

Программа развития автономного учреждения профессионального образования как инструмент управления изменениями



ГАЛАНИНА
Марина Алексеевна,
кандидат педагогических наук,
директор Тюменского торгово-
экономического техникума,
Тюмень



БОЧАНОВА
Наталья Владимировна,
заместитель директора Тюменского
торгово-экономического
техникума, Тюмень

Управление развитием образовательного учреждения в современной российской образовательной системе строится на важной базовой составляющей — программно-целевом методе управления. Новый импульс этой практике дала модернизация экономических отношений в системе профессионального образования.

Цель и направления развития образовательного учреждения, все изменения могут рассматриваться только в контексте достижения нового качества образования, соответствующего требованиям заказчиков.

В связи с переходом учреждений профессионального образования на новую организационно-правовую форму приобретает особую значимость вопрос подходов к разработке Программы развития. Это документ, на основании которого осуществляется целенаправленная работа по модернизации образовательного учреждения. Мы рассматриваем Программу как инструмент управления изменениями. Важным этапом управления изменениями является четкое планирование направлений преобразующей деятельности.

Преобразующая деятельность, составляющая Программу развития техникума, включает следующие направления:

- проблемно-ориентированный анализ текущего состояния образовательного учреждения;
- определение целей и задач развития;
- построение стратегии и тактики преобразований;
- планирование конкретных механизмов изменений;
- поэтапная реализация намеченного плана действий;
- мониторинг промежуточных и итоговых результатов реализации намеченного плана.

Для определения точки отсчета на начальном этапе работы над Программой развития ГАОУ СПО «Тюменский торгово-экономический техникум» был проведен детальный анализ имеющихся условий и ресурсов, анализ внешних и внутренних факторов, оказывающих существенное влияние на деятельность техникума (SWOT-анализ). Это позволило оценить риски, сформулировать конкурентные преимущества образовательного учреждения и определить цель, стратегические направления и ориентиры развития.

При разработке Программы учитывалось, что цель и направления развития образователь-

ного учреждения, все изменения могут рассматриваться только в контексте достижения нового качества образования, соответствующего требованиям заказчиков.

Четкое представление цели развития, планирование ожидаемых результатов и детальная разработка механизмов достижения позволяют управлять процессом устойчивого и последовательного повышения качества образования, вне зависимости от постоянно происходящих изменений.

Помимо особенностей целеполагания и выстраивания стратегии преобразований, как составных частей проблемы управления развитием, несомненно, значим такой аспект проектирования программы, как ресурсное обеспечение планируемых изменений. Однако для выполнения любой программы и осуществления изменений нужны значительные ресурсы, в первую очередь финансовые, материально-технические, кадровые и научно-методические.

Особую значимость в ресурсном обеспечении приобретает переход учреждения профессионального образования на автономную организационно-правовую форму. По согласованию с учредителем образовательная организация сегодня вправе распоряжаться средствами, полученными от приносящей доход деятельности, направлять полученные средства на развитие материально-технической базы ОУ, на содержание имущества, на оплату труда работников ОУ, на учебно-хозяйственные расходы.

Страховочные механизмы и точки роста

Проведенный анализ текущего состояния образовательного учреждения позволил выявить наши сильные стороны, «страховочные механизмы». Стабильное поэтапное наращивание качества образования гарантирует развитый институт социального партнерства, за-

интересованность работодателей в конечном результате деятельности образовательного учреждения. Квалификация преподавателей и административно-управленческого персонала обеспечивает высокий потенциал педагогического коллектива в области приращения информационно-методических ресурсов образовательного учреждения. Динамично развиваются потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах для индустрии питания, сферы торговли и сервиса.

Отсюда были определены и ключевые направления, «точки роста» образовательного учреждения:

- достижение нового качества образования на основе взаимодействия и кооперации с социальными партнерами (работодателями);
- совершенствование кадрового потенциала, повышение профессиональной компетентности педагогов;
- развитие профилизации образовательной организации, расширение перечня предоставляемых услуг.

Развитие института социального партнерства позволило сформировать механизм гибкого реагирования на изменение требований к уровню подготовки специалистов, скорректировать в соответствии с региональными потребностями рынка труда формируемые профессиональные компетенции, расширить информационно-образовательное пространство техникума, оптимизировать предложения в проект государственного задания на подготовку специалистов и квалифицированных рабочих.

Важным этапом развития образовательного учреждения является совершенствование кадрового потенциала и повышение профессиональной компетентности педагогов. В связи с этим в Программу заложены показатели, отражающие динамику развития. Ряд этих мероприятий стал возможен лишь с переходом на автономную форму:

- внедрение финансовых механизмов мотивации совершенствования деятельности работников учреждения;
- независимая сертификация квалификации преподавателей и выпускников;
- реализация индивидуальных траекторий профессионального роста;
- привлечение внешних квалифицированных специалистов, в том числе из числа работодателей, к реализации образовательного процесса.

Ключевые направления изменений

Основные изменения направлены на достижение конечного результата:

1. Создание образовательной организации «Техникум индустрии питания, коммерции и сервиса», обеспечивающей высокое качество подготовки квалифицированных кадров для индустрии питания, сферы торговли и сервиса;

2. Приведение структуры и объемов подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда с целью максимального удовлетво-

рения работодателей и потребителей образовательных услуг;

3. Внедрение эффективных инструментов оценки качества образования, в том числе посредством общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ и независимой сертификации квалификаций;

4. Внедрение элементов системы менеджмента качества образовательной деятельности техникума, соответствующей международным стандартам ISO;

5. Формирование компетентного, стабильно-го творческого педагогического коллектива;

6. Создание профильного специализированного центра квалификаций (профессий), актуальных для Тюменского региона;

7. Расширение форм предоставляемых образовательных услуг для различных категорий населения, в том числе профессиональной подготовки и социально-психологической адаптации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, несоциализированных обучающихся, предпрофессиональной подготовки школьников, профессиональной переподготовки граждан третьего возраста;

8. Создание в техникуме благоприятной среды для сохранения и укрепления здоровья, формирования здорового образа жизни обучающихся, а также психолого-педагогической адаптации несоциализированных обучающихся.

Одним из эффективных инструментов управления является индикаторный метод планирования изменений. Он основан на сопоставлении реальных показателей имеющегося состояния с целевыми индикаторами планируемого уровня изменений. На основе детального прогноза учредитель может определять объем государственного задания и финансирования ресурсного обеспечения развития образовательного учреждения. Индикаторный метод позволяет осуществлять мониторинг изменения условий, ресурсов, контролировать достижение запланированных результатов, а также эффективно управлять процессом преобразования.

Программа развития как инструмент управления необходима, когда учредитель хочет получить максимально полезный результат при минимально необходимых затратах, оптимизировав процессы, ресурсы и условия; когда достижение конечного результата зависит от согласованной, скоординированной работы всех участников образовательного процесса; когда управление должно иметь высокую чувствительность к изменениям внутренних и внешних условий деятельности, в первую очередь — чутко реагировать на изменения потребностей регионального рынка труда.

Таким образом, логично сделать вывод, что программа развития является инструментом, который призван помочь образовательному учреждению провести модернизацию своей деятельности в соответствии с установленными государственными, региональными и муниципальными требованиями к результатам профессионального образования.

Развитие института социального партнерства позволило сформировать механизм гибкого реагирования на изменение требований к подготовке специалистов.

Программа развития как инструмент управления необходима, когда учредитель хочет получить максимально полезный результат при минимально необходимых затратах.