

СТРАТЕГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 377.12
ББК 4447.4

ГСНТИ 14.15.07

Код ВАК 13.00.01

Биктуганов Юрий Иванович,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Института менеджмента и права, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26; e-mail: sfomenko2012@yandex.ru.

Фоменко Светлана Леонидовна,

доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и менеджмента Института менеджмента и права, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26; e-mail: sfomenko2012@yandex.ru.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: техникумы; проектная деятельность; программы развития; педагогический коллектив; организация образования.

АННОТАЦИЯ. Инновационное развитие России, обусловленное непрерывными изменениями в жизни общества, стремительным развитием высоких технологий, ростом уровня технической оснащенности производства, высокими темпами развития науки и техники требуют существенной модернизации системы отечественного образования. Введение инноваций в образование является одним из основных механизмов развития системы образования страны в целом и региональных систем образования, в частности. В статье рассматривается модель деятельности педагогического коллектива по проектированию направлений развития образовательной организации, включающая систему организационных действий, освоение и внедрение новшеств, обеспечивающих устойчивое развитие организации, этапы процесса, условия его осуществления, взаимосвязи и отношения между элементами исследуемого объекта. Описан инструментарий определения степени готовности педагогического коллектива к проектированию развития организации среднего профессионального образования. Обоснован механизм деятельности педагогического коллектива, обеспечивающий проектирование развития организации среднего профессионального образования. Представлены основные критерии оценки эффективности модели деятельности педагогического коллектива по проектированию направлений развития организации среднего профессионального образования (эффективность определяется по проектированию направлений развития филиала техникума, определяется по росту квалификации педагогического коллектива, качеству проведения ГИА, результатам исследовательской деятельности со студентами, результатам развития материальной базы и выполнению контрольных цифр приема).

Biektuganov Yuri Ivanovich,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Economics and Management Department, Institute of Management and Law, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

Fomenko Svetlana Leonidovna,

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of the Department of Economics and Management, Institute of Management and Law, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

PLANNING OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION DEVELOPMENT

KEYWORDS: college; project; program of development; teaching staff; education organization.

ABSTRACT. Innovative development in Russia is determined by the continuous changes in the life of the society, fast development of high technologies, perfection of equipment, high speed of science and technology development; these factors explain the need for modernization of the Russian educational system. The article presents the model of the activity of teaching staff in planning the ways of development of educational organizations, including the organizational actions to ensure inclusion of teachers in the planning process, development and implementation of innovations for sustainable development of the organization, the stages of this type of activity, conditions of its implementation, relationships between the elements of this process. The tools to determine readiness of the teaching staff to planning the ways of development of organizations of secondary professional education are described. The mechanism of the teaching team, ensuring good planning of development is presented. The main criteria for evaluating the effectiveness of the teaching staff activity in planning the ways of development of organizations of secondary professional education is considered (effectiveness is determined by the progress of the teaching staff in the branches of the secondary education institution, by the quality of organization of exams, by the results of research work of the students, by the results of enrolment).

Введение. На современном этапе развития общества в различных сферах жизнедеятельности человека происходят значительные изменения, которые существенным образом затрагивают и систему образования. Инновационное развитие России, обусловленное непрерывными изменениями в жизни общества, стремительным развитием высоких технологий, ростом уровня технической оснащенности производства, высокими темпами развития науки и техники требуют существенной модернизации системы отечественного образования. Введение инноваций в образование является одним из основных механизмов развития системы образования страны в целом и региональных систем образования, в частности. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р) ставит основную задачу – поиск путей обновления направлений развития системы образования страны путем модернизации.

В ходе исследования был проведен теоретический анализ работ отечественных ученых [1; 2; 3; 4; 6; 7; 8; 10; 11; 18; 19] по данной проблематике, причем установлено, что вопросы о соотношении принципов федерализма и регионализма в образовательной политике подробно освещены в работах Г. А. Бальхина, Н. И. Булаева, А. С. Гаязова, В. И. Загвязинского, А. П. Лиферова, И. М. Реморенко и др.), проблемы теории управления региональным образованием рассмотрены А. С. Горшковым, В. Ю. Кричевским, В. С. Лазаревым, М. М. Поташником, П. И. Третьяковым, управлению инновациями в образовании особое внимание уделяли Л. В. Лосева, Т. Г. Новикова, В. М. Петровичев, В. И. Слободчиков, В. А. Сластенин, П. И. Третьяков, О. Г. Хомерики и др., проблемы программно-целевого управления развитием регионального образования рассматривались К. С. Бажиным, С. А. Репиным, П. И. Третьяковым), сущность системного управления в образовании представлена в работах Ю. А. Конаржевского, Н. В. Кузьминой, В. С. Лазарева, М. М. Поташника, И. К. Шалаева и др.). Теоретическим исследованиям общих проблем управления посвящены работы В. Г. Афанасьева, Д. М. Гвишиани, О. А. Дейнеко, Ю. А. Тихомировой и др. Различные аспекты педагогического управления рассматривались в работах С. И. Архангельского, Ю. К. Бабанского, Н. Ф. Талызиной и др. Отдельные проблемы управления развитием в системе профтехобразования исследовали С. Я. Батышев, Б. С. Гершунский, А. Я. Найн, В. А. Федоров, Р. Х. Шакуров.

В настоящее время стратегический подход к развитию российского образования задан в современной модели развития образования России на период до 2020 г., где определены следующие задачи:

- формирование мировоззрения через систему общественных отношений, развитие гражданского общества;
- обновление образовательных программ и технологий на всех уровнях образования;
- обеспечение граждан возможностью учиться всю жизнь, оставаясь при этом успешными на рынке труда;
- участие потребителей в формировании системы оценки качества образовательных услуг.

Из множества проблем, связанных с региональным образованием, в настоящее время особо выделяется комплекс сложных вопросов, направленных на осмысление сущности управления его развитием [5; 9; 12; 13; 14–17; 20]. Отдельные аспекты этой проблемы освещены в трудах В. А. Бордовского, Г. А. Бордовского, Н. И. Булаева, А. С. Горшкова, Ю. А. Конаржевского, В. С. Лазарева, О. Е. Лебедева, В. М. Петровичева, М. М. Поташника, И. И. Проданова, С. А. Репина, Г. Н. Серикова, В. А. Сластенина, С. Ю. Трапицына, П. И. Третьякова, Т. И. Шамоной и др.

Гуманизация и демократизация образования, изменение спектра функций, принципов, методов и приемов управленческой деятельности и их усложнение, особенно в условиях собственного развития, обусловили необходимость совершенствования всей системы управления. В то же время исследований, определяющих деятельность педагогического коллектива по разработке программы развития образовательных организаций СПО, а также критериев и показателей, отслеживающих динамику развития образовательных организаций СПО, в научной литературе представлено явно недостаточно. В этой связи в данной работе представлено обоснование, разработка и результаты апробации модели деятельности педагогического коллектива по проектированию направлений развития образовательной организации СПО в условиях дефицита бюджетного финансирования.

Материалы и методы. Теоретико-методологической основой исследования выступают теория управления в обществе и социальных системах (В. Г. Афанасьев, А. И. Берг и др.), теория непрерывного профессионального образования (А. П. Владиславлев, С. Я. Батышев, А. М. Новиков и др.), концептуальные основы управления школой (Ю. С. Алферов, В. С. Лазарев,

М. М. Поташник и др.), работы по организации социального партнерства (Н. Л. Виноградова, А. В. Корсунов, С. И. Кубицкий, В. А. Михеев). Особую роль в разработке данного направления играет Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг. (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р).

В опытно-поисковой работе по разработке модели деятельности педагогического коллектива, обеспечивающей проектирование основных направлений развития образовательной организации СПО, выполненной на базе филиала ГБОУ СПО СО «Верхнотуринский механический техникум» г. Верхотурье, участвовал коллектив техникума в составе 15 педагогических работников и 85 обучающихся по направлениям ОПОП СПО 100701.01 – Продавец, контролер-кассир и 110800.04 – Мастер по техническому обслуживанию. Филиал ГБОУ СПО СО «Верхнотуринский механический техникум», который открылся в 2013 г. в городском округе Верхотурский после реорганизации ГБОУ НПО СО «Верхотурское профессиональное училище» и ГБОУ СПО СО «Верхнотуринский механический техникум», не исключение. Следует отметить, что в настоящее время в городском округе техникум является единственным профессиональным учебным заведением.

На первом этапе (2013 г.) изучалась и анализировалась литература по исследуемой проблеме, была создана рабочая группа. На втором этапе (2014 г.) разрабатывались локальные акты, налаживалось сотрудничество с социальными партнерами, велась профориентационная работа, разрабатывалась модель деятельности педагогического коллектива по проектированию развития образовательной организации. На третьем этапе (2015 г.) апробировалась и внедрялась в практику модель деятельности педагогического коллектива по проектированию развития образовательной организации. Анализировались результаты этой деятельности.

В качестве основной гипотезы исследования было принято, что участие педагогов в совместной с администрацией образовательной организации деятельности по проектированию путей развития образовательной организации будет способствовать повышению эффективности работы техникума, укреплению взаимодействия педагогического коллектива и росту качества обучения учащихся, если создана и апробирована соответствующая модель деятельности педагогического коллектива по проектированию путей развития образовательной организации, разработан алгоритм деятельности педагогического коллектива, включаю-

щий анализ ресурсов и кадрового состава ОО, выявления проблематики, способов повышения эффективности работы педагогического коллектива и т.д.

Результаты. Чтобы понять смысл современных требований к проектированию направлений развития образовательной организации СПО, прежде всего требуется определить сущность изменений в социальном контексте окружения образовательной деятельности. Известно, что потребность в поиске новых путей развития возникает тогда, когда перед организацией встает проблема, решить которую обычным способом невозможно. Анализ научной философской, социологической, экономической, психолого-педагогической литературы показал, что развитие образования на любом уровне всегда происходит под влиянием определенных факторов (политико-экономическая трансформация страны, социальная политика государства, исторический опыт и национальные особенности государства, общие тенденции социально-экономического и политического мирового развития, педагогические факторы и т.д.). [3; 5; 7; 9; 10; 11].

В литературе, посвященной анализу основных режимов деятельности систем образования, в качестве основного отличия между функционированием и развитием указывается, что при *функционировании* осуществляется *использование возможностей*: финансовых, кадровых, программно-методических, материально-технических и т.п., – а при *развитии* происходит *наращивание этих возможностей и повышение эффективности их использования*. Различие двух основных режимов работы системы образования оказывается важным и принципиальным с точки зрения управления: во-первых, процессы функционирования и развития в определенной степени противоречивы и их «совмещение» невозможно без управления; во-вторых, они специфичны как объекты управления и требуют различных функций и механизмов управления.

Механизм целенаправленного управления развитием системы, по нашему мнению, представляет собой совокупность процедур, методов, обеспечивающих движение системы к желаемому результату этого развития. Особенно актуальны в этой связи:

– возможность учета и прогнозирования изменений во внутренней и внешней среде;

– возможность принятия решений на основе системного анализа и построения программы действий, которые обеспечивают желаемые изменения в развитии;

– возможность включения всех членов коллектива в согласованную разработку и реализацию решений, причем процесс взаимодействия членов педагогического коллектива, включает ряд взаимосвязанных

этапов, результатом реализации которых и является собственно разработка программ развития разного уровня [10; 14; 17; 19].

Основные показатели развития систем образования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные показатели развития систем образования (по Наумову С. В.)

Свойства системы	Возможные изменения
1. Целостность	
Потенциал образовательной системы	Цели образования. Содержание образования; его тип; педагогические программы. Ресурсы: научные, информационные, методические, кадровые, материальные, финансовые
2. Структурность	
2.1. Состав образовательной системы	Типы и виды образовательных учреждений, их сеть
2.2. Участие образовательных учреждений в инновационной деятельности	Число экспериментальных площадок. Содержание инновационной деятельности. Участие в инновационных проектах, конкурсах научно-исследовательских работ
2.3. Связи между образовательными учреждениями	Виды связей: преемственность, взаимодополняемость, социальное партнерство
2.4. Отношения между образовательными учреждениями	Характер отношений (диктат, сотрудничество)
2.5. Отношения между учреждениями образования и учреждениями обеспечения	Характер отношений (распределение ресурсов, предоставление услуг)
2.6. Отношения между учреждениями образования и органами управления	Характер отношений (административное подчинение; децентрализация управления, распределение полномочий; централизация управления; ограничение полномочий нижних уровней)
2.7. Отношения между органами управления разного уровня	Характер отношений (разделение функций; дублирование функций; разделение полномочий)
3. Взаимосвязи образовательной системы и социальной среды	
3.1. Способ определения социальных связей образования	Состав «авторов» социального заказа в системе образования
3.2. Открытость образовательной системы	Уровень информирования населения о деятельности образовательных учреждений. Наличие общественных структур, участвующих в управлении образованием

3.3. Участие социальных институтов в создании условий для развития системы образования	Мера участия социальных институтов в реализации педагогических программ и в ресурсном обеспечении образовательных учреждений. Характер сотрудничества, его мотивы
3.4. Международные связи	Характер сотрудничества (эпизодические контакты, совместные проекты, целевые программы)
3.5. Межрегиональные связи	Характер сотрудничества (информационный обмен, совместные проекты)
4. Иерархичность системы	
4.1. Организационно-педагогическая система	Виды и число уровней в организационно-педагогической системе; дифференциация образовательных систем по их масштабу и функциям.
4.2. Обучающая система	Дифференциация уровней образованности; ее связь с организационно-педагогической структурой образовательного учреждения.

В нашем случае целью проектирования направлений развития техникума на среднесрочную перспективу является создание экономических, организационно-технических и научно-методических механизмов для развития организации, обеспечение условий для удовлетворения потребностей рынка труда в качественном образовании путем создания новых механизмов регулирования в сфере среднего профессионального образования, развития фундаментальности и практической направленности реализуемых образовательных программ, развитие системы непрерывного образования в рамках интегрированного профессионального учебного заведения, регулирующего образовательные программы разных уровней в интересах создания условий для реализации миссии ГБОУ СПО СО «Верхнетиуринский механический техникум», направленной на подготовку студентов к профессиональной деятельности в условиях развивающейся экономики России, обеспечение непрерывного повышения профессиональной квалификации и переобучения взрослого населения.

В ходе анализа текущего состояния техникума участники рабочей группы подробно рассмотрели эффективность привлеченных ресурсов, окупаемость вложений; провели оценку конкурентоспособности. При анализе результатов реализации предыдущей программы развития были проведены SWOT и PEST-анализы, организован проблемно-ориентированный анализ состояния техникума.

Анализ образовательного процесса, а также констатирующий эксперимент, проведенный в филиале ГБОУ СПО СО «Верхнетиуринский механический техникум»,

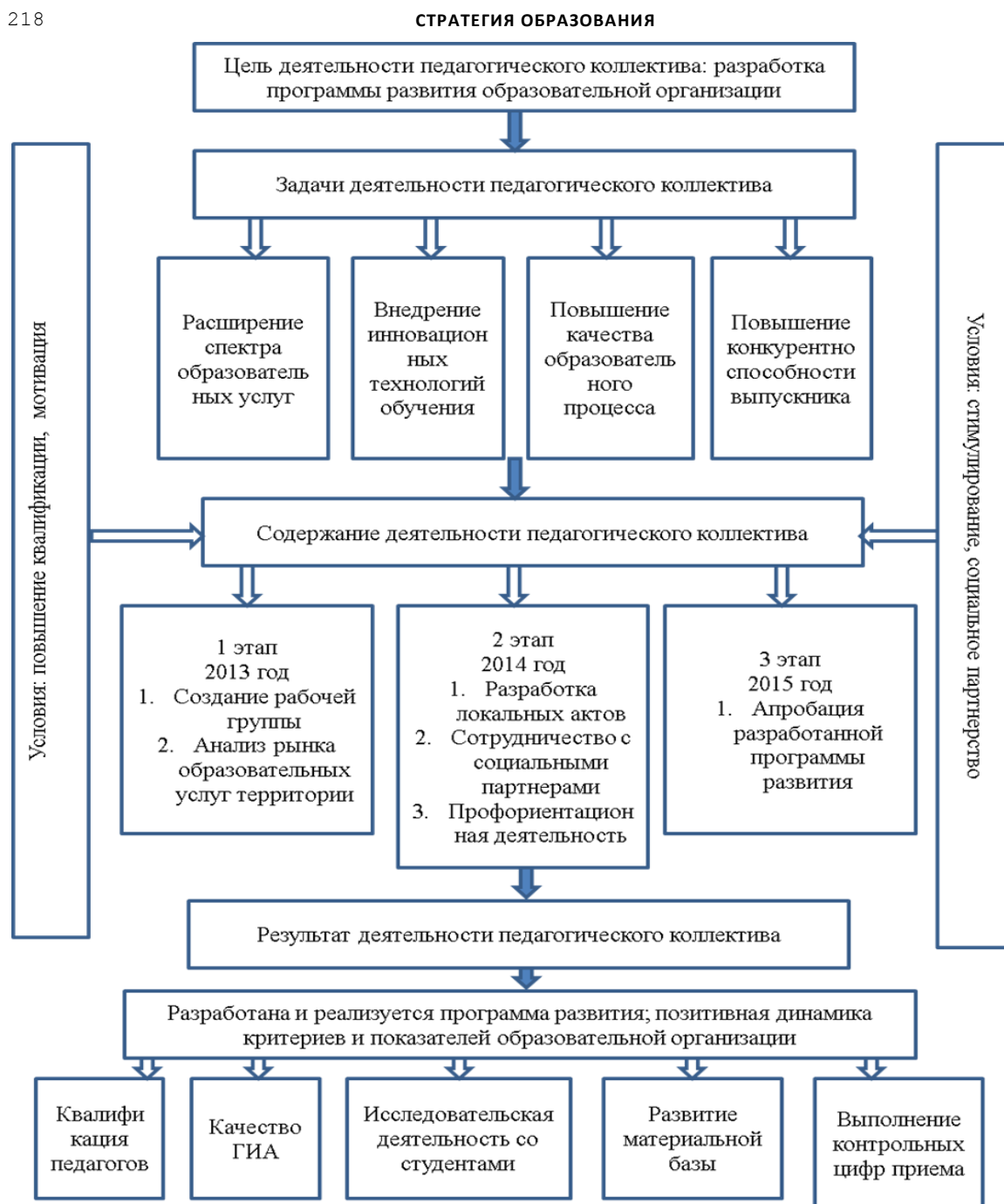
позволил выявить слабые места в ее деятельности. К основным из них были отнесены:

- недостаточная разработанность векторов развития образовательной организации и механизмов их реализации;
- недостаточная разработанность моделей построения информационной среды и локальных сетей;
- недостаточная разработанность перечня и обеспечения качества образовательных услуг по программам дополнительного образования совместно с социальными партнерами, способными поддерживать основные направления развития образовательной организации СПО;
- неэффективность системы повышения квалификации педагогических кадров.

Учитывая все перечисленные недостатки, были определены основные задачи перспективной деятельности педагогического коллектива филиала техникума по проектированию направлений его развития, к которым были отнесены:

- расширение спектра образовательных услуг;
- внедрение инновационных технологий обучения и воспитания;
- рост качества образовательного процесса;
- повышение конкурентоспособности выпускников техникума.

На основе выделенных задач была разработана модель деятельности педагогического коллектива по проектированию путей развития образовательной организации СПО, в которой учитывались условия, влияющие на эффективность всех аспектов их деятельности (рисунок 1).



Для оценки эффективности модели деятельности педагогического коллектива по проектированию путей развития филиала техникума были определены следующие критерии деятельности отдельных подсистем организации:

- квалификация педагогов, ученая степень и звание;
- качество государственной итоговой аттестации;
- доля преподавателей, ведущих научно-исследовательскую работу со студентами;

- развитие материальной базы образовательной организации;
- выполнение запланированных контрольных цифр приема.

Работа педагогического коллектива в данных направлениях принесла первые результаты. В ходе государственной итоговой аттестации (ГИА) по ОПОП СПО (подготовка квалифицированных рабочих и служащих) в 2015 г. 67% выпускников в целом продемонстрировали высокий уровень освоения общих и профессиональных

компетенций, 33% – достаточный (базовый) уровень освоения общих и профессиональных компетенций. В 2014 г. эти показатели составляли 59% и 41% соответ-

ственно. Результаты освоения выпускниками общих и профессиональных компетенций в ходе ГИА 2015 представлены на рисунке 2.

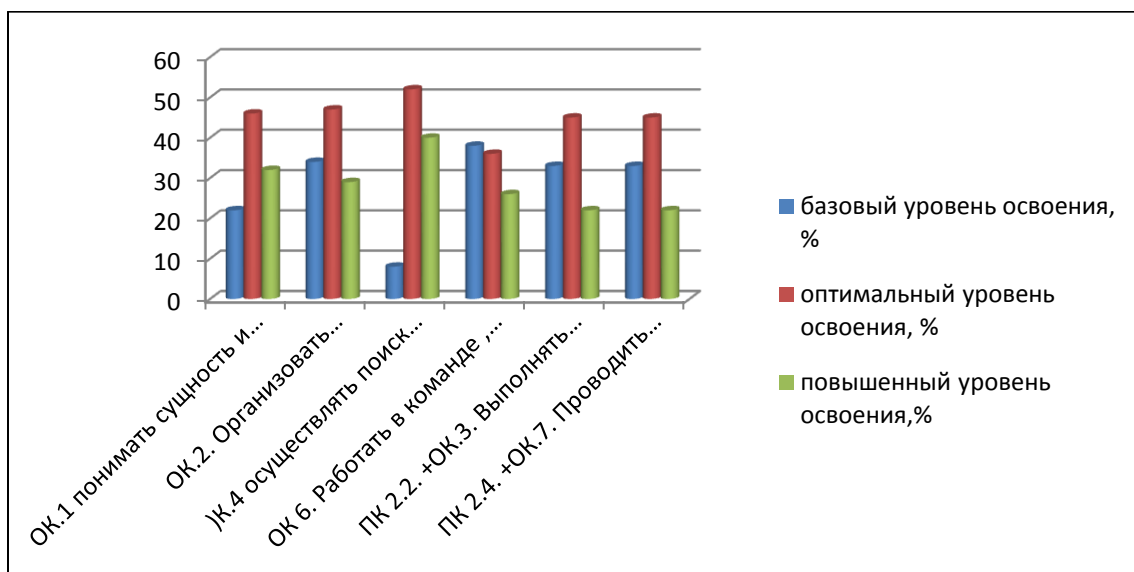


Рисунок 2

Результаты освоения выпускниками общих и профессиональных компетенций в ходе ГИА 2015

Известно, что разработка программы развития – дело командное. Если коллектив образовательной организации в составлении программы не участвует, она никогда не будет действенным документом, определяющим развитие образовательной организации, потому что чужда тем, кто должен претворять ее в жизнь. Хотя состав команды для разработки программы развития может быть определен административным путем (приказом директора), но лучше, если она собирается из людей, которые сами хотят заниматься ее разработкой. При этом важно не только полагаться на желания педагогов, но и осуществлять индивидуальную работу по формированию эффективной команды. Необходимо следить за тем, чтобы в команде были представлены сотрудники разных возрастных групп и образовательных областей; по-разному относящиеся к администрации, инновациям; склонные выполнять разные роли в процессе разработки [9; 12; 14; 17; 20].

На основании проведенных исследований было выделено четыре группы сотрудников техникума в зависимости от их отношения к администрации и инновациям:

- союзники и последователи – педагоги, согласные с новыми идеями и доверяющие администрации – 23% от состава педагогического коллектива;
- «недоверчивые ведомые» – сомневающиеся в новой идее, не полностью доверяющие администрации – 37%;

- не согласные с новой идеей, но доверяющие методам администрации – 25%;
- оппоненты – не доверяющие администрации и не согласные с новыми идеями – 10%.
- не определившиеся – 5%.

Собственно деятельность педагогического коллектива по проектированию развития техникума была подчинена определенному алгоритму. При составлении алгоритма деятельности педагогического коллектива по проектированию программы развития нами учитывались следующие требования:

- ориентация на переосмысление целей деятельности педагогического коллектива, всех его подразделений и каждого члена в отдельности в соответствии с теми изменениями, которые вносятся разрабатываемой программой развития;
- упор на проведение изменений в управлении образовательной организацией путем выделения структур или лиц (временных или постоянных), координирующих разработку программы развития;
- конкретизация мероприятий по разработке программы;
- определение мер социального (морального и материального) стимулирования для коллектива разработчиков программы развития.

Алгоритм деятельности педагогического коллектива по проектированию направлений развития организации включает следующие шаги (рисунок 3) :



Рисунок 3

Алгоритм деятельности педагогического коллектива по проектированию путей развития образовательной организации системы СПО

Для изучения реального участия и деятельности педагогического коллектива в проектировании путей развития техникума использовалась методика шкалированной самооценки по значимым показателям профессиональной компетентности педагогического коллектива, разработанная по аналогии с методикой шкалированной самооценки по значимым показателям качества профессиональной деятельности Н. В. Бордовской, Е. В. Титовой [2].

Задача эмпирического исследования на данном этапе состояла в оценке степени выраженности показателей профессиональной компетентности педагогического коллектива для разработки программы развития с помощью оценочных бланков.

Результаты оценки степени готовности педагогического коллектива в филиале ГБОУ СПО СО «Верхнетуринский механический техникум» к проектированию путей развития организации представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты оценки степени готовности педагогического коллектива к проектированию программы развития

Уровни профессиональной деятельности педагогического коллектива	в % к числу опрошенных	
	2014 г, сентябрь	2015 г, апрель
первый, низкий уровень проявления показателей профессиональной деятельности	10	6
второй, средний уровень профессиональной деятельности	63	46
третий, высокий уровень профессиональной деятельности	27	42

По результатам проведенного анкетирования среди членов педагогического коллектива установлено, что:

– 87% педагогов отмечает, что за время проектирования программы развития взаимоотношения между педагогами стали более организованными;

– 92% педагогов считают, что разработка алгоритма взаимодействия членов педагогического коллектива в ходе проектирования путей развития техникума упростила пути проектирования программы развития;

– 56% опрошенных отмечают, что улучшилось взаимодействие коллектива.

Обсуждение и заключение. Программно-целевой подход в управлении – это подход, при котором руководитель ориентируется на достижение конечного результата в логике поэтапных действий: формирование древа целей, разработка адекватной «исполняющей» программы, реализация «управляющей» программы. В логике программно-целевого подхода на практике реализуется последовательность: входные параметры, процесс их преобразования, конечные результаты. Программно-целевой подход помогает увязать поставленные цели с имеющимися ресурсами. Именно на основе данного подхода в социальной сфере стало возможным принятие взвешенных и ответственных решений [2; 11; 19].

Хотелось бы обратить внимание на важность понимания различий в содержании двух основных документов образовательной организации: образовательной программы и программы развития, так как анализ данных экспресс-опросов педагогических работников по проблеме свидетельствует о неполном усвоении частью опрошенных основных нормативных документов, по которым сегодня работает любая образовательная организация [10].

Содержание образовательной деятельности образовательной организации регулируется *образовательной программой* – документом, в котором определены цели, содержание, технологии, результаты достижений обучающихся в ходе образовательной деятельности. Например, соответствие содержания данного документа федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования подтверждается в ходе лицензирования и государственной аккредитации образовательной организации. Аккредитация образовательной организации дает учреждению право выдавать выпускнику документ государственного образца о завершении обучения по данной образовательной программе. В свою очередь, Программа развития образовательной организации описывает изменения в инфраструк-

туре, обеспечивающие реализацию образовательной программы. В Программе развития необходимо сосредоточиться на изменении правовых, организационных, финансовых, управленческих и материальных условий обеспечения образовательного процесса в направлении повышения качества, доступности и эффективности.

В целом, Программа развития должна обеспечить для образовательной организации:

– снижение степени неопределенности при принятии стратегически важных решений;

– наиболее эффективное использование имеющихся ресурсов;

– определение оптимальных внутренних и внешних условий эффективного функционирования;

– систему управленческих решений по переходу в новое качественное состояние. Программа развития образовательной организации создается с целью систематизации всех объективных и субъективных факторов и условий, влияющих на организацию инновационного процесса. По сути дела, она представляет собой нормативную модель совместной деятельности педагогического коллектива и ее партнеров, определяющую:

– исходное состояние;

– образ желаемого будущего;

– последовательность действий по переводу образовательного учреждения от настоящего к будущему;

– анализ возможных затруднений и проблем, их решение.

Программа развития организации должна отвечать следующим требованиям:

Актуальность – свойство программы быть ориентированной на решение наиболее важных проблем для будущей системы дошкольного воспитания конкретной дошкольной организации.

Прогностичность – свойство программы отражать в своих целях и планируемых действиях не только сегодняшние, но и будущие требования к дошкольной организации, то есть способность программы соответствовать изменяющимся требованиям и условиям, в которых она будет реализовываться.

Рациональность – свойство программы определять такие цели и способы их достижения, которые позволяют получить максимально полезный результат.

Реалистичность – свойство программы обеспечить соответствие между желаемым и возможным.

Целостность – свойство программы, обеспечивающее полноту состава действий, необходимых для достижения цели, а также согласованность связи между действиями.

Контролируемость – свойство программы операционально определять ко-

нечные и ожидаемые результаты, то есть определять их таким образом, чтобы существовал способ проверки реально полученных результатов на их соответствие целям.

Чувствительность к сбоям – свойство программы своевременно обнаруживать отклонения реального положения дел от предусмотренного программой, представляющие угрозу для достижения поставленных целей. Чувствительность к сбоям тем выше, чем более детализирована программа.

Как и другие нормативные документы, Программа развития образовательной организации в обязательном порядке должна содержать:

- аналитическое обоснование;
- постановку конкретных целей и задач;
- выбор средств, способов и механизмов их достижения;
- планирование приоритетных действий, акций, мероприятий, событий, обеспечивающих достижение намеченного в установленные сроки;
- определенность последовательности этих действий;
- ответственных исполнителей и т.п.

Приходится констатировать, что в настоящее время очень многие из вышеоцененных требований к Программе развития образовательной организации при разработке данного документа в ряде образовательных организация системы СПО не соблюдаются:

- скорее редким исключением, чем общим правилом, остается четкое формулирование комплекса ключевых целей и задач развития образовательной организации на основе проблемного анализа;
- часто нарушается логика проблемного анализа: его не доводят до проблем обеспечивающей деятельности и управления организацией, что не позволяет впоследствии осуществить их преобразование, которое по логике должно опережать изменения в образовательной системе организации в целом;
- к числу проблем образовательной организации относят и проблемы, связанные с внешними ограничениями, решить которые сама организация не в состоянии;
- программы развития образовательных организаций нередко игнорируют вопрос о социальном заказе, на реализацию которого они должны быть нацелены;
- программы развития образовательных организаций слабо соотносятся с реальным потенциалом образовательного общества, что приводит либо к нереальности поставленных задач и ориентиров, либо к их недостаточной напряженности;
- многие Программы развития не отражают управляемый объект – образовательную организацию – как целостную ор-

ганизационную систему и формируются путем механического объединения слабо связанных между собой фрагментов;

- существует проблема в формулировании четких, операциональных целей по всем направлениям деятельности образовательной организации и его структурных подразделений;

- программы развития зачастую слабо характеризуют индивидуальность образовательной организации, не носят авторского характера.

И наконец, программы развития, призванные быть основными стратегическими документами образовательных организаций, в реальности зачастую не содержат описания собственно их стратегий жизнедеятельности на перспективу [8].

Обобщая, следует отметить, что как стратегический документ Программа развития предполагает ориентацию на диагностируемые показатели достижения поставленных целей. В качестве ориентиров для постановки целей и задач при разработке Программы развития необходимо ориентироваться на:

- социальный заказ на выпускника;
- нормативные документы;
- достижения наук о человеке: педагогики, психологии, социологии, медицины и других;
- эффективную педагогическую практику, результативный педагогический опыт руководителей и педагогов страны, региона, города;
- собственный педагогический опыт руководителей и педагогов;
- анализ результатов и процесса функционирования и развития образовательной организации [14].

Таким образом, деятельность педагогического коллектива образовательной организации СПО по проектированию путей развития организации является многоэтапным процессом, направленным на разработку комплексного документа стратегического развития организации, и включает определение взаимосвязанных блоков и разработку соответствующего алгоритма деятельности. Под развитием образовательной организации СПО понимается ряд прогрессивных преобразований компонентов образовательной системы, ядром которых являются инновации различной направленности и содержания. В современных условиях развитие образовательной организации СПО осуществляется на основе эффективного использования информационных технологий и локальных сетей, повышения квалификации педагогов, реализации программ дополнительного образования и создания социального партнерства в образовательном пространстве округа.

Эффективность деятельности педагоги-

ческого коллектива по проектированию направлений развития филиала техникума определяется по росту квалификации педагогического коллектива, качеству проведе-

ния ГИА, результатов исследовательской деятельности со студентами, результатами развития материальной базы и выполнении контрольных цифр приема.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляков Е. Н., Воскресенская Н. М., Иоффе А. Н. Проектная деятельность в образовании // Проблемы современного образования. 2011. № 3. С. 62–67.
2. Бордовская Н. В., Титова Е. В. Качество деятельности преподавателя вуза (подходы к пониманию и оценке) // Вестник СЗО РАО «Образование и культура северо-запада России». СПб., 2002. Вып. 7. С. 23–34.
3. Бухвалов В. А., Плинер Я. Г. Педагогическая экспертиза школы. М. : Педагогический поиск, 2000. 160 с.
4. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации. М. : Академический проект, 2003. 325 с.
5. Емельянова И. Н., Теплякова О. А. Процедура построения практико-ориентированной модели подготовки выпускника университета // Образование и наука. 2015. № 8. С. 20–33. DOI:10.17853/1994-5639-2015-8-20-33.
6. Крылова Н. Б. Социокультурный контекст образования // Новые ценности образования. 1995. Вып. 2. С. 23–24.
7. Лизинский В. М. Идеи к проектам и практика управления школой. М. : Педагогический поиск, 2000. 164 с.
8. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента // Пер. с англ. М. : Дело, 1992. 842 с.
9. Огородников А. Ю. Формирование инновационного потенциала руководителей в системе образования // Образование и наука. 2014. № 9. С. 34–50. DOI:10.17853/1994-5639-2014-9-34-50.
10. Пасхалова Л. Н., Долгополова И. В. Программа развития гимназии как условие обеспечения нового качества образования: проектный подход // Образование и наука. 2015. № 2. С. 142–154. DOI:10.17853/1994-5639-2015-2-142-154.
11. Сазонов Б. А. Индивидуально-ориентированная организация учебного процесса – путь к подлинной гибкости и индивидуализации образовательных программ // Образование и наука. 2012. № 5. С. 15–36. DOI:10.17853/1994-5639-2012-5-15-36
12. Сергеева Д. Н. Развитие креативности педагогов в процессе разрешения конфликтов // Образование и наука. 2016. № 5. С. 107–122. DOI:10.17853/1994-5639-2016-5-107-122.
13. Управление развитием школы: пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. М. М. Поташника, В. С. Лазарева. М. : Новая школа, 1995. 464 с.
14. Фоменко С. Л. Условия и детерминанты профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы // Образование и наука. 2014. № 1 (4). С. 43–54. DOI:10.17853/1994-5639-2014-4-43-54.
15. Zeer E. F. & Streltsov A.V. Technological Platform for Realization of Students' Individual Educational Trajectories in a Vocational School // IEJME-Mathematics Education. 2016. № 11 (7). P. 2639–2650.
16. Zinnatova M. V., Konovalova M. E. & Makarova N. V. The Professional Transpective of the Students in the Conflicting Realities of the Post-industrial Society // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. № 11 (14). P. 6925–6933.
17. Dorozhkin E. M., Leontyeva T. V., Scherbina Y. Y., Shchetynina A. V. & Pecherskaya E. P. Teacher's Labour as a Tool of Forming Human Capital of Higher School Graduates // IEJME-Mathematics Education. 2016. № 11(7). P. 2773–2787.
18. Chupina V. A., Pleshakova A. Y. & Konovalova M. E. Methodological and Pedagogical Potential of Reflection in Development of Contemporary Didactics // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. № 11 (14). P. 6988–6998.
19. Ronzhina N. V., Romantsev G. M., Piskunov V. A. & Vrbka J. Economic Laws of Division and Changing the Labor in the System of Contemporary Vocational Education Determination // IEJME-Mathematics Education. 2016. № 11 (7). P. 2788–2799.
20. Mukhlynina O. V., Zhdanova N. E., Kondyurina I. M., Bastrakova N. S., Kovaleva T. M. & Mirzabalaeva F. I. Special Aspects of Managers and Employees' Responsibility Structure // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. № 11 (15). P. 7782–7790.

REFERENCES

1. Belyakov E. N., Voskresenskaya N. M., Ioffe A. N. Proektnaya deyatel'nost' v obrazovanii // Problemy sovremennogo obrazovaniya. 2011. № 3. S. 62–67.
2. Bordovskaya N. V., Titova E. V. Kachestvo deyatel'nosti prepodavatelya vuza (podkhody k ponimaniyu i otsenke) // Vestnik SZO RAO «Obrazovanie i kul'tura severo-zapada Rossii». SPb., 2002. Vyp. 7. S. 23–34.
3. Bukhvalov V. A., Pliner Ya. G. Pedagogicheskaya ekspertiza shkoly. M. : Pedagogicheskii poisk, 2000. 160 s.
4. Giddens E. Ustroenie obshchestva: ocherk teorii strukturizatsii. M. : Akademicheskiiy projekt, 2003. 325 s.
5. Emel'yanova I. N., Teplyakova O. A. Protsedura postroeniya praktiko-orientirovannoy modeli podgotovki vypusknika universiteta // Obrazovanie i nauka. 2015. № 8. S. 20–33. DOI:10.17853/1994-5639-2015-8-20-33.
6. Krylova N. B. Sitsiokul'turnyy kontekst obrazovaniya // Novye tsennosti obrazovaniya. 1995. Vyp. 2. S. 23–24.
7. Lizinskiy V. M. Idei k proektam i praktika upravleniya shkoloi. M. : Pedagogicheskii poisk, 2000. 164 s.
8. Meskon M. Kh., Al'bert M., Khedouri F. Osnovy menedzhmenta // Per. s angl. M. : Delo, 1992. 842 s.
9. Ogorodnikov A. Yu. Formirovanie innovatsionnogo potentsiala rukovoditeley v sisteme obrazovaniya // Obrazovanie i nauka. 2014. № 9. S. 34–50. DOI:10.17853/1994-5639-2014-9-34-50.
10. Paskhalova L. N., Dolgopolova I. V. Programma razvitiya gimnazii kak uslovie obespecheniya novogo kachestva obrazovaniya: proektniy podkhod // Obrazovanie i nauka. 2015. № 2. S. 142–154. DOI:10.17853/1994-5639-2015-2-142-154.
11. Sazonov B. A. Individual'no-orientirovannaya organizatsiya uchebnogo protsessa – put' k podlinnoy

gibkosti i individualizatsii obrazovatel'nykh programm // *Obrazovanie i nauka*. 2012. № 5. S. 15–36. DOI:10.17853/1994-5639-2012-5-15-36

12. Sergeeva D. N. Razvitie kreativnosti pedagogov v protsesse razresheniya konfliktov // *Obrazovanie i nauka*. 2016. № 5. S. 107–122. DOI:10.17853/1994-5639-2016-5-107-122.

13. Upravlenie razvitiem shkoly: posobie dlya rukovoditelei obrazovatel'nykh uchrezhdeniy / Pod red. M. M. Potashnika, V. S. Lazareva. M. : Novaya shkola, 1995. 464 s.

14. Fomenko S. L. Usloviya i determinanty professional'nogo stanovleniya i razvitiya pedagogicheskogo kollektiva sovremennoy shkoly // *Obrazovanie i nauka*. 2014. № 1 (4). S. 43–54. DOI:10.17853/1994-5639-2014-4-43-54.

15. Zeer E. F. & Streltsov A.V. Technological Platform for Realization of Students' Individual Educational Trajectories in a Vocational School // *IEJME-Mathematics Education*. 2016. № 11 (7). P. 2639–2650.

16. Zinnatova M. V., Konovalova M. E. & Makarova N. V. The Professional Transpective of the Students in the Conflicting Realities of the Post-industrial Society // *International Journal of Environmental and Science Education*. 2016. № 11 (14). P. 6925–6933.

17. Dorozhkin E. M., Leontyeva T. V., Scherbina Y. Y., Shchetynina A. V. & Pecherskaya E. P. Teacher's Labour as a Tool of Forming Human Capital of Higher School Graduates // *IEJME-Mathematics Education*. 2016. 11 (7). P. 2773–2787.

18. Chupina V. A., Pleshakova A. Y. & Konovalova M. E. Methodological and Pedagogical Potential of Reflection in Development of Contemporary Didactics // *International Journal of Environmental and Science Education*. 2016. № 11 (14). P. 6988–6998.

19. Ronzhina N. V., Romantsev G. M., Piskunov V. A. & Vrbka J. Economic Laws of Division and Changing the Labor in the System of Contemporary Vocational Education Determination // *IEJME-Mathematics Education*. 2016. № 11 (7). P. 2788–2799.

20. Mukhlynina O. V., Zhdanova N. E., Kondyurina I. M., Bastrakova N. S., Kovaleva T. M. & Mirzabalaeva F. I. Special Aspects of Managers and Employees' Responsibility Structure // *International Journal of Environmental and Science Education*. 2016. № 11 (15). P. 7782–7790.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. Б. М. Игошев