

## РЕАЛИЗАЦИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА КОЛЛЕДЖА

Л. И. Анищева

*Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж*

На рубеже XXI в. наше государство возложило на себя ответственность за развитие общественного образования, которое в проекте «Национальной доктрины образования в Российской Федерации» рассматривается как основа социально-экономического и духовного развития России, как высшая ценность гражданина, общества и государства. В связи с этим возрастает актуальность разработок новых концепций образования, призванных обеспечить его высокое качество в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий.

Выживание социума, прогресс государства зависят от способности ответить на вызовы постиндустриальной эпохи, т.е. решение все возрастающих по масштабам сложности глобальных проблем во многом предопределяется способностью создавать и использовать нововведения. Одним из откликов на социокультурные изменения явились образовательные учреждения нового типа: лицеи, колледжи, многоуровневые профессиональные учебные заведения.

П. Ф. Анисимов утверждает, что средняя профессионально-образовательная школа сумела максимально задействовать свой внутренний потенциал, гибко и ускоренно адаптироваться к происходящим в государстве и обществе социально-экономическим изменениям, и наиболее полно эти возможности реализует колледж.

Если раньше, при ведомственно-отраслевой принадлежности, каждое профессионально-техническое училище или каждый техникум обучали молодежь в среднем 3—5 профессиям (специальностям), то сегодня многие лицеи и колледжи, ориентируясь на удовлетворение региональных социально-экономических потребностей, ведут подготовку уже по 12—15 специальностям.

Новомодная приверженность инновационности (по данным отдельных ученых, уровень включенности образовательных учреждений в инновационные преобразования достигает 90 %) иницирует как реальную инновационную деятельность, так и ее имитацию.

Инновационная активность учебного заведения становится средством сохранения себя как социального организма. Активно выживающие, в отличие от существующих пассивно (депрессивных),

создают определенный фон, на котором возможно появление реальных инновационных учебных заведений, но на региональном уровне не выработано механизмов не только их развития, но даже воздействия на образовательную систему.

Ряд важных документов («Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 г. и дальнейшую перспективу», «Приоритетные направления развития науки, технологий и техники Российской Федерации») вступил в силу в марте 2002 г., но по прошествии почти пяти лет ощутимых сдвигов в инновационном развитии страны почти не заметно, в связи с чем возникает сомнение в том, насколько возможен перевод экономики на наукоемкое развитие, если высококвалифицированные специалисты рабочих специальностей составляют несколько процентов от их общей численности (2005 г.).

В противоречие с инновационной тенденцией входит и предметная система обучения, по сути, периферийная, далекая от базисного процесса в образовании, требующего формирования способности к применению и реализации решений в рамках профессиональной подготовки.

Также можно указать и еще ряд противоречий:

— между необходимостью готовить специалистов к адекватному реагированию и самореализации в любых типах сред (в том числе международной образовательной) и отсутствием подобной направленности образовательных систем;

— между необходимостью модернизации образовательных систем и отсутствием как интегративных аналитических средств их первичного описания, так и концепции достижения идеала (по Б. Г. Ананьеву);

— между значительным образовательным потенциалом региональной среды и отсутствием технологий перевода ее возможностей в ресурсный потенциал профессионально-образовательной системы.

Необходимость преобразования, прежде всего, обусловлена несоответствием реальной образовательной системы своей миссии, а любые преобразования в первую очередь невозможны без сплоченного коллектива и единой команды профессионалов образовательного учреждения.

Важнейшим условием успешного функционирования любой организации является профессио-

нальное развитие персонала, которое представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

В связи с этим особое место в обеспечении качества кадрового потенциала в Воронежском государственном промышленно-гуманитарном колледже занимает разработанная и действующая стратегия развития персонала, которая предусматривает: 1) определение потребностей в профессиональном обучении; 2) разработку и реализацию программ профессионального обучения; 3) обучение персонала (внутреннее, внешнее); 4) планирование и развитие карьеры.

Анализ потребностей в обучении персонала позволяет выявить те направления деятельности, в которых необходимо повышение эффективности выполнения профессиональных задач, а также создает возможность разработки и реализации программ профессионального обучения.

Определение потребностей в профессиональном обучении осуществляется на основе:

- учета стратегии развития колледжа;
- заявок руководителей подразделений (кафедр, служб), самих сотрудников;
- проведения опросов руководителей структурных подразделений и преподавателей;
- анализа результатов работы колледжа, тестирования сотрудников;
- индивидуального планирования развития преподавателей и сотрудников.

Организация профессионального обучения является одной из основных функций управления персоналом, особенно в образовательных учреждениях, так как сложность управленческой деятельности состоит в том, что от ее субъекта требуется наличие разнообразных сложных способностей и умений.

Руководитель любого уровня (заведующий кафедрой, заведующий отделением, руководитель структурного подразделения) должен стремиться к достижению личностного высокого уровня профессионализма.

В колледже профессиональное обучение сотрудников осуществляется через систему повышения квалификации (внутренней и внешней).

Около 30 % преподавателей колледжа ежегодно повышают свой профессиональный уровень через систему внешнего обучения по следующим направлениям:

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых дисциплин;
- психолого-педагогическая подготовка;
- информационные технологии;
- стажировка как самостоятельная форма повышения квалификации в организациях-работодателях по профилям подготовки студентов в колледже;

участие в международных проектах, семинарах.

За первую половину 2006/07 учебного года уже более 50 % преподавателей и сотрудников повысили свою квалификацию или продолжают обучение в межрегиональном Центре поддержки и развития профессионального образования «Образовательная инициатива», центре тестирования и развития в МГУ «Гуманитарные технологии»; Центре интенсивных технологий обучения, Воронежском государственном педагогическом университете, Воронежском областном институте повышения квалификации и переподготовки работников образования и др.

Имеющийся многолетний опыт организации внутреннего обучения позволяет ежегодно обучать 80 % сотрудников колледжа. Эта форма обучения играет существенную роль в решении задачи сплочения коллектива, формирования команды.

Новые сотрудники колледжа проходят обучение в Школе адаптации новых сотрудников («ШАНС»). Повышение квалификации проводится не только для преподавателей по актуальным проблемам обучения и воспитания, но и для различных категорий сотрудников по определенной тематике, например, для секретарей структурных подразделений по вопросам организации делопроизводства или для кураторов по проблемам психологии и воспитания и т.д.

Большое внимание в колледже уделяется стажировке — необходимой в настоящее время форме обучения на предприятиях и организациях работодателей, так как это повышает качество обучения и обеспечивает конкурентоспособность наших выпускников на рынке труда.

В 2006/07 учебном году девять преподавателей пройдут стажировки в фирме «РЕТ», инспекции ФНС России по Коминтерновскому району, Центре реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями «Парус надежды» и др. В этом направлении серьезно работают кафедры экономики, вычислительной техники, педагогики, психологии и методики обучения.

Решение задач стратегического развития персонала стало еще реальнее с созданием в колледже акмеологической научно-исследовательской лаборатории, которая с помощью психолого-акмеологических средств позволяет обеспечить успешность профессиональной деятельности кадрового состава за счет актуализации и повышения личностного потенциала каждого сотрудника.

Деятельность акмеологической научно-исследовательской лаборатории колледжа осуществляется по трем направлениям.

1. *Методолого-педагогическое направление* решает задачи повышения квалификации педаго-

гических работников по методологии построения учебных дисциплин, созданию и внедрению в образовательно-воспитательный процесс инновационных технологий (обращая особое внимание на воспитательный процесс), повышения у студентов уровня профессионализма с помощью акмеологических теорий обучения, проведения занятий с педагогическими и руководящими работниками в рамках повышения их управленческого профессионализма.

Данное направление реализуется в колледже на протяжении многих лет. Но в 2006/07 году мы поставили задачу развития потенциала управленческих кадров, от которых в большей степени зависит реализация стратегии учебного заведения, поэтому 34 менеджера различного уровня прошли обучение по тренинговой программе «Стратегия развития организации».

В январе 2007 г. для учебной части и кафедр колледжа проводилась учеба по проектированию рабочих учебных планов на основе государственных образовательных стандартов с использованием информационных технологий.

2. *Психолого-акмеологическое направление* решает задачи психологического отбора, психологической подготовки и консультирования педагогических и руководящих кадров, аттестации и оценки отдельных категорий педагогических и руководящих кадров колледжа на основе стандартизированных критериев, методов, диагностических средств; подготовки предложений по подбору и расстановке кадров в структуре колледжа и его подразделений и формирования эффективных управленческих команд.

Аттестация педагогических и руководящих работников колледжа — процесс, входящий в качестве отдельного элемента в систему укрепления и развития персонала наряду с кадровым планированием, привлечением, обучением кадров и их отбором, созданием системы мотивации труда и вознаграждения.

Аттестация педагогических кадров с позиции акмеологического подхода представляет собой некое восхождение по ступеням профессионализма. Акмеологическая модель аттестации представляет собой сочетание факторов и условий, формирующее на каждом этапе равнодействующую разного порядка.

Мобилизация ресурса, инновационный потенциал преподавателя определяется как: творческая способность и генерация идей; умение проектировать и моделировать; интеллектуальность и эмоциональность; открытость личности к новому; толерантность; гибкость мышления; панорамность мышления; мобильность инноваций; готовность к изменениям в деятельности.

В колледже на протяжении 5 последних лет ежегодно успешно проходят аттестацию более 20 преподавателей и руководящих работников.

Считаем, что на основе имеющегося опыта подготовки персонала нам следует проводить разработку индивидуально ориентированных программ профессионального совершенствования специалистов колледжа.

3. *Направление моделирования профессиональной деятельности* включает исследование особенностей и факторов, определяющих профессионализм педагогических и руководящих работников; разработку и осуществление принципов оптимального планирования карьеры педагогических и руководящих работников с учетом их индивидуальных особенностей и наиболее эффективного использования их потенциала, а также разработку и реализацию программ адаптации новых педагогических и руководящих работников колледжа, проведения мероприятий по адаптации студентов и выпускников колледжа на этапах освоения и активного вхождения в профессию.

Акмеологическая научно-исследовательская лаборатория по плану своей деятельности в 2006 г.:

1. Организовала и провела под руководством доктора психологических наук, профессора О. С. Анисимова и доктора педагогических наук, профессора Н. В. Соловьевой семинар-тренинг для сотрудников колледжа по проблемам преобразования образовательных систем.

2. Издала на основе материалов семинара-тренинга монографию «Культура интеллектуального труда преподавателей инновационной профессиональной образовательной системы (по материалам исследования Воронежского государственного промышленно-гуманитарного колледжа), подготовленную О. С. Анисимовым и Н. В. Соловьевой.

3. Организовала и провела 1—2 декабря 2006 г. для администрации и руководителей структурных подразделений колледжа семинар-тренинг «Стратегия развития организации».

Социальная потребность в учреждениях среднего профессионального образования в нашем государстве возникла еще в начале XVIII в.; этой самобытной системой подготовлен огромный пласт специалистов: техников, учителей начальных классов, медицинских сестер и т. д. во всех отраслях и регионах страны. Специалистов среднего звена по данным на конец прошедшего столетия было 19 млн, что составляло 28 % от общего состава работников, занятых в экономике и социальной сфере и свыше 60 % в общей численности дипломированных специалистов.

Основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования реализовали 2640 государственных и му-

ниципальных средних специальных учебных заведений, около 40 структурных подразделений вузов, большое количество учреждений начального профессионального образования и свыше 70 негосударственных образовательных учреждений, в которых обучались около 2 млн человек.

Направления развития инновационных профессионально-образовательных систем лежат в русле:

- обновления содержания среднего профессионального образования, его переориентации на удовлетворение запросов и образовательных потребностей личности и реализации права личности на получение соответствующего уровня профессионального образования и квалификации (преодоление объектно-дисциплинарного подхода);

- разработки новой законодательной и нормативной базы;

- совершенствования управления средним профессиональным образованием и оптимизации сети средних специальных учебных заведений;

- приведения системы образования в соответствие с потребностями региона;

- разработки и реализации Программы учебно-методического и информационного обеспечения государственных образовательных стандартов, улучшения материально-технического, норма-

тивно-правового и научно-методического обеспечения;

- усиления научного обеспечения развития среднего профессионального образования, интеграции науки, образования и производства, которая находит отражение в профессиональной подготовке молодых рабочих;

- активизации деятельности в области международного сотрудничества с международными организациями и зарубежными учебными заведениями соответствующего уровня.

В качестве важнейшего направления инновационного преобразования колледжа мы выделяем развитие кадрового потенциала, базирующееся на акмеологических позициях, формирование в новых условиях системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации преподавателей и руководителей колледжа.

Главная задача развития инновационной профессионально-образовательной системы обретает акмеологический смысл: во-первых, в создании условий для подготовки специалистов, востребованных экономикой, а во-вторых, в осуществлении образовательно-воспитательного процесса, формирующего навыки саморазвития и творчества как у студентов, так и у персонала колледжа.