

РЕОРГАНИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В АлтГТУ

В.А. Сеницын

Преодоление кризиса в экономике и обществе всецело зависит от наличия в стране высококвалифицированных кадров, отвечающих всем требованиям рынка во всех его многофакторных аспектах. В этих условиях огромную роль играет система профессионального образования, так как именно она несет ответственность за обновление и рост интеллектуального потенциала в обществе.

Для решения этой главной задачи система образования должна в свою очередь отвечать современным требованиям, предъявляемым сегодняшними заказчиками.

Во-первых, преодолеть в своей деятельности «академизм» в подготовке кадров и повысить эффективность обучения.

Во-вторых, разрабатывать и внедрять современные технологии обучения.

В третьих, должна иметь высококомпетентный преподавательский состав, способный глубоко погружаться в организационно-управленческие процессы предприятий с тем, чтобы превращать образовательные проекты в консультационно-образовательные.

Данным требованиям наиболее полно может соответствовать система дополнительного профессионального образования (ДПО) как самая инновационноактивная из всех подсистем образования и как самая близкая к реальному сектору экономики.

На сегодняшний день можно выделить некоторые общие черты, характеризующие текущую ситуацию, в которой вузы вынуждены осуществлять свою основную деятельность – подготовку высококвалифицированных кадров:

- ограниченное государственное финансирование вузов, что приводит к старению материальной базы, сложностям с методическим обеспечением учебного процесса, сложностям в функционировании вузов в целом;

- низкая заработная плата и отсутствие перспектив ее повышения приводит к нежеланию талантливых молодых людей связывать свою будущую профессиональную деятельность с высшей школой, что приводит к кадровому голоду, повышенной нагрузке на ра-

ботающих преподавателей, снижению качества преподавания;

- структурная перестройка экономики и, соответственно, изменение структуры спроса на выпускников, вызывают необходимость изменения плана набора студентов, создает сложности с распределением выпускников, заставляет совершенствовать содержательную сторону учебного процесса с целью удовлетворения меняющихся потребностей, а все это требует затрат дополнительных интеллектуальных, материальных и других видов ресурсов;

- повышение требований работодателей к уровню подготовки выпускников вузов;

- появление платного образования, возможности зарабатывать дополнительные внебюджетные средства, а вместе с этим и реальной конкуренции в высшем образовании как в лице государственных, так и негосударственных вузов.

Как показал опыт работы ряда ведущих вузов страны, имеющих развитую систему дополнительного профессионального образования, первым и необходимым условием качественной системы его управления является Программа развития дополнительного профессионального образования, которая является организационной основой политики в университете в области дополнительного профессионального образования. Программа должна определять стратегию приоритетного развития системы ДПО и меры по ее реализации. Так, в Программе развития ДПО в России на 2002 – 2005 гг., в частности, отмечается, что «сформулированная Президентом Российской Федерации задача перехода к непрерывному, в течение всей жизни, образованию, продиктованная темпами развития современной экономики, науки, информационных технологий, выдвигает проблему реорганизации и развития системы дополнительного профессионального образования в число первоочередных задач».

Развитие системы дополнительного образования, характеризующееся в современных условиях многогранностью (различные программы), многоуровневостью (от кратко-

срочного повышения квалификации до программ дополнительного к высшему образованию «МВА»), гибкостью (удовлетворение изменяющихся потребностей рынка образовательных услуг) несомненно требует совершенствования системы управления дополнительным образованием.

Известными направлениями совершенствования любой системы управления (в том числе ДПО) являются следующие:

- разработка стратегии развития системы дополнительного образования в вузе;
- построение или совершенствование организационной структуры управления для выполнения стратегических задач;
- определение функциональных задач каждого подразделения;
- разработка системы принципов и методов управления;
- мотивация деятельности структурных подразделений и каждого работника системы дополнительного образования и др.

Разработка стратегии развития ДПО в АлтГТУ включала следующие исследования: формулировка миссии, выявление целей, оценка и анализ внешней среды, управленческое обследование сильных и слабых сторон, выбор стратегии развития, построение организационной структуры управления.

Была разработана миссия системы дополнительного профессионального образования в АлтГТУ:

ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ НОВЕЙШЕГО ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА, НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, ПРОГРЕССИВНЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ, КОТОРЫЕ ПОЗВОЛЯТ В ОПТИМАЛЬНЫЕ СРОКИ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ КАЧЕСТВЕННУЮ ПОДГОТОВКУ, ПЕРЕПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИХ ПОЛНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ.

Были сформулированы цели дополнительного профессионального образования в АлтГТУ, которыми явились:

1. УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ В ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ ПУТЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДПО.

2. ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ ДПО.

3. ПОСТОЯННОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ВСЕМ НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДПО.

4. КООРДИНАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ АлтГТУ ПО ВОПРОСАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

В соответствии с этапами построения организационной структуры системы ДПО в АлтГТУ была проведена оценка и анализ на систему ДПО факторов внешней среды – экономические, конкурентные, технологические, социальные, политические, рыночные, международные.

Были изучены стратегические альтернативы: ограниченный рост, рост, сокращение, сочетание. В целом по управлению дополнительного профессионального образования выбрана стратегия роста.

Следующим этапом исследований явилось изучение существующей структуры управления системой дополнительного профессионального образования. Основными недостатками этой системы являются:

1. Персонал, занятый в реализации различных программ наряду с основными обязанностями должен выполнять и функции учета, контроля качества, расчетные операции, работать с кадрами.

2. Ограничение инициативы работников ниже лежащих уровней.

3. Значительные объемы информации, передаваемые от одного уровня к другому.

Результаты выполненных исследований, анализ стратегии развития ДПО в регионах России, рекомендации начальника управления непрерывного профессионального образования Министерства образования и науки РФ И.А. Соловьевой, ректора московского института развития ДПО В.В. Безлепкина, ректора московской государственной академии инноваций В.В. Валентинова, комитета по образованию администрации Алтайского края, ректората АлтГТУ, опыт работы автора позволяют предложить следующую структуру управления ДПО в АлтГТУ:

Ректор – первый проректор – проректор по УР – ИРДПО – ИПК.

РЕОРГАНИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В АлтГТУ

Перед тем, как проанализировать структуру ИРДПО, отдельно необходимо остановиться на политике в области качества ДПО, которым будет заниматься специальный отдел.

Критериальным показателем деятельности системы управления в системе образования является качество образовательных услуг. Именно качество и может являться одним из основных рычагов конкурентной борьбы между образовательными учреждениями. В силу этого построение системы управления качеством дополнительного профессионального образования – одна из первостепенных задач. Такую структуру и принципы ее деятельности необходимо предусмотреть в управлении дополнительного образования АлтГТУ.

В АлтГТУ работают около 800 преподавателей, большинство из которых являются специалистами в области техники и производства. Они имеют высшее техническое образование, не ориентированное на профессиональную работу в сфере высшего образования. Изменившиеся социально-экономические условия и новые приоритеты образования выдвигают необходимость в специальной профессиональной научно обеспеченной подготовке специалистов технического профиля для работы в сфере высшего образования.

В связи с этим существует объективная необходимость в создании в АлтГТУ инженерно-педагогического центра. Подобные учреждения имеются в МГТУ, МАДИ, Казанском ГТУ, Новочеркасском ГТУ и других. Сейчас совместно с учебным управлением и кафедрой инженерной педагогики АлтГТУ ведется работа по созданию такого центра в структуре ИРДПО. Разработано положение о центре, учебные планы.

Кроме того, инженерно-педагогический центр будет заниматься вопросами повышения квалификации работников ссузов на основе поручения комитета администрации Алтайского края по образованию и приказа ректора. Разработан и утвержден комплексный план повышения квалификации, подписанный всеми заинтересованными сторонами. В этом году первая группа преподавателей ссузов прошла повышение квалификации по программе «Информатика и информационные технологии». Подготовлены к реализации программы по направлениям «Автомобили и автомобильное хозяйство», «Экономика» и целый ряд других.

Как известно, качество функционирования любой организации, в том числе и высше-

го учебного заведения непосредственно зависит от профессионализма управленческих кадров.

Такая программа повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров в системе образования разрабатывается в настоящее время в АлтГТУ.

На первом этапе ее реализации (в качестве основного условия ее успешности) предлагается массовое обучение всех уровней управленческого персонала вуза через систему ДПО, начиная с высшего – ректоры, руководители управлений и структурных подразделений, среднее звено – деканы, базовое звено – зав. кафедрами, начальники отделов и т.д. (причем не только АлтГТУ).

В целях улучшения качества подготовки и переподготовки водителей транспортных средств и преподавателей учреждений, осуществляющих подготовку водителей, усиления контроля за деятельностью образовательных учреждений, осуществляющих подготовку и переподготовку водителей транспортных средств, и выдачи им лицензий, в соответствии с протоколом заседания правительственной комиссии РФ по обеспечению безопасности дорожного движения от 19.08.2003 г. был издан приказ Минобразования Российской Федерации об утверждении Перечня образовательных учреждений – базовых центров по подготовке и переподготовке водителей транспортных средств. В этом Перечне по Алтайскому краю в качестве базового центра утвержден АлтГТУ.

В соответствии с этим приказом, по поручению комитета по образованию, комитета по безопасности дорожного движения администрации Алтайского края, ректората такой центр в АлтГТУ создан в подчинении Управления дополнительного профессионального образования. В настоящий момент завершается работа по отработке организационной структуры Центра, готовятся методическая документация, учебные планы и программы подготовки.

В целях формирования рациональной структуры функционирования системы военной и мобилизационной подготовки, гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций в Министерстве образования и науки РФ принято решение о создании системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов мобилизационной подготовки, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, преподавателей военной подготовки и дисциплины БЖД.

Изучив опыт работы Центров комплексной безопасности и повышения квалификации указанных специалистов (а их всего 4 – МГТУ, Московский институт стали и сплавов, Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Сибирский государственный технологический университет (Красноярск), появилось решение о необходимости создания подобного центра у нас.

Главной задачей менеджера является выбор или создание такой структуры, которая лучше всего отвечала бы целям и задачам организации, а также воздействующим на нее внутренним и внешним факторам. Эта структура должна наилучшим образом позволять организации эффективно взаимодействовать с внешней средой, плодотворно и целесообразно направлять усилия коллектива организации для удовлетворения по-

требностей своих клиентов при условии высокоэффективного достижения своих целей. Для этого проектирование структуры должно базироваться на стратегических планах организации. По этому поводу известный специалист в области организации и управления Альфред Чандлер сформулировал свой ставший знаменитым принцип "Стратегия определяет структуру". Поэтому изменение стратегии организации, как правило, требует изменений и в организационной структуре, т.к. изменение стратегии, – это и изменение планов организации, на которых базируется структура. Важно понимать, что структура, – это не застывшая форма, подобная каркасу здания. К изменениям структуры следует относиться как к процессу реорганизации. Этот процесс, как и все задачи и функции организации, бесконечен.