

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© 2014

Н.А. Герасименко, кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента
Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова, Владикавказ (Россия)

Аннотация: В контексте проведенного научного исследования мы выявили, что процесс непрерывного профессионального образования включает в себя общенаучную, теоретическую, практическую и общекультурную подготовку. Это дает право рассматривать непрерывное профессиональное образование как основополагающий принцип построения новой модели дополнительного профессионального образования, смыслообразующими факторами которой должны выступать фундаментальность, целостность, системность.

Ключевые слова: региональная система дополнительное профессиональное образование, подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации, региональный координационный центр дополнительного профессионального образования.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. В современных условиях наибольшего эффекта в работе дополнительного профессионального образования (ДПО) можно добиться, только объединяя возможности крупных предприятий региона, ведомств, учреждений в сфере образования, экономики, бизнеса, строительства. Решением обозначенных проблем, по нашему мнению может стать создание республиканского координационного центра дополнительного профессионального образования (РКЦДПО), раскрывающего формы и механизмы функционирования региональной системы непрерывного профессионального образования по следующим подсистемам: кадровых рабочих; работников научно-исследовательских организаций и вузов региона; менеджеров предприятий и организаций и т.д.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. Проблемы развития системы непрерывного профессионального образования в социально-экономическом аспекте рассматриваются в работах О.В. Агаповой [11], М.И. Бекоевой [2], С.Г. Вершловского [5], Б.С. Гершунского [7], В.В. Ефимова [9], И. Мосичевой [13], Л.И. Гурье [8], А.В. Хорошилова Ю. Шленова и др. [13]. Непрерывное профессиональное образование как фактор развития общества и государства является предметом рассмотрения в работах В.В. Безлепкина, В.В. Валентинова, Р.В. Кондратьева, М.С. Сунцовой [8], Н.А. Тоскиной [11], В. Шестак и др. [13]. Различные аспекты комплексного подхода к непрерывному образованию и его качеству рассматривались российскими исследователями (В.И. Байденко [1], Г.Э. Белицкой, Л.Н. Боголюбовой, В.А. Болотовым, Н.А. Герасименко [6], Г.П. Зинченко [10], Д.А. Махотиным, Н.А. Рототаевым, В.В. Сериковым, В.Д. Шадриковым),

Формирование целей статьи (постановка задания). В рамках данной статьи автор попытался отразить основные направления программы РКЦДПО, которая предусматривала выполнение ряда этапов – от разработки концептуальных основ эксперимента по созданию региональной модели ДПО до внедрения полученных результатов в масштабах России. Она направлена на решение задач ДПО, присущих как отдельным регионам, так и федерации в целом: отсутствие федерального закона «О дополнительном образовании», рамочное несование падение квалификационных уровней ДВПО и международных квалификационных систем, необходимость совершенствования методологической базы ДВПО, несовершенство организационно-экономических механизмов регулирования дополнительного образования региона.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Развивая понятие «дополнительного профессионального образования» и разрабатывая концептуальную модель формирования региональной системы ДПО, мы

обращались к трем основным ее субъектам: личности; образовательному процессу; организационной структуре ДПО. Как правило, при планировании управленческих воздействий необходимо учитывать прогнозируемые естественные долгосрочные изменения ситуации, а также искусственные изменения, и при этом обязательно принимать во внимание неизбежность непрогнозируемых изменений. Наряду со стратегическим управлением можно выделить задачи оперативного регулирования кадрового потенциала, которые требуют организации принципиально разных механизмов и моделей организации региональной системы ДПО. Изучение взаимодействия рынка труда и системы непрерывного профессионального образования привели к необходимости формирования на современном этапе модели, включающей в себя: способы согласования спроса и предложения рабочих и специалистов всех уровней; способы учета требований работодателей к их квалификации; форматы и нормы участия работодателей в деятельности по достижению динамического баланса спроса и предложения.

Анализ эволюции моделей взаимодействия региональных рынков труда и учреждений профессионального образования (О.В. Агапова, С.Г. Вершловский, Н.А. Герасименко, Н.А. Тоскина) [11]; сбор информации о состоянии занятости населения; анализ тенденций развития ДПО как подсистемы непрерывного профессионального образования, сведений о состоянии и повышении квалификации персонала на предприятиях и организациях региона позволили выделить основные виды деятельности по формированию эффективной системы ДПО, которые в современных условиях остаются нереализованными или осуществляются в нерегламентированной форме [6; 11].

Таким образом, формирование эффективной системы дополнительного профессионального образования региона возможно при условии соблюдения следующих принципов управления региональной системой дополнительного профессионального образования:

1. *Принцип целеустремленности*, в основе которого лежит постулат: цель первична, для ее реализации формируется система. Обобщение различных исследований российских авторов (В.В. Безлепкин, В.В. Валентинов, Р.В. Кондратьев) [3, с. 112-116] позволяет сформулировать общие цели развития дополнительного образования региона: создание институциональных условий социальной мобильности и роста конкурентоспособности человеческого капитала региона путем обеспечения доступности дополнительного образования для всех категорий работников, создание адекватной международным стандартам качества и требованиям компетентностного подхода федерально-региональной системы образования; формирование кадрового резерва стратегической конкурентоспособности региона.

2. *Принцип прогнозируемости*: система должна содержать в своей структуре модель прогнозирования для выбора наилучшего функционирования в изменяющихся организационных условиях. Применительно к реги-

ональной системе непрерывного профессионального образования, включающей различные подсистемы, требует глубокого изучения и последующей осторожной реализации ряда проблем, связанных с организационной структурой профессионального образования.

3. *Принцип управляемости:* система должна быть управляемой, то есть способной изменять свое функционирование сообразно новым управляющим воздействиям. Относительно системы ДПО управляющими для старших в иерархическом отношении систем являются воздействия, обусловленные факторами государственной политики в различных сферах деятельности и тесно связанная с ними реакция рынка труда.

4. *Принцип координации:* управление должно быть скоординировано с другими системами, и осуществляться своевременно. Прежде всего, это означает, что управление сферой образовательных услуг должно осуществляться в вертикальном (системное взаимодействие ДПО, а также общего, начального профессионального и высшего профессионального образования) и горизонтальном (тесное взаимодействие разных видов, уровней и форм дополнительного образования региона) направлениях.

Приоритетными направлениями деятельности РКЦДПО являются: координация деятельности руководителей высших учебных заведений, осуществляющих ДПО; развитие взаимосвязей с региональными и муниципальными органами управления, органами управления образованием, работодателями; разработка ценовой политики в сфере платных образовательных услуг; формирование позитивного общественного мнения о региональной системе дополнительного профессионального образования; содействие повышению уровня научно-профессиональной автономии образовательных учреждений и организаций ДПО в реализации комплексного подхода в развитии образовательной сферы в РСО – Алания; активное участие в многосторонних академических программах, организационно-методическое обеспечение обучения всех категорий работников на основе современных технологий обучения; успешное взаимодействие с образовательными и другими структурами международных организаций.

Дополнительное профессиональное образование в рамках РКЦДПО необходимо рассматривать как подсистему непрерывного образования, включающую в себя совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов, государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки обучающихся по отдельным дополнительным профессиональным образовательным программам и направлениям, сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов, органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций. Ключевые компетенции профессионала задаются, как правило, работодателями и отражают актуальные потребности и интересы всех субъектов рынка труда, которые были выявлены нами в ходе мониторинга региональной системы ДПО.

Таким образом, в обобщенном формате *основная цель* деятельности Координационного Центра заключается в информационно-аналитическом и экспертно-консалтинговом обеспечении взаимодействия региональной системы профессионального образования и рынка труда. Данная структура обеспечивает реализацию следующих *функций*: среднесрочного и долгосрочного прогнозирования кадровых потребностей развивающейся экономики региона; формирования ежегодных проектов регионального заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров всех уровней образования; мониторинга регионального рынка труда по показателям актуальных и перспективных требований работодателей к уровню и качественным параметрам профессиональных квалификаций работников началь-

ного, среднего и высшего звена; разработки на основе учета требований работодателей к качеству профессионального образования предложений для формирования и периодической корректировки регионального компонента профессионального образования; информационно-аналитического обеспечения деятельности служб по профориентации молодежи, центров планирования профессиональной карьеры и других посредников между рынком образования и рынком труда в сфере организации информационного обмена по проблемам кадрового потенциала; информационно-аналитического обеспечения региональных и территориальных органов управления образованием, отдельных учреждений профессионального образования, других региональных структур по их запросам; обеспечения участия и учета требований работодателей во внешней (независимой по отношению к системе образования) оценке качества профессионального образования выпускников учреждений начального профессионального образования (НПО) и среднего профессионального образования (СПО) региона (сертификация профессиональных квалификаций). Составление и публикация рейтингов образовательных учреждений по результатам сертификации.

Для эффективной реализации целей и задач деятельности Координационного Центра, в соответствии с теорией организаций и организационных структур, необходимо провести проектирование подразделений и функциональных единиц, их взаимосвязей, которые определяются задачами РКЦДПО и распределением функций, а также структуры управления как отношений соподчиненности по вертикали и горизонтали. Подобные системы с изменяющейся структурой, на наш взгляд, хорошо адаптируются к условиям внешней среды, дают потенциальную возможность высокой эффективности организации в достижении поставленных перед ней целей.

Таким образом, нами была предложена модель РКЦДПО по управлению системой непрерывного образования и прогнозирования подготовки кадров, и рассмотрен механизм его функционирования и взаимодействия с субъектами рынка труда. Отдельные блоки его уже функционируют в республике с 2009 года. На базе «Регионального центра подготовки управленческих кадров», созданного как структурное подразделение ГОУ ВПО СОГУ апробированы механизмы функционального взаимодействия работодателей, центра занятости населения и структурных подразделений вузов, реализующих программы ДПО.

В системе повышения квалификации ГОУ ВПО «Горский государственный аграрный университет» реализована краткосрочная программа «Преподавание в вузе как дополнительная профессия». Отделом дополнительного профессионального образования Министерства образования и науки республики использованы авторские анкеты для проведения мониторинга данной системы. В Северо-Осетинском республиканском институте повышения квалификации работников образования для слушателей реализованы программы «Педагогическое моделирование», «Компетентностный подход в педагогике» и «Инновационные педагогические технологии».

В соответствии с Программой антикризисных мер Правительства РФ на 2011 г во Владикавказе было подписано Соглашение между Правительством Республики Северная Осетия-Алания и Федеральной службой по труду и занятости населения по реализации «Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда». Программой предусмотрено осуществление мониторинга участия учреждений профессионального образования в обеспечении профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации высвобождаемых работников и работников, попавших под угрозу увольнения по программам, адекватным потребностям развития экономики и рынка труда в республике. Однако, механизмы, определяющие направления опережающего профессионального обучения высвобож-

даемых работников и формы содействия работодателей и органов службы занятости в рамках региональных программ дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, оказались недостаточно разработанными.

В связи с этим, в январе 2011 года нами был проведен мониторинг с участием представителей образовательных учреждений, региональных систем НПО, руководителей и ведущих специалистов органов управления образованием, Центра по труду и занятости населения г. Владикавказа, учебных центров при предприятиях, отдела профессионального образования республиканского Министерства образования и науки. Предметом специального изучения в рамках данного мероприятия в соответствии с «Программой дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда в РСО – Алания в 2011 г.» была система ДПО, предусматривающая повышение квалификации, подготовку и переподготовку кадров, послевузовское обучение, образование взрослых, программы опережающего обучения высвобождаемых работников и т. д.

В рамках дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда, при поддержке службы занятости населения г. Владикавказа только в 2011 году 1181 человек уже стали предпринимателями, получив безвозмездную субсидию на открытие своего дела. А 266 из них создали дополнительно еще 621 рабочее место для других безработных граждан. Кроме того, образовательными учреждениями, реализующими программы ДПО (в том числе опережающего обучения), производственными организациями и предприятиями различного типа, отдельными работодателями в период с 2009 по 2011 годы было заключено 576 договоров с 340 предприятиями и организациями республики. Из них: с целью сохранения рабочих мест и поддержания доходов граждан общественные работы организованы в соответствии со 137 договорами на 84 предприятиях для 5110 работников, попавших под угрозу увольнения; опережающее обучение организовано в соответствии с 20 договорами для 146 работников 17 предприятий, попавших под угрозу увольнения; для получения первого опыта работы в рамках стажировки в 247 организациях в соответствии с 413 договорами было направлено 1195 выпускников профессиональных учебных заведений к 770 наставникам; по организации рабочих мест для инвалидов заключено 6 договоров с 6 организациями на создание 26 рабочих мест. Однако, как показало наше исследование, действия вузов республики, Центра занятости населения, работодателей, органов управления образованием и экономикой были несоординированы.

Предлагаемая модель функционирования РКЦДПО объединит все эти службы, позволит им действовать согласовано, осуществлять координацию деятельности руководителей высших учебных заведений, организовывать взаимосвязь с региональными и муниципальными органами управления, органами управления образованием и работодателями; курировать помощь и поддержку в разработке и реализации инновационных образовательных программ и прогрессивных образовательных технологий; участвовать в разработке ценовой политики в сфере платных образовательных услуг, способствовать формированию позитивного общественного мнения о данной системе, содействовать повышению уровня научно-профессиональной автономии образовательных учреждений и организаций ДПО в реализации комплексного подхода в развитии республиканской образовательной сферы.

Программы, реализуемые координационным центром, необходимо представлять в виде образовательных модулей, соответствующих государственным образовательным стандартам и обеспечивающих поэтапное освоение дисциплин специальности и специализации. *Только при модульно-компетентностном подходе* система дополнительной профессиональной подготовки, переподго-

товки и повышения квалификации кадров, организации опережающего обучения высвобождаемых работников в условиях регионализации рыночной экономики и трансформации социально-трудовых отношений создаст интегрированное и профессионально диверсификационное поле в образовательном пространстве республики, будет содействовать созданию новых рабочих мест, в том числе в сфере малого бизнеса, формировать инвестиционную привлекательность республики, способствовать повышению конкурентоспособности экономики и улучшению инвестиционного климата.

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления. Таким образом, координационный центр представляет собой совокупность самостоятельных учреждений ДПО или вузов, реализующих программы ДПО, фирм, предприятий, административно хозяйствующих органов республики связанных друг с другом коммерческими, академическими, производственно - технологическими, административными интересами. Мы предполагаем, что по мере развития в сфере образования экономических отношений, интерес к КЦ будет возрастать и тогда более детально можно будет подойти к вопросу о создании, организационно-экономических аспектах его функционирования, структуре управления и нормативно-правовом обеспечении. Подобный центр, на наш взгляд, способен превратить систему ДПО в один из мощных факторов, позволяющих гражданину быть непрерывно адаптированным к изменениям в социально-экономической сфере; создать условия для удовлетворения потребностей общества в повышении уровня мотивации и профессионализма работников всех категорий. Он сможет так же осуществлять информационно-аналитическое и экспертно-консалтинговое обеспечение взаимодействия региональной системы профессионального образования с рынком труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Байденко В.И. Стандарты в непрерывном образовании: Концептуальные, теоретические и методологические проблемы. – М.: Изд. центр «Логос», 1999. С. 77.
2. Бекоева М.И. Сравнительно-внедренческий принцип реформирования системы непрерывного профессионального образования // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 3 (10). С. 30 – 33.
3. Безлепкин В.В., Валентинов В.В., Кондратьев Р.В. Система дополнительного профессионального образования в Российской Федерации. Государственная академия инноваций. Информационно-аналитический вестник № 1-2, 2000 г.
4. Бестаева И.М. Формирование эффективной организационно-экономического механизма управления системой дополнительного профессионального образования. Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. – Владикавказ, 2008. 24 с.
5. Вершловский С.Г. Непрерывное образование: Историко-теоретический анализ феномена: Монография. – СПб.: Питер, 2008. С. 97-101.
6. Герасименко Н.А. Формирование региональной системы непрерывного профессионального образования в рамках Евразийского экономического сообщества // Международная науч. практич. конфер. «Личность в условиях современных социальных изменений». – Магнитогорск, 2010. – С. 29-33.
7. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. – М., 1998. 426 с.
8. Гурье Л.И., Сунцова М.С. Проблемы организации последиplomного образования в странах Европы и США / Материалы IX Международной конференции по дополнительному образованию. – М., 2008. С. 164-165.
9. Ефимов В.В. Дополнительное профессиональное образование – важнейший путь к повышению конкурентоспособности предприятия / Материалы IX

Международной конференции. – М., 2008. С. 348-350.

10. Зинченко Г.П. Непрерывное образование – веле-ние времени. – М.: Просвещение, 1988. С. 182-184.

11. Технологии образования взрослых. Пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых / Под ред. О.В. Агаповой, С.Г. Вершловского, Н.А. Тоскиной.

– СПб. «Питер», 2008. С. 38-40.

12. Хорошилов А.В. К проблеме интернационализации образования // Открытое образование. 2002. №1. С. 57-59.

13. Шленов Ю., Мосичева И., Шестак В. Непрерывное образование в России // Высшее образование в России. 2009. №3. С. 36-49.

REGIONAL MANAGEMENT PRINCIPLES ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM

© 2014

N.A. Gerasimenko, candidate of pedagogical sciences, faculty of management
North Ossetian State University K.L. Khetagurov, Vladikavkaz (Russia)

Annotation: In the context of scientific research, we found that the process of continuing professional education includes general scientific, theoretical, practical and general cultural training. This entitles you to consider continuing professional education as a fundamental principle of the new model of additional vocational training, semantic factors which should act solidly, integrity, consistency.

Keywords: regional system of additional vocational education, training and retraining, skills upgrading, Regional Coordinating Center for Continuing Professional Education.

УДК 37.011.33

© 2014

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВЗГЛЯДЫ М.Э. РАСУЛЗАДЕ

X.З. Годжаева, диссертант кафедры педагогики и методики начального образования
Азербайджанский государственный педагогический университет, Баку (Азербайджан)

Аннотация: Педагогические взгляды М.Э.Расулзаде излагает в ряде своих произведений. В частности, он подробно рассматривал такие вопросы образования, как развитие школы, проблемы просвещения, где должны учитываться история народа, его духовное наследие. В частности, должны использоваться возможности устного народного творчества, духовной культуры в целом. Выступая за национальные устои просвещения, выделял три основы начального обучения: общее, принудительное и бесплатное.

Ключевые слова: М.Э.Расулзаде, национальная школа, образование, демократизация образования в начале XX века.

Мамед Эмин Ахунд Гаджи Алекпер оглу Расулзаде родился 31 января 1884 года в селении Новханы, в пригороде Баку, в семье религиозного деятеля. Начальное образование он получил во второй русско-мусульманской школе, впоследствии поступил в Бакинское техническое училище, и по собственному признанию, из-за бедности не смог получить высшее образование.

Он с первых десятилетий XX столетия вступил в революционную борьбу, создав вначале «Мусульманскую молодежную организацию» в 1902 году, затем став одним из создателей Мусульманской Социал-демократической Партии «Гуммат». Будучи в эмиграции, заложил основу Иранской Демократической партии (1910), а в 1911 году вступил в ряды Мусульманской Демократической Партии «Мусават». За короткий период он стал его лидером. Именно в период, когда он возглавлял эту партию, она выдвинула идею национального освобождения страны. Помимо этого, будучи избран Председателем Азербайджанского Национального Совета, он объявил о создании АДР 28 мая 1918 года на весь мир. Вновь созданное государство просуществовало немногим менее двух лет, столицей был Тифлис, затем – Гянджа, и, наконец – Баку. В этот период были осуществлены ряд реформ политического, социально-экономического и культурного плана, страна противостояла вооруженной интервенции извне, стала создаваться национальная армия. Резкое ухудшение международной ситуации привело к тому, что АДР пала. Это случилось 28 апреля 1920 года. Власть на основе определенных условий была передана большевикам. М.Э.Расулзаде из-за преследований скрывался в селении Лачын, но там его подвергли аресту, впоследствии, по указанию Сталина, его освободили. Переехав в Москву, М.Э.Расулзаде стал преподавать в Институте востоковедения персидский язык, затем, в 1922 году, уехав в Финляндию, приехал в Париж, оттуда уехал в Стамбул, а 6 марта 1955 года скончался в Анкаре.

Общественно-политическая, научно-педагогическая деятельность М.Э.Расулзаде исключительно много-

образна и разносторонняя. Его творчество является значительным вкладом в историю нашей культуры. Ответственность за служение народу, решимость воспитывать молодое поколение в духе преданности национальной идее стало жизненным кредо М.Э.Расулзаде, как носителя национального самосознания, лейтмотивом его жизни и творчества.

Педагогическое наследие М.Э.Расулзаде имеет определенное значение с точки зрения исследования истории азербайджанской школы в начале XX века, педагогического движения, основных направлений развития школьного образования, заслуг в этом деле благотворительных организаций. Его оригинальные мысли о школе, культуре, обучении, воспитании сосредоточены во многих произведениях, которые условно можно разделить на две группы:

1) небольшие статьи, опубликованные в азербайджанской печати в 1903-1920 годах;

2) произведения, опубликованные в эмиграции (1922-1955-е годы).

На первом этапе творчества М.Э.Расулзаде рассматривались такие вопросы, как роль образования в приобщении народа к культурному развитию, прогрессу, свободе, проблемы образования и воспитания, основные принципы национализации образования, его демократизации, исследовались такие проблемы, как сущность национальной нравственности, национального самосознания, освободительной идеологии, роль в этом образовании и повышения всеобщей грамотности, в частности, национальной школы, обучения каждого члена общества, что способствовало бы развитию науки и образования, и в конечном счете привело бы к свободной, привольной жизни каждого из нас. В своей речи на похоронах Г.Б.Зардаби он сказал: «Что нужно для того, чтобы пробудить народ, сделать его умным? Просвещение, просвещение и еще раз просвещение» [1, с.98].

В ряде произведений, написанных в эмиграции, М.Э.Расулзаде подробно рассматривает вопросы школы и просвещения, национализации образования, его