

Управленческий потенциал колледжа: ценности, структуры, механизмы



НИКИТИН
Михаил Валентинович,
 доктор педагогических наук,
 профессор, вице-президент
 Академии профессионального
 образования (АПО),
 Москва



КЛОЧКОВ
Александр Николаевич,
 директор Новоуренгой-
 ского многопрофильного
 колледжа,
 г. Новый Уренгой (ЯНАО)

В 2014 году на базе крупного Новоуренгойского многопрофильного колледжа создана региональная экспериментальная площадка по отработке инновационной модели «умного колледжа», где начата апробация механизмов развития управленческого потенциала крупного регионального колледжа — образовательного комплекса, многофункционального центра профессиональных квалификаций и ассоциации успешных выпускников АУ СПО.

в 2014 году на базе крупного Новоуренгойского многопрофильного колледжа создана региональная экспериментальная площадка по отработке инновационной модели «умного колледжа», где пройдут апробацию механизмы развития управленческого потенциала:

1) крупного регионального колледжа — образовательного комплекса, интегрирующего образовательные программы дошкольного, общего, коррекционного, начального профессионального, дополнительного и среднего профессионального образования для обеспечения качества результата воспитания и образования. На этой основе апробируется механизм «управления образовательными программами и проектами»;

2) многофункционального центра профессиональных квалификаций как системного интегратора государственно-кластерных ресурсов для обеспечения качества квалификаций, трудоустройства и самозанятости работников квалифицированного труда, в том числе целевое обучение и обязательное трудоустройство лиц с ОВЗ;

3) ассоциации успешных выпускников АУ СПО как инновационного института их профессиональной и личностной самореализации. На этой основе у колледжа формируется практика подготовки резерва управленческих кадров, способных адекватно реагировать на изменения во всех сферах деятельности.

Промежуточные результаты

Рассмотрим промежуточные результаты деятельности нашей экспериментальной площадки.

Колледж — образовательный комплекс как пространство выбора качества жизни

Передача в 2012 году на уровень субъекта Федерации учреждений НПО/СПО и интег-

Распоряжением Правительства РФ от 03.03.2015 г., № 349-р «О комплексе мер по совершенствованию системы СПО» определены три системные задачи:

1) укрупнение профессиональных образовательных организаций СПО, в том числе увеличение контингентов обучаемых за счет выпускников школ после 9 класса, и обеспечение соответствия квалификаций выпускников УСПО текущим и перспективным требованиям российской многоукладной экономики. Необходимо определить 50 наиболее востребованных специальностей и под них разработать ФГОСы и профессиональные стандарты, в том числе активно продвинуть в УСПО требования ЮНИОР WSI и WORLDSKILLS;

2) необходимо стимулировать участие работодателей в управлении системой СПО — от профориентации до трудоустройства, в том числе апробировать механизмы управления качеством профессиональных квалификаций на основе создания ассоциаций успешных выпускников УСПО и потенциала МЦПК;

3) усовершенствовать систему внешней оценки качества профессиональных квалификаций выпускников УСПО, в том числе механизма сопряжения гражданской и военно-учетной специальностей, что позволит повысить их мотивацию к военной службе и боеготовность воинских частей.

Инновационная модель «умного колледжа»

По инициативе Департамента образования ЯНАО и при научном руководстве Академии профессионального образования (г. Москва)

Аннотация

Автор предлагает к критическому обсуждению промежуточные результаты разработки управленческого потенциала модели «умного колледжа» — регионального образовательного комплекса

Ключевые слова:

ассоциация успешных выпускников УСПО, многопрофильный центр профессиональных квалификаций, колледж — образовательный комплекс, управленческий потенциал колледжа, управление образовательными программами и проектами, трансфер потребностей рынка труда в квалификациях в виды образовательных программ

рация их в среднее профессиональное образование создает достаточные правовые, финансовые и имущественные основания для их укрупнения и роста конкурентоспособности.

Концентрация ресурсов — необходимое условие для обеспечения конкурентоспособности работников квалифицированного труда, учреждений СПО, предприятий, экономики, общества и государства в целом.

В субъектах Федерации ведется активная реструктуризация образовательных сетей учреждений НПО/СПО на основе их укрупнения. Крупные региональные образовательные организации СПО, интегрирующие в своей структуре учреждения начального профессионального, коррекционного, общего и дополнительного образования, получили название *образовательного комплекса (ОК)*.

Его ядром, как правило, является техникум (колледж) — признанный лидер профессионального образования как по рейтинговым оценкам государственных органов управления, так и по оценкам отраслевых работодателей. Он обладает развитой образовательной инфраструктурой, созданной совместно с отраслевыми работодателями и обеспечивающей достижение качества процесса и качества результата образовательной деятельности.

Управление организационными изменениями в колледже — образовательном комплексе предполагает модернизацию механизмов управления на основе перераспределения полномочий и ответственности между базовыми субъектами, заинтересованными в качестве профессиональных квалификаций:

1) органами государственного и муниципального управления образованием и государственным имущественным комплексом;

2) кластерными структурами бизнес-сообщества и их отраслевыми профессиональными союзами;

3) колледжами как государственными образовательными организациями среднего профессионального образования с новой моделью мотивации менеджмента и персонала УСПО на обеспечение кадрами региональной многоукладной экономики, в том числе на развитие предпринимательских компетенций;

4) обучающимися, осуществляющими выбор собственной профессиональной карьеры для обеспечения качества жизни.

Анализ первой региональной практики формирования колледжей — образовательных комплексов позволил определить следующие критерии успешности:

1) увеличение пространства выбора школьниками востребованных видов профессиональной деятельности в соответствии с текущими и перспективными потребностями региональной многоукладной экономики;

2) ознакомление с современным учебно-тренажерным оборудованием колледжа, а также со студентами, которые уже сделали свой профессиональный выбор;

3) обеспечение территориально-транспортной доступности колледжа для различных социальных и возрастных групп граждан;

4) апробация различных форматов профессиональной практики, обеспечение финансовой самостоятельности студентов колледжа и их трудоустройства.

Проведенный нами анализ показал, что потенциальными участниками образовательного комплекса должны стать следующие структуры:

— вечерняя (сменная) школа, которая создавалась для обучения рабочих, крестьян, не имеющих общего среднего образования;

— межшкольный учебный комбинат, который создавался для целей профориентации школьников на рабочие профессии и их обучения первичным трудовым навыкам (шить, вязать, готовить еду, ремонтировать и т.п.). В настоящее время технологические требования WS-ЮНИОР серьезно повысили критерии к оборудованию, персоналу и качеству обучения школьников;

— малокомплектная (в том числе сельская) школа, где ни материальная база, ни квалификация управленцев, преподавателей, ни общие результаты по ЕГЭ не соответствуют современным требованиям;

— школа-интернат для лиц с ОВЗ традиционно была связана только со строительными ПТУ, которые имели общежития, и выпускники школы-интерната были ориентированы в основном на строительные специальности и гарантированный социальный пакет;

— центр профориентации, который во многом дублирует функции и МУКа, и колледжа, и УНПО, но функционирует за счет государственных бюджетных ресурсов;

— учреждения начального профессионального образования (УНПО) уже теряют статус юридического лица и становятся структурными подразделениями крупного регионального колледжа;

— корпоративно-отраслевые учебные центры повышения квалификаций, например учебные центры Служб занятости, учебные центры подготовки рабочих федеральной миграционной службы, учебные центры подготовки водителей, спецшколы и спецПТУ при УФСИН, учебные центры подготовки фермеров при Минсельхозе и другие структуры.

Цель модернизации менеджмента колледжа — институционализация организационных изменений традиционных механизмов управления крупным колледжем — образовательным комплексом на основе перераспределения полномочий и ответственности между различными субъектами. *Миссия колледжа* — продвижение ценностей успешности профессиональной карьеры и социального (интеллектуального) предпринимательства на основе партнерства государства, бизнес-сообщества, семьи и человека. Ориентация на ценности лежит в основе синергетики менеджмента.

Глоссарий базовых понятий

Колледж — крупная образовательная организация СПО в правовом статусе автономного учреждения, интегрирующая и концентрирующая программно-содержательный, кадровый, управленческий и имущественный потенциал образовательных организаций дошкольного, общего, коррекционного, начального профессионального и дополнительного образования

Многофункциональный центр профессиональных квалификаций (МЦПК АУ СПО) — системный интегратор государственно-кластерных ресурсов для обеспечения трансфера потребностей рынка труда в квалифицированных рабочих в виды образовательных программ

Ассоциация успешных выпускников АУ СПО — инновационный социальный институт самореализации выпускников-лидеров, в том числе в среде лиц с ограниченными возможностями здоровья

Управленческий потенциал колледжа — совокупность профессионально-управленческих квалификаций администрации, персонала и студентов УСПО как формы проявления российской системы ценностей



Проведенное исследование позволило определить объекты управления образовательным комплексом и, перераспределив полномочия, выделить три блока управленческой команды колледжа:

— блок интеграции образовательных организаций дошкольного, общего и коррекционного образования (детский сад, малокомплектная городская (сельская) школа, общеобразовательная школа-интернат для лиц с ОВЗ, межшкольный учебный комбинат, вечерняя (сменная) школа, Дом детского творчества, центр профориентации);

— блок интеграции образовательных организаций (структур) начального, среднего профессионального образования (профессиональная школа, лицей, училище (техническая школа), училище народных ремесел, техникум (социальный, педагогический, культуры и т. д.), колледж — малокомплектный, отраслевой);

— блок интеграции образовательных и других организаций дополнительного общего, дополнительного профессионального и корпоративного обучения/подготовки (бизнес-инкубатор, коворк-центры, центр технического творчества молодежи, центр допризывной подготовки, центр корпоративного обучения, УКК, ресурсный центр).

Присоединение к колледжу двух первых блоков происходит с потерей их юридического лица, присоединение третьего блока носит характер кооперативно-партнерского взаимодействия.

Многофункциональный центр профессиональных квалификаций УСПО как системный интегратор ресурсов бизнес-сообщества и государства

В инновационном секторе и высокотехнологичных производствах динамика устаревания компетенций специалистов значительно выше, чем в других секторах, поэтому трансфер знаний и технологий должен быть параллельным и взаимозависимым. Не только региональное промышленное производство, но и сфера услуг все больше становятся потребителями образовательных программ УЦПК УСПО.

На основе адаптации дуальной модели партнерства российского бизнес-сообщества и профессионального образования необходимо апробировать следующий формат кластерного управления заказами (программами), где ведущими субъектами управления становятся региональные (городские) ТПО и Ассоциации малого бизнеса и социального предпринимательства. Предметами управления становятся различные форматы заказов:

а) региональная (городская) ТПО как консолидированный представитель бизнес-сообщества предлагает членство региональному колледжу — образовательному комплексу, в структуре которого есть МЦПК и РЦ;

б) региональная (городская) ТПО формирует количественный заказ на переподготовку и повышение квалификации персонала для МЦПК УСПО на один-два года и осуществляет

его ежеквартальное корпоративно-кластерное финансирование;

в) региональная (городская) ТПП + НКО социальных предпринимателей формирует количественный заказ для МЦПК УСПО на целевую подготовку социальных предпринимателей, в том числе трудоустройство лиц с ОВЗ.

Промежуточные результаты практико-ориентированных исследований позволили определить базовую организационную структуру управления МЦПК УСПО как системного интегратора функций других структурных подразделений колледжа — образовательного комплекса (см. структуру).

Ассоциация успешных выпускников УСПО как профессиональное сообщество

Источником формирования резерва персонала колледжа — образовательного комплекса должна, по нашему мнению, стать Ассоциация успешных выпускников. Резервом персонала являются ресурсные группы выпускников, обладающие репутационным капиталом, то есть те студенты, которые в течение трех-четырех лет обучения стали победителями в профессиональных конкурсах, предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, творческих конкурсах и общественном самоуправлении.

Ассоциация формируется в два этапа.

На первом этапе осуществляется отбор успешных студентов и осуществление их обучения в области менеджмента для выполнения различных функций учебно-вспомогательного персонала колледжа и внедрения инновационных технологий в управление и учебный процесс. Для них формируется перспектива профессионального служебного продвижения на основе раскрытия творческого потенциала.

Второй этап — создание ежегодной Ассоциации успешных выпускников как юридического лица в форме «общественного объединения», что позволит на последующих этапах из нескольких Ассоциаций сформировать региональный эндаумент-фонд поддержки профессионального образования. Члены Ассоциации могут быть зачислены в потенциальные кандидаты на различные управленческие, педагогические, учебно-вспомогательные и другие должности сотрудников колледжа — образовательного комплекса. Непосредственное обучение членов Ассоциации менеджменту могут осуществлять как руководители колледжа, так и внешние специалисты.

Программой развития Новоуренгойского многопрофильного колледжа была разработана и апробируется модель Ассоциации успешных выпускников, где реализуются две стратегии:

а) ассоциация успешных выпускников УСПО — образовательного комплекса как кадрового резерва учебно-вспомогательного персонала (первый этап);

б) ассоциация успешных выпускников УСПО — образовательного комплекса как сетевое партнерство между молодыми активными

профессионалами, бизнес-сообществом, УСПО и органами государственного (муниципально-го) управления (второй этап).

Формирование Ассоциации как сложной самоорганизующейся системы позволило определить ее ресурсные группы, миссию, задачи и функции.

Ресурсные группы студентов колледжа, обладающих репутационным капиталом (победители конкурсов профессионального мастерства, предметных олимпиад, спортивных соревнований, отличники учебы, представители органов ученического самоуправления)

Миссия Ассоциации выпускников — оперативное формирование сетей взаимодействия между органами власти, молодыми профессионалами и бизнес-сообществами для сосредоточения усилий на задачах местных сообществ. Принцип: «Синица в руках — начинай с того, что имеешь»

Задача Ассоциации выпускников — создание условий для развития «адаптивных ресурсов» выпускников колледжа с точки зрения их эффективных совместных действий для конвертации успешного профессионального образования в самозанятость и качество жизни. Принцип: «Кто, если не я»

Функции Ассоциации выпускников:

- саморегулирование добровольного сообщества выпускников, которые во время учебы в колледже смогли приобрести практический опыт, профессиональную квалификацию и репутацию успешного студента;
- формирование межпрофессиональных и межвозрастных сетей-клубов успешных выпускников колледжей для повышения квалификации в течение всей жизни;
- представительство интересов членов Ассоциации, мониторинг карьеры, содействие в реализации и защита их прав;
- представление заключений на результаты образовательной деятельности колледжа — образовательного комплекса и введение сертификата Ассоциации выпускников — «Лучший преподаватель».

Литература

1. Золотарева Н. М. Многофункциональные центры прикладных квалификаций: курс на обеспечение квалифицированными кадрами // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — № 10. — С. 2–6.
2. Ибрагимов Г. И. Многофункциональный центр прикладных квалификаций: понятия и сущность // Профессиональное образование. Столица. — 2015. — № 1. — С. 6–9.
3. Никитин М. В. МЦПК: модель профессиональной успешности // Профессиональное образование. Столица. — 2014. — № 2. — С. 7–10.
4. Смирнов И. П. МЦПК и ремейки профессионального образования // Профессиональное образование. Столица. — 2014. — № 5. — С. 43–50.

Источником формирования резерва персонала колледжа — образовательного комплекса может стать Ассоциация успешных выпускников

Миссия Ассоциации заключается в формировании сетей взаимодействия между органами власти, молодыми профессионалами и бизнес-сообществом