



М.В. НИКИТИН

д-р пед. наук, профессор, вице-президент АПО, г. Москва

e-mail: niki5.53@mail.ru

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КОЛЛЕДЖА — ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

Автор статьи предлагает на основе теории управления организационными изменениями инновационный формат организационных структур и механизмов управления крупным колледжем — образовательным комплексом.

The author of the article offers on the basis of the theory of management of organizational changes an innovative format of organizational structures and mechanisms of management of a large college — an educational complex.

ГЛОССАРИЙ БАЗОВЫХ ПОНЯТИЙ:

* **колледж — образовательный комплекс** — это крупная образовательная организация среднего профессионального образования в правовом статусе автономного учреждения (АУ СПО), интегрирующая и концентрирующая программно-содержательный, кадровый, управленческий и имущественный потенциал образовательных организаций дошкольного, общего, коррекционного, начального профессионального и дополнительного образования. Ядро образовательного комплекса — колледж, обеспечивающий качество результата образования и воспитания выпускников;

* **управленческий потенциал колледжа** — совокупность профессионально-управленческих квалификаций администрации, персонала и студентов УСПО как формы проявления российской системы ценностей. Управленческие квалификации есть неотчуждаемый источник формирования личной собственности и профессиональной самореализации;

* **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: «перевод потребностей в квалификациях в образовательные программы»;

* **ассоциация успешных выпускников АУ СПО** — иннова-

ционный социальный институт самореализации выпускников-лидеров, в т.ч. лидеров в среде лиц с ограниченными возможностями здоровья, где «... достижение профессионального и личностного успеха порождает веру в себя и будущее своей страны» (А.С. Асмолов). Формируется новый критерий качества результата воспитания и образования — создание (в т.ч. регистрация как нового юридического лица) ежегодной ассоциации успешных выпускников АУ СПО как реальных представителей гражданского общества.

12.02.2015 г. состоялось заседание правительства РФ, по результатам которого было принято Распоряжение правительства от 03.03.2015 г. №349-р «О комплексе мер по совершенствованию системы СПО», где были определены три системные задачи:

а) укрупнение профессиональных образовательных организаций СПО, в т.ч. 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 т.ч. активно продвигать в УСПО требования ЮНИОР WSI и WORLDSKILLS;

б) необходимо стимулировать участие работодателей в управлении системой СПО — от проф-

ориентации до трудоустройства, в т.ч. необходимо апробировать механизмы управления качеством профессиональных квалификаций на основе создания ассоциаций успешных выпускников УСПО и полностью МЦПК;

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

Рассмотрим решение этих задач подробнее.

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

а) 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»;

б) многофункционального центра профессиональных квалификаций как системного интегратора государственно-кластерных ресурсов для обеспечения качества квалификаций, трудоустройства и самозанятости работников квалифицированного труда (квалифицированных рабочих, мастеров, ремесленников, прорабов, фермеров, индивидуальных предпринимателей), в т.ч. целевое обучение и обязательное трудоустройство лиц с ОВЗ;

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

Рассмотрим промежуточные результаты деятельности нашей экспериментальной площадки.

КОЛЛЕДЖ — ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС КАК ПРОСТРАНСТВО ВЫБОРА КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Будем объективными — топовая часть всех российских образовательных рейтингов, в т.ч. международных, это наиболее крупные вузы и колледжи, представляющие собой крупные образовательные комплексы (холдинги, консорциумы), состоящие из многих подразделений, но работающие

под брендом ведущей образовательной структуры. Классический зарубежный пример — Кембридж как колледж.

Передача в 2020 году на уровень субъекта Федерации учреждений НПО/СПО и интеграция их в среднее профессиональное образование создает достаточные правовые, финансовые и имущественные основания для их укрупнения и роста конкурентоспособности.

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 меха-

низмов управления на основе перераспределения полномочий и ответственности между базовыми субъектами, заинтересованными в качестве профессиональных квалификаций:

а) органами государственного и муниципального управления образованием и государственным имуществом комплексом;

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

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

г) обучающимися (дети, подростки, молодежь, взрослые, в т.ч. лица с ОВЗ), осуществляющими выбор собственной профессиональной карьеры для обеспечения качества жизни.

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

а) увеличение пространства выбора школьниками востребованных видов профессиональной деятельности в соответствии с текущими и перспективными потребностями региональной многоукладной экономики, в т.ч. узнать реальные размеры оплаты труда;

б) ознакомление с современным учебно-тренажерным оборудованием колледжа и его студентами, которые его сделали свой профессиональный выбор и сформировали карьерные планы;

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

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

В свою очередь, как показывают результаты социологических исследований, ряд традиционных государственных образовательных структур уже давно не обеспечивают требования качества



результата обучения и воспитания, зачастую дублируют функции и имитируют конкуренцию. Проведенный нами анализ показал, что потенциальными участниками образовательного комплекса должны стать, по нашему мнению, 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 т.ч. 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 общежитие и выпускники школы-интерната были ориентированы, в основном, на строительные специальности и гарантированный социальный пакет;

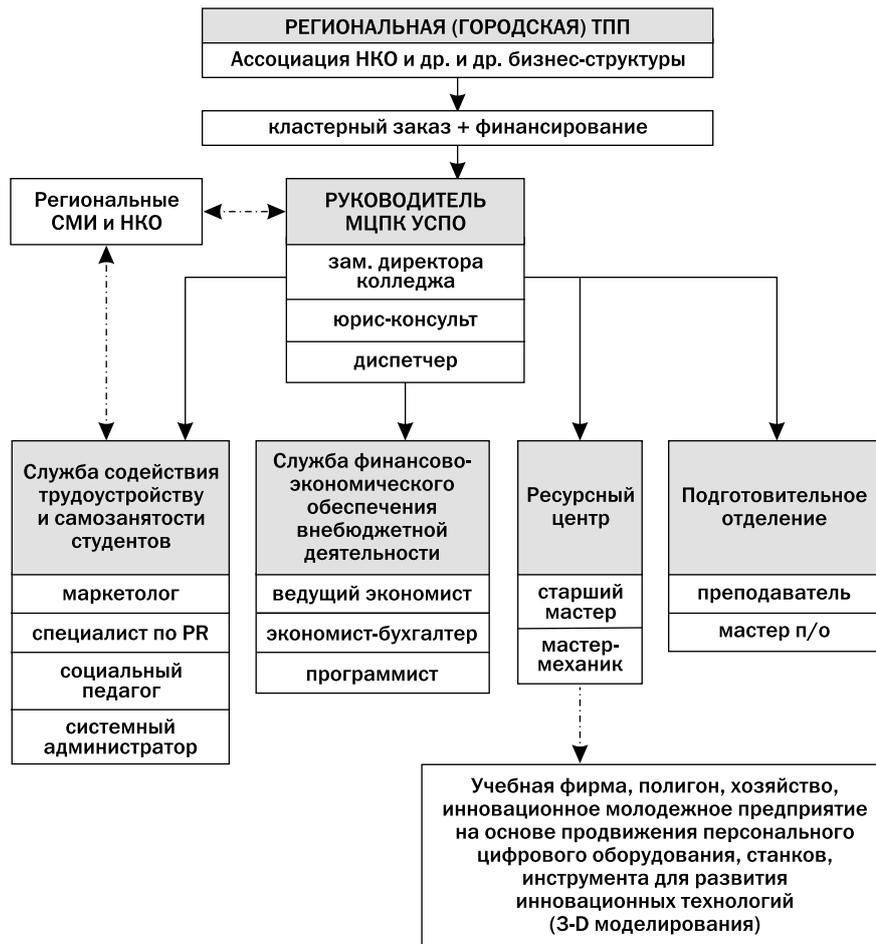
→ центр профориентации, который во многом дублирует функции и МУКа, и колледжа, и УНПО, но функционирует за счет государственных бюджетных ресурсов;

→ учреждения начального профессионального образования (УНПО) уже теряют статус юридических 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 др. структуры.

Цель модернизации менеджмента колледжа — институционализация организационных изменений традиционных механизмов управле-

БАЗОВАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ МЦПК УСПО



ния 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-общества, семьи и человека. Ориентация на ценности лежит в основе синергетики менеджмента. Одним из укрупненных структурных подразделений такого колледжа должен стать МЦПК.

МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ УСПО КАК СИСТЕМНЫЙ ИНТЕГРАТОР РЕСУРСОВ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА

Снижение диспропорций между различными секторами российской экономики в количественных и качественных требованиях к уровню квалификаций рабочих,

техников, ремесленников, фермеров, предпринимателей и других работников квалифицированного труда. 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 развитие регионального промышленного производства, но и сфера услуг все, в большей степени, становятся потребителями образовательных программ УЦПК УСПО. Структура «контрольных цифр приема» в УСПО — образовательный комплекс должна соответствовать новым его ресурсным возможностям и пропорциям: 70% после 9 класса; 20% — 11 класса; 10% по дополнительным квалификациям.

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) ТПП и Ассоциации малого бизнеса и социального предпринимательства. Предметами управления становятся различные форматы заказов:

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

б) региональная (городская) ТПП формирует количественный кластерный заказ на переподготовку и повышение квалификации персонала для МЦПК УСПО на один-два года и осуществляет его ежеквартальное корпоративно-кластерное финансирование, в т.ч. внешнюю оценку качества, организацию практики и трудоустройство;

в) региональная (городская) ТПП + НКО социальных предпринимателей формирует количественный предпринимательский заказ для МЦПК УСПО на целевую подготовку социальных предпринимателей, в т.ч. 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.

Предложена к апробации инновационная модель Ассоциации успешных выпускников УСПО как нового юридического лица колледжа — образовательного комплекса.

АССОЦИАЦИЯ УСПЕШНЫХ ВЫПУСКНИКОВ УСПО КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СООБЩЕСТВО

В настоящее время Ассоциации выпускников УСПО — образовательных комплексов находятся в стадии эмпирического формирования и проявляют себя в формате советской воспитательной традиции — «вечер встречи выпускников». По нашему мнению, это неадекватно задачам обеспечения качества общественно-государственного управления УСПО.

Мы рассматриваем Ассоциацию в двух форматах: а) как источник формирования резерва учебно-вспомогательного и управленческого персонала колледжа — образовательного комплекса; б) как сетевое партнерство успешных выпускников бизнес-сообщества, УСПО и органов государственного управления. Рассмотрим эти форматы подробнее.

Важным источником формирования резерва персонала колледжа — образовательного комплекса должна стать, по нашему мнению, Ассоциация успешных выпускников. Резервом персонала являются ресурсные группы выпускников, обладающие репутационным капиталом, т.е. 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: первый этап — отбор успешных студентов и осуществление их обучения в области менеджмента для выполнения различных функций учебно-вспомогательного персонала колледжа и внедрения информационных технологий в управление и учебный процесс. Для них появляется реальная 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 др. должности сотрудников колледжа — образовательного комплек-

са. Непосредственное обучение членов Ассоциации менеджменту могут осуществлять как руководители колледжа, так и внешние специалисты.

Программой развития Новоруренгойского многопрофильного колледжа была разработана и апробируется модель Ассоциации успешных выпускников, где реализуются две стратегии, ориентированные на результат:

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 (муниципального) управления (второй этап).

Библиографический список:

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.

Ключевые слова: колледж — образовательный комплекс, управленческий потенциал колледжа, организационная структура МЦПК УСПО, ассоциация успешных выпускников колледжа.

Keywords: College, education, managerial potential of the College, the organizational structure of ICAT CSS, Association of successful College graduates.

Можно уклониться от подписки на журнал. Но нельзя уклониться от проблем, которые в нем обсуждаются. Давайте делать это вместе.