

Р. Г. Гарифуллин, А. Т. Глазунов, Н. В. Баранова

РЕСУРСНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕДЖЕМ*Ключевые слова: управление колледжем, ресурсы управления, ресурсная модель управления.**В статье рассматриваются вопросы новой идеологии управления профессиональной школой, ресурсы ее развития, оценка эффективности их использования.**Keywords: management of the college, resources of the management, resourcing model of management.**The article is dedicated to the questions of new ideology of the management of the professional schools, resources of its development and valuation of effectiveness its use.*

Внедрение ресурсной модели управления колледжем обусловлено рядом обстоятельств. Это та ситуация, которая сложилась в системе профессионального образования и, прежде всего, его начального и среднего уровней. Она сегодня такова, что с передачей учебных заведений начального и среднего профессионального образования на уровень регионов начался процесс их сокращения за счет объединения учебных заведений, а порой и простой их ликвидации [1]. Об остроте проблемы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена уже говорят на самом высшем уровне.

Резко возросло значение фактора управления конкретным учебным заведением с учетом его ресурсных возможностей. Отметим, что ресурсы (образовательные, кадровые, информационные, экономические) всегда играли важнейшую роль в управлении учреждением профессионального образования. Однако в современных условиях рыночного хозяйствования акцент на этой стороне управления приобретает, пожалуй, ключевое значение в развитии колледжа. Известно, что в инновационной практике базового профессионального образования имеются модели подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена на базе ресурсных центров, центров квалификаций и т.д. [2]. Однако этот опыт еще недостаточно обобщен и осмыслен. В этой связи изучение вопросов, связанных с разработкой моделей управления учреждением профессионального образования, в основе которых лежит идея максимально эффективного использования ресурсного потенциала, становится крайне актуальным [3].

Нами разработана и внедрена ресурсная модель управления колледжем, построенная на разработке и реализации стратегии развития колледжа, созданию условий, обеспечивающих достижение целей развития на основе оптимального использования ресурсов. При этом основным механизмом развития выступает анализ образовательным учреждением своих ресурсов по специально выделенным критериям. Ресурсная модель предполагает, что ресурсы и возможности учреждения являются основой стратегии, которая должна позволять образовательному учреждению наилучшим образом реализовать свои задачи. Важно, что ресурсная модель ориентирует колледж

на использование сетевых форм взаимодействия колледжа и социальных партнеров.

Состав и качество ресурсов уникальны для каждого колледжа, поэтому необходимо моделировать их состав и взаимодействие в ресурсной модели. Ресурсы работают не каждый сам по себе, а во взаимодействии, влиянии одних на другие в системе, то есть, создавая дополнительные, синергетические эффекты. При этом система ресурсов должна быть сбалансирована, то есть ресурсы должны соответствовать стратегии по количеству, качеству, производительным свойствам.

При построении модели (рис.1) мы исходили из общетеоретических основ моделирования. Ресурсная модель включает цель, задачи и механизмы управления; мониторинг условий и результатов деятельности, оценку запланированных и полученных результатов, эффективности деятельности колледжа.

**Рис. 1 – Ресурсная модель управления колледжем**

Данная модель включает две области оценки: организации управленческой деятельности и непосредственно оценки ее результативности по критериям и индикаторам эффективности использования ресурсов.

Критериями оценки эффективности реализации ресурсной модели выступают:

образовательного ресурса – качество образования, уровень реализуемых профессиональных программ, уровень методического сопровождения стандартов, обеспеченность образовательной среды информационными ресурсами, обновление содержания образования в соответствии с социальным заказом;

кадрового ресурса – уровень профессиональной компетенции педагогов, уровень диагностирования качества профессионального образования, уровень внедрения современных образовательных технологий в практику преподавания, уровень креативности коллектива, уровень формирования психологического климата коллектива;

информационного ресурса – динамика обновления информационно-коммуникационного оборудования, эффективность сетевого взаимодействия, управляемость и безопасность информационной среды, обеспеченность колледжа учебной литературой, доступность информационных ресурсов.

экономического ресурса – уровень соответствия материальной базы требованиям реализуемых федеральных государственных образовательных стандартов, эффективность дополнительных образовательных услуг, наличие нескольких источников финансирования, развитие учебно-производственной базы колледжа, модернизация материально-технической базы с участием работодателей [4].

Использование четких критериев оценки эффективности управления колледжем позволяет связать их с экономическими и прочими ресурсами, ввести рациональную группировку критериев, создать их иерархию. При этом большинство критериев должны быть ранжированы, что особенно важно: должна быть установлена корреляция между отдельными из них.

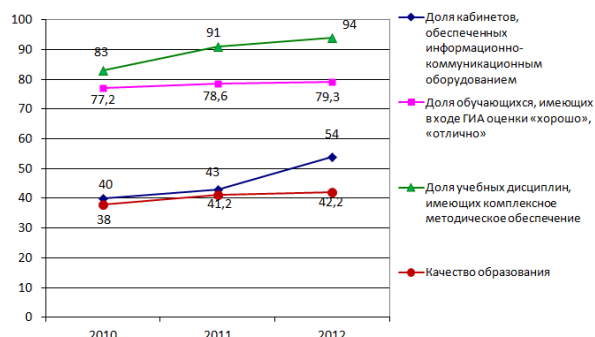


Рис. 2 – Связь индикаторов эффективности работы колледжа

На основе результатов корреляционного анализа нами определена положительная связь качества профессионального образования, доля кабинетов, обеспеченных информационно-коммуникационным оборудованием, доля обучающихся, имеющих в ходе государственной итоговой аттестации оценки «хорошо» и «отлично», доля учебных дисциплин, имеющих комплексное методическое обеспечение.

Выявлена прямая зависимость и взаимосвязь таких характеристик как уровень квалификации преподавателей, методическое обеспечение учебного процесса и качество образования, итоговая государственная аттестация и их зависимость от экономических показателей работы колледжа.

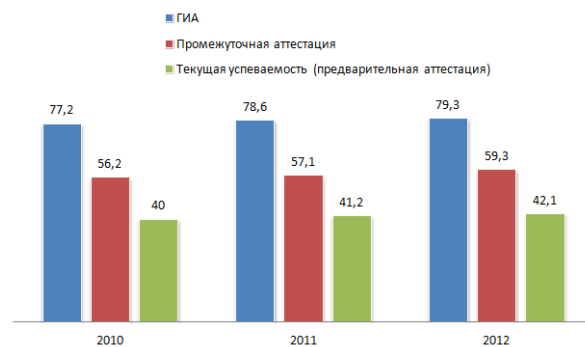


Рис. 3 – Результаты текущего, рубежного и итогового контроля

Прямым индикатором оценки является качество образования, которое выросло с 38% (2010 г.) до 42,2% (2012 г.). На всех трех этапах междисциплинарного экзамена аттестации студентов имеет положительную динамику (рис.4). Количество выпускников, получивших диплом с отличием, увеличилось с 2 до 5%.

Относительно высокие показатели эффективности и стабильности обеспечивают востребованность выпускников колледжа на рынке труда, способствуют их успешной адаптации и карьерному росту (рис.4).



Рис. 4 – Динамика трудоустройства, адаптации и карьерного роста выпускников колледжа специальности 270802 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»

Разработанная система критериев, а также показателей и индикаторов позволяет дать объективный и всесторонний анализ развития колледжа.

Внедрение ресурсной модели управления позволило раскрыть инновационный потенциал педагогического коллектива, создать условия для наиболее полного освоения и развития материально-технической базы, повысить заинтересованность в результатах учебной деятельности всех участников образовательного процесса и работодателей, помочь молодежи обрести достойные цели, обеспечить ее саморазвитие и овладение в полной мере профессиональными компетенциями.

Резюме

Среднее профессиональное образование России находится в процессе динамических

изменений, формируются новые цели и ценностные ориентации, социальный заказ учреждениям профессионального образования рассматривается как совокупность запросов различных социальных групп. В этих условиях по-новому ставятся вопросы управления учреждением среднего профессионального образования. Становится актуальной проблема разработки эффективных технологий управления, создания моделей управления как системы среднего профессионального образования, так и каждого отдельного образовательного учреждения [5].

Использование в качестве методологической основы управления системного, ситуационного, информационного подходов обеспечило устойчивые взаимосвязи внутренней и внешней среды образовательного пространства колледжа и позволило осуществить его моделирование по обоснованным, с точки зрения развития социальных процессов, параметрам и

факторам, воздействующим на развитие профессионального образования [6].

Литература

1. Л.Т. Ягьяева, *Вестник Казанского технологического университета*, **18**, 298-300 (2012).
2. Проект «Реформа системы образования»: результаты, программы, технологии /Под ред. Е.Я. Когана, Логос, Москва, 2006, 85 с.
3. А.Т. Глазунов, *Профессиональное образование*, **11**, 6-8 (2004).
4. Б.В. Сазонов, *Механизмы управления процессами модернизации в образовании*. Г.У. ВШЭ, Москва, 2003, 96 с.
5. В.М. Гаськов, *Управление системой профессионального образования*. ИРПО, Москва, 2001, 283 с.
6. А.М. Галимов, *Вестник Казанского технологического университета*, **12**, 79-83 (2010).

© Р. Г. Гарифуллин - дир. ГБОУ СПО Республики Марий Эл «Строительно-промышленный колледж», volspk@yandex.ru;
А. Т. Глазунов - д-р пед. наук, проф., гл. науч. сотр. ФИРО, atg@mail.ru; Н. В. Баранова - доц. каф. ХТВМС КНИТУ, дир. ВФ КНИТУ, baranova-htvms@mail.ru.