

УДК 377.12

Воровщиков С.Г.

*доктор педагогических наук, профессор, декан факультета
повышения квалификации
Московский педагогический государственный университет, г. Москва, РФ,
академик Международной академии наук педагогического образования*

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УПРАВЛЕНИЯ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ: НОВАЯ МОДЕЛЬ

В статье рассматриваются вопросы формирования управленческого кадрового потенциала в системе образования в современных социокультурных условиях. Обосновываются структура и содержание новой модели управления сферы образования.

Ключевые слова: управление, управление сферы образования, кадровый потенциал, формирование кадрового потенциала.

В современных условиях одним из факторов повышения эффективности деятельности образовательных систем является качество подготовки управленческих кадров. Потребность в разработке и реализации новой системы развития кадрового потенциала управленцев в сфере образования обусловлена как **внешними причинами** по отношению к отечественному образованию, так и **внутрисистемными проблемами** дополнительного профессионального образования.

Так, развитие инновационной экономики XXI века, в которой основным ресурсом становится мобильный и высококвалифицированный человеческий капитал, требует достижения нового качества массового образования, соответствующего требованиям новой экономики. В связи с этим современные требования к качеству образования, выраженные в новых федеральных государственных образовательных стандартах, утверждение профессионального стандарта педагога обуславливают необходимость соответствующих изменений не только в содержании и технологиях деятельности образовательных организаций, но и в сфере управления. Однако идеологические, ментально-культурные, содержательные, технологические, квалиметрические проблемы, возникающие перед современной образовательной организацией, столь сложны, а их инновационный коэффициент так высок, что очевидна необходимость формирования и систематического повышения профессиональной компетентности управленцев как антикризисных менеджеров, вынужденных решать нестандартные управленческо-правовые, финансово-экономические, психолого-педагогические и учебно-методические проблемы.

Основными **внутрисистемными** недостатками подготовки управленцев в сфере образования являются: недостаточная сформированность непрерывной системы подготовки, переподготовки и повышения профессиональной компетентности руководителей сферы образования; отсутствие для руководителей права выбора вариантов формирования и развития компетентности; отсутствие проблемно-ориентированной направленности содержания и технологий реализации образовательных программ; недостаточное использование активных образовательных технологий, способствующих развитию профессионально значимых компетентностей и творческого потенциала слушателей; недостаточное сетевое взаимодействие системы дополнительного образования с управлениями образования и образовательными организациями-партнерами, являющимися заказчиками образовательных и консалтинговых услуг; неспособность в полной мере удовлетворить потребности руководителей в овладении ими эффективными управленческими технологиями решения нестандартных управленческо-правовых, финансово-экономических, психолого-педагогических и учебно-методических проблем современного

образования и т.д.

Все вышеперечисленное обуславливает необходимость существенной модернизации организационной структуры и деятельности факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (ФПК и ППРО) как важнейшей составной части системы непрерывного профессионального образования Московского педагогического государственного университета (МПГУ).

ФПК и ППРО в течение сорока лет является самым мобильным и практико-ориентированным факультетом МПГУ. Несомненным достижением факультета является создание научной школы управления образовательными системами. Основоположником данной школы является Татьяна Ивановна Шамова, член-корреспондент РАО, заслуженный деятель науки РФ, профессор, доктор педагогических наук. За сорок лет существования научной школы под руководством Т.И. Шамовой и её учеников было защищено большое количество кандидатских и докторских диссертаций, в которых теоретически обосновывалась и практически доказывалась эффективность исследовательского, рефлексивного, проблемно-функционального, программно-целевого, кластерного и других прогрессивных подходов управления образованием. Научная школа Т.И. Шамовой, организационно базирующаяся на ФПК и ППРО, имеет широкую известность, научную репутацию, высокий исследовательский уровень научных работ, высокопрофессиональный профессорско-преподавательский коллектив, деятельность научной школы проверена временем.

В современных условиях реализации принципа «образования через всю жизнь» факультет из вторичной структуры, дополняющей профессиональное образование МПГУ, используя потенциал научной школы Т.И. Шамовой, должен стать обязательным и очень важным, имеющим стратегическое значение атрибутивным компонентом системы «выращивания» специалиста в сфере управления образованием и его сопровождения на протяжении всей профессиональной карьеры.

Преодоление разрыва между существующим уровнем профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций и сложностью инновационных задач, стоящих перед современной системой образования, невозможно без серьезных преобразований системы дополнительного профессионального образования руководителей как на организационном, так и технологическом уровнях.

Стратегические нормативные документы определяют особые требования к организации, содержанию и образовательным технологиям системы дополнительного профессионального образования, как более мобильной и практико-ориентированной системе по сравнению с основным профессиональным образованием.

Идея заключается в создании новой модели, обеспечивающей непрерывное развитие отраслевого кадрового потенциала руководителей сферы образования с уникальной динамичной социальной образовательной платформой, вариативной информальной образовательной средой, независимой системой оценки качества профессиональной подготовки специалистов, открытой площадкой деятельности общественно-профессионального социально ответственного сообщества.

Целью является создание и обеспечение стабильной деятельности инновационной социо-ориентированной модели подготовки, переподготовки и повышение профессиональной компетентности руководителей образования на базе Института управления образованием МПГУ.

Цель проекта подразумевает решение «4G – задач» (four-level strategic objective) предпроектного и проектного периодов:

1. Формирование основных организационных принципов и механизмов реализации новой модели формирования отраслевого кадрового потенциала сферы образования.

2. Создание инфраструктуры для реализации проектируемой модели.
3. Создание нормативно-правовых условий локального уровня.
4. Создание системы информальной среды реализации проектируемой модели.

Для решения задач в качестве ключевого механизма создается *Институт управления образованием* (далее – *Институт*) как базовая модельная площадка отработки инновационных принципов и подходов развития профессионального отраслевого кадрового потенциала руководителей системы образования.

Предполагается, что новая модель развития отраслевого кадрового потенциала руководителей системы образования основывается на **четырёх принципах**:

1. Уникальная динамичная социальная и образовательная платформа.
2. Вариативная информальная образовательная среда.
3. Общественно-профессиональное деятельное сообщество.
4. Независимая система оценки качества.

Реализацию названных принципов организации возможно обеспечить за счет инновационного сегмента инфраструктуры создаваемого Института, который должен сформироваться за счет сетевого эффекта от взаимодействия с образовательными организациями – работодателями, предприятиями реального сектора экономики.

Образовательная, научно-исследовательская и консалтинговая деятельность Института преимущественно осуществляется на основе реализации магистерских программ («Менеджмент в образовании», «Менеджмент программ многоуровневой образовательной организации», «Менеджмент международных образовательных программ», «Метапредметное образование», «Экспертная деятельность в сфере образования», «Документационное обеспечение управления в сфере образования»), а также профессиональной переподготовки («Менеджмент в образовании», «Документационное обеспечение управления в сфере образования»), повышения квалификации руководителей и педагогов образовательных организаций, кратковременных подготовительных курсов для поступления в магистратуру.

Принцип вариативности должен реализовываться на всех уровнях подготовки, переподготовки, повышения управленческой компетентности и магистерского образования. Что, в свою очередь, снизит себестоимость программ, а следовательно и возможности их продвижения на рынке образовательных услуг. Что позволит в дальнейшем формировать эффективный контракт профессорско-преподавательского состава Института.

На базах образовательных организаций-партнеров, имеющих статус инновационной научно-образовательной площадки, должна быть создана сеть удаленных кампусов профессиональной подготовки как уникальных социальных и образовательных платформ, составляющих основу организации практико-ориентированного контекстного обучения, что позволит в дальнейшем реализовывать **программы прикладного бакалавриата «Менеджмент в образовании»**. Создание подобных кампусов позволит, с одной стороны, сделать образовательный процесс максимально практико-ориентированным, а с другой – повысить уровень социальной ответственности работодателя посредством его прямого участия в подготовке кадров.

В целях полноценного информационного сопровождения деятельности Института и создание эффективной информальной образовательной среды будет создан виртуальный IT-кампус, являющийся одновременно и образовательным порталом и учебной площадкой для студентов и слушателей, исследующих проблемы дистанционного образования.

Создание Консалтингового центра позволит оказывать платные консалтинговые услуги (нормативно-правовой аудит, экспертиза документационного обеспечения управления, научно-методическое сопровождение решения инновационных проблем образовательного процесса и т.д.), а также заниматься сопровождением слушателей в

условиях различных образовательных траекторий и профессиональных карьер.

Учитывая инновационный характер задач, стоящих перед современным руководителем образовательной организации, система дополнительного профессионального образования вынуждена не только оказывать образовательные услуги, но и разрабатывать управленческие и учебно-методические средства по решению актуальных проблем жизнедеятельности образовательных организаций, превращая данные консалтинговые решения в содержание магистерских программ, курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Работа центра должна строиться на принципе **сервизации управления образованием** как развития сферы проектно-договорных управленческо-методических, финансово-экономических, экспертно-аудиторских услуг, оказываемых образовательным организациям. Как известно, **сервис** предполагает оказание высококвалифицированных услуг, удовлетворяющих определенные потребности заказчика. В связи с этим конструктивным основанием для взаимодействия центра и образовательных организаций являются проектно-договорные отношения, которые предусматривают заключение прямых договоров о выполнении конкретных информационно-методических проектов.

В целом, три вышеназванных структуры позволят создать мобильную динамичную платформу, оперативно реагирующую на изменение социального заказа, профессиональных стандартов, которые обновляются, как известно, не реже одного раза в три года.

В обеспечении управления качеством образования необходимо создать систему независимой оценки качества образования, которая может быть представлена в виде Центра сертификации профессиональных компетенций (квалификаций). Центр в дальнейшем может пройти аккредитацию в качестве экспертной организации и привлекаться к государственным процедурам аккредитации. Потребителями услуги сертификации могут быть выпускники ВУЗа, слушатели курсов, а также работники образовательных организаций, в том числе проходящие процедуру по инициативе работодателя. Центр сертификации позволит и самому университету осуществлять кадровую политику, привлекая лучшие кадры и реализуя политику качества во всех направлениях деятельности. В качестве экспертов будут выступать представители работодателей, специалисты-профессионалы реального сектора экономики.

Для обеспечения необходимого уровня качества образования и соответствия требованиям работодателя и необходимо создать две структуры, имеющих четко выраженный профессионально-общественный контекст:

Во-первых, Профессионально-общественный экспертный совет, который будет решать экспертные задачи на разных уровнях и будет одинаково полезен как ВУЗам, так и общеобразовательным и профессиональным образовательным организациям.

Во-вторых, Центр профессионально-общественной аккредитации программ, который также позволит повысить статус и конкурентоспособность программ дополнительного и профессионального образования любого уровня.

Помимо кафедр управления образовательными системами, экономики образования, права в сфере образования в Институте могут быть созданы лаборатории управленческих инноваций, дополнительного профессионального образования и сопровождения дистанционных образовательных программ.