организаций региона по внедрению ФГОС, координатором которой должно выступать региональная организация ДПО.

Разработанный нами алгоритм «горизонтального» сотрудничества профессиональных образовательных

организаций региона по внедрению ФГОС включает следующие этапы. 1) Выявление руководителем ПОО (совместно с педагогическим коллективом) сильных сторон образовательной системы своей организации, на базе которых предполагается разработка одного из инновационных направлений работы в рамках модернизации профессионального образования. 2) Создание на базе данной организации механизмов трансляции в форме «ресурсной площадки» (региональной экспериментальной или инновационной площадки, стажировочной площадки, методического консультационного центра или др.) по данному направлению модернизации. 3) Сбор региональной организацией ДПО – координатором процесса – информации о «прорывных» направлениях работы отдельных ПОО региона и формирование базы данных. 4) Определение руководителем ПОО (совместно с педагогическим коллективом) основных дефицитов по направлениям модернизации профессионального образования с направлением соответствующего запроса в координирующую организацию ДПО. 5) Закрепление «дефицитных» ПОО по заявленным ими направлениям за «ресурсными площадками» по соответствующим направлениям. При этом одна и та же ПОО может выступать по одному направлению модернизации «ресурсной площадкой», а по другому – испытывать дефицит и быть прикреплено к другой образовательной организации, выполняющему, по отношению к нему, роль «ресурсной площадки».

Успешность реализации обозначенного алгоритма зависит от того, насколько эффективно в профессиональной деятельности директоров ПОО будет реализована организационно-методическая функция.

Таким образом, нами выявлены и охарактеризованы две основные профессиональные функции руководителя профессиональной образовательной организации, актуализирующиеся в условиях подготовки организации к прохождению государственной аккредитации – мотивационно-целевая

и организационно-методическая. Важным условием успешной реализации модернизационных изменений в системе профессионального образования является сбалансированность в реализации обозначенных функций. Это, в свою очередь, требует от региональной организации ДПО целена-

правленной деятельности по формированию как мотивационно-целевой, так и организационно-методической готовности директоров к модернизации профессионального образования. Рассмотрение путей и средств формирования такой готовности выходит за рамки настоящей статьи.

Список литературы

1. Блинов В.И. Стандарт результата (о новых Федеральных государственных стандартах профессионального образования) // Профессиональное образование в России и за рубежом, 2010, № 2. – С. 5-14.
2. Блинов В. И. Эмоции и расчет: результаты мониторинга готовности учреждений НПО/СПО к введению стандартов нового поколения. // Образование. Карьера. Общество, 2011, № 2 (31). – С. 3-9.
3. Инновационные процессы в образовании: стратегии, риски, перспективы: Сб. матер. Всеросс. научно-практ. конф., г. Новосибирск, 22-23 марта 2011 г. : В 3 тт. – Новосибирск, 2011. – Т.1.
4. Ушаков К.М. Ресурсы управления школьной организацией / Отв. ред. М.А. Ушакова. – М., 2000.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Фионова Л.Р.

Пензенский государственный университет

Процесс эффективного использования информационных коммуникационных технологий (ИКТ) в сфере образования является одной из важнейших проблем современного образования, как отмечено в Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, [1].

Информатизация образования, происходящая на современном этапе развития общества, открывает новые возможности и перспективы развития системы образования в целом. Использование ИКТ в системе образования изменяет дидактические средства, методы и формы обучения, влияет на педагогические технологии, тем самым преобразуя традиционную образовательную среду в качественно новую – ИКТ-насыщенную электронную образовательную среду (ЭОС).

Вместе с тем, до сих пор использование ИКТ и электронных образовательных ресурсов в сегодняшней образовательной и управленческой практике носит большей частью эпизодический характер. Целостная ЭОС как фактор повышения качества образования пока не создана. Решением этой проблемы являются мероприятия Программы по созданию технических и технологических условий, которые позволят преподавателям и обучаемым получить

эффективный доступ к источникам достоверной информации по всем отраслям науки и техники, широко использовать новые электронные образовательные ресурсы и пособия в процессе обучения, в том числе дистанционного. Что, естественным образом, позволит повысить качество образования.

В условиях информационного общества, быстро меняющихся технологий и знаний ИКТ и ЭОС, в целом, призваны сыграть особую роль..

ИКТ позволяют в достаточно короткие сроки (период обучения или переподготовки) подготовить современного специалиста-профессионала, обладающего необходимыми профессиональными компетенциями.

ИКТ в обучении – это технологии, базирующиеся на использовании вычислительной техники для создания, передачи и хранения учебных материалов, организации и сопровождения учебного процесса, для интерактивного взаимодействия студента с преподавателем или обучающим программным средством, а также тестирования обучаемого.

К известным образовательным ИКТ, наиболее приспособленным для использования в обучении и способствующим формированию ЭОС, относятся следующие [2]: