

ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Ковалева Е. Г., канд. техн. наук, инж.,
Радоуцкий В. Ю., канд. техн. наук, доц.,
Северин Н. Н., канд. пед. наук, доц.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ГПС МЧС РОССИИ

zchs@intbel.ru

Проведен анализ профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России и разработана инновационная система управления процессом профессиональной подготовки.

Ключевые слова: система управления, структурный подход, системный подход, цель, функция, структура, обучение, воспитание, мониторинг, эффект.

Эффективность функционирования системы профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России в значительной степени зависит от качества управления. В современной теории управления выделяются следующие направления: 1) классическое; 2) теория человеческих отношений; 3) системный подход; 4) ситуативное управление; 5) новые школы теории управления.

Представители классического подхода рассматривают управление как воздействие на процесс профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС с целью достижения его стабильности, при этом безусловным достоинством такого подхода является обоснование стандартизации деятельности и рационализации действий всех субъектов управления. В классическом подходе существуют вертикально интегрированные отношения управления (администрация) и исполнителей (коллектив), которые руководствуются нормами дисциплины и функциональности. Руководство процессом профессиональной подготовки и объект управления связаны «обменной средой», ориентированы на общие задачи и несут ответственность за управленческий и «исполнительский» уровни функционирования.

Существенный вклад в развитие управленческой мысли был внесен представителями системного подхода. В управлении важную роль играет система социального контроля, в которой приоритетное значение обретают количество, качество и уровень информации. Культура управления с более высоким уровнем информации реализует определенные цели, а не адаптивные, приспособительные установки.

Ситуативное управление принадлежит к так называемому новому эмпирическому направле-

нию в управлении, сторонники которого придерживаются откровенно практической ориентации и считают, что в управлении необходимо руководствоваться конкретными практическими респонденциями.

Система управления процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС включает: 1) цель управления; 2) средства управления; 3) субъекты управления. Поэтому соотношение этих действующих компонентов зависит от концепции управления, их доминирования и подчиненности. Так как любая пожарная часть является целевой организацией, ей присущи функциональность, иерархичность, институциональность организационных и управленческих норм, согласованность управленческих действий, организационная культура коллективистского типа, что позволяет качественно организовывать профессиональную подготовку его сотрудников.

Структурный подход подразумевает уровень упорядоченности процесса профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС, пределы его управляемости, присутствие элементов непредсказуемости, спонтанности. Процесс профессиональной подготовки связывается со структурой системы профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС и структурные изменения в его управлении корректируются с целью обеспечения устойчивости функционирования всей системы. Схематически эти подходы изображены на рисунке 1.

Важной задачей является снижение неопределенности и сложности функционирования организации. Поэтому к управлению процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России предъявляются требования

функциональной простоты, эффективности, предсказуемости и координированности. Под «функциональной простотой» понимается попытка разделить управленческие функции с соответствующими параметрами нормативной и административной компетентности, запрет на

дублирование или «перенос» управленческих функций, достижение отдельных прав управляемых и одинаковое понимание задач, стоящих перед участниками профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России процесса [1].

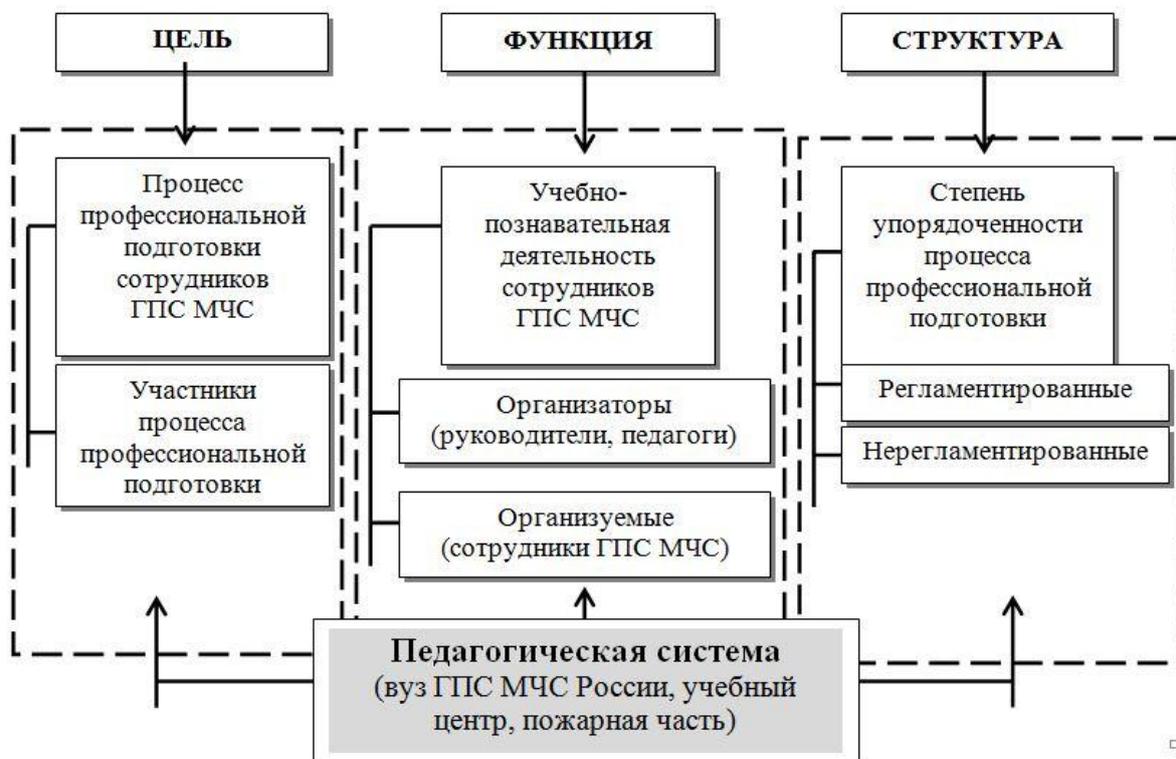


Рисунок 1. Целевой, функциональный и структурный подходы к управлению процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России

Конечной целью управления процессом профессиональной подготовки являются создание модели целостного обучения, достижение состояния структурной определенности. Структурная определенность означает: соответствие исходных структур процесса профессиональной подготовки интеллектуальному, идеологическому, культурно-воспитательному потенциалу сотрудников ГПС МЧС России; соответствие структуры учебных дисциплин структуре специального научного знания в сфере противопожарной безопасности; связь различных учебных дисциплин в процессе обучения (общеобразовательный, гуманитарный, профессиональный циклы) для вузов ГПС МЧС; баланс учебно-познавательных и воспитательных целей в управленческом воздействии на курсантов вузов, сотрудников ГПС МЧС пожарных частей; выстраивание методов воздействия в соответствии с конкретной моделью обучения.

Анализ системы профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России показал, что, во-первых, нарушается приоритет обуче-

ния-воспитания (воспитание составляет 6–7% от общего объема управленческого воздействия). Во-вторых, произошла прагматизация процесса профессиональной подготовки, что привело к резкому сокращению преподавания фундаментальных дисциплин и «переработки» так называемого практического знания. В-третьих, в процессе обучения не осуществляется исследовательско-обучающая направленность, то есть только около 30% обучаемых готовы к самостоятельной работе. Вот почему в управлении процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС важен «совокупный эффект», задействование ресурсов управления и ресурсов управляемых.

Таким образом, управление процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России признает в качестве условий управления:

- а) целостность обучения и воспитания;
- б) профессиональную и гражданскую компетентность сотрудников ГПС МЧС;

в) открытость, инновационность процесса профессиональной подготовки, связь с переменными в социальной, социально-экономической, политической сферах в стране;

г) усиление субъектности управления процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС.

На состояние процесса профессиональной подготовки сильно влияет управление по обстоятельствам. Поэтому, чтобы выполнить новые задачи управления, необходимо развивать и поддерживать желание «учиться в полную силу». Когда в ближайшем окружении, социальной микросреде господствуют нормы «отсидеться», «получить диплом, а дальше видно будет», «не выделяться», учебно-познавательная активность остается низкой и не происходит преодоления административного (управленческого) синдрома [2].

В предложенной «Государственной концепции профессионального образования» обозначена цель развития личности, которая по отношению процессу профессиональной подготовки конкретизируется на уровне применения определенных мер организационного, материального, правового, учебно-методического характера. Необходим переход от общих проблем профессионального образования к проблемам конкретной профессиональной подготовки. Речь идет об управленческих решениях, адекватных задачам, поставленным перед профессиональным образованием и подготовкой специалистов. И, в связи с этим, требуется не переход к альтернативной форме организации процесса профессиональной подготовки, а конструктивное использование всех имеющихся форм данного процесса. В частности, неизбежно критикуемый монологический подход востребован на первых этапах обучения и связан с умением использовать

интеллектуальный капитал профессорско-преподавательского состава вуза ГПС МЧС. Только с прохождением монологического этапа возможно овладение «рассуждающей» организацией учебного процесса, в то время как эвристическая организация завершает процесс профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС. Так что в управлении процессом профессиональной подготовки важна логика иерархии целей, последовательность их реализации.

Современное управление требует анализа, мониторинга принимаемых управленческих решений, проверки через процедуру согласования целей различных организационных подструктур профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС, потому что отсутствие анализа превращает данный процесс в интегрированную комбинацию разных интересов. Управленцы могут испытывать давление разнообразных учебных структур или практики «лидерства учебной дисциплины» за счет ограничения времени подготовки на другие учебные дисциплины, противопоставления частных требований общим требованиям профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС. Поэтому в управлении процессом профессиональной подготовки анализ является механизмом «коррекции» управления, собирает и фильтрует информацию, исходящую из разных управленческих звеньев [3].

Управление процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС должно опираться на принцип «развивающего обучения», который определяет цели управления в соответствии с образовательными и квалификационными требованиями. Современной, на наш взгляд, является инновационная система управления с социально-познавательной направленностью (рис. 2).

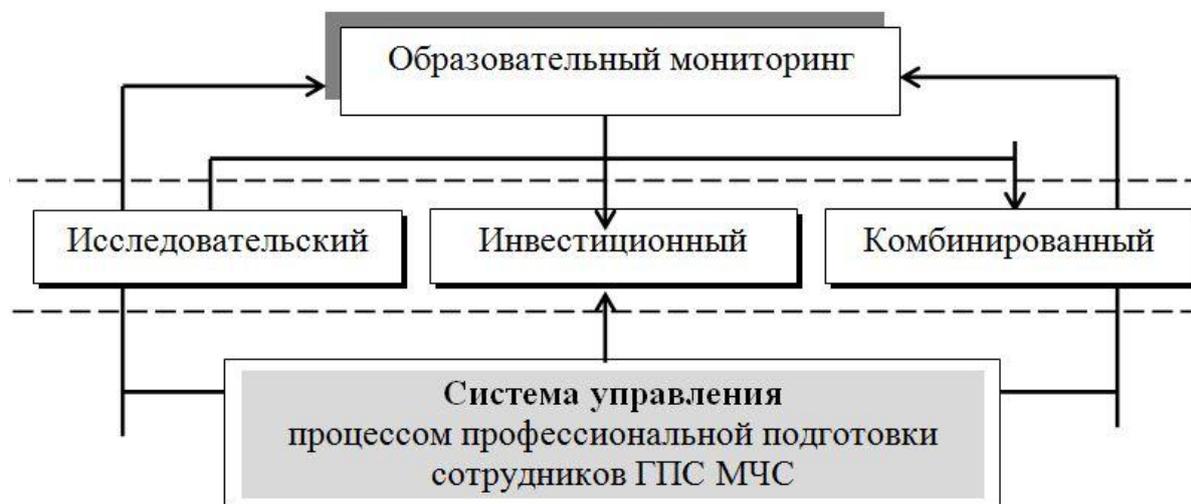


Рисунок 2. Инновационная система управления процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России с социально-познавательной направленностью

Цели управления процессом профессиональной подготовки включают краткосрочные (1–2 года), среднесрочные (3–5 лет) и долгосрочные (более 5 лет) программы развития личности сотрудников ГПС МЧС России.

В связи с совершенствованием системы управления процессом профессиональной подготовки следует говорить о разделении двух подходов к задачам управления - теоретико-методологического и профессионально-практического. Реализация теоретико-методологического подхода сталкивается с недостатком знания теоретического характера, отсутствием понимания базисной специфики профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС.

Профессиональное образование сохраняет единство теоретического и деятельного уровней, поэтому внедрение информационных и коммуникативных технологий предполагает управленческий анализ с целью выявления негативной инновации, сведения к минимуму социального риска и сохранения состояния работоспособности управленческих систем. Если теоретико-методологический подход предусматривает усиление аналитических, исследовательских элементов управления процессом, профессиональной подготовки в профессионально-практическом подходе обращают внимание на уже сложившиеся схемы, утвердившиеся как эффективные в решении образовательных задач.

Оптимизация управления процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС связана как с использованием внутренних ресурсов (традиции профессионального образования в МЧС, должностная ответственность, инновационная активность), так и заимствованием способов решения проблемы извне, из опыта профессиональной подготовки других специалистов. Но при этом организационные изменения должны соответствовать структуре, функциям профессионального образования в сфере подготовки сотрудников ГПС МЧС, реализовать принципы иерархии, субординации, адресной коммуникации [4].

Совершенствование управления процессом профессиональной подготовки, прежде всего, состоит во включении «специального знания» в обучение и осознание руководством и профессорско-преподавательским.

Итак, суммируя вышеизложенное, можно заключить, что во-первых, управление процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России является частью системы профессиональной подготовки, что требует согласования задач учебной, а также профессиональной подготовки в пожарных частях.

Во-вторых, управление процессом профессиональной подготовки должно быть психолого-педагогическим, использующим интеллектуальный и кадровый потенциалы, связанные с активизацией «человеческих отношений», инновационной, социальной и воспитательной сфер.

В-третьих, частные интересы участников профессионального образования должны найти свое воплощение в целях вуза ГПС МЧС России и его филиалов, не противоречить им, а обеспечивать надлежащий уровень выполнения поставленных задач.

В-четвертых, управление процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС должно опираться на координацию деятельности всех учебных и воспитательных структур образовательных учреждений МЧС.

Таким образом, задача заключается в развитии целевого управления профессиональной подготовкой особого типа, а именно - психолого-педагогического, призванного обеспечить эффективную реализацию широкомасштабных, массовых нововведений, позволяющих перейти от эпизодических мер к созданию стабильного механизма ориентации управленческой системы профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России на цель и задачи долговременной инновационной политики.

Образовательная деятельность сотрудников ГПС МЧС строится на основании программ подготовки.

Таким образом, программы профессиональной подготовки рассматриваются как потенциально мощный и действенный инструмент, обеспечивающий гарантированный, результативный, экономичный и своевременный переход образовательного учреждения в новое качественное состояние [5].

Опыт применения отдельных целевых программ показал их недостаточную эффективность, так как реализация каждой из них обеспечивает решение лишь некоторой локальной проблемы и не дает возможности существенно улучшить основные управленческие и педагогические показатели профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС. Только система целевых программ, объединяющая локальные программы в единый взаимосвязанный комплекс, способна охватить важнейшие аспекты инновационной деятельности в процессе профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России. Необходимой регламентационной основой управления программами образовательного учреждения ГПС МЧС как единой системой является банк целевых программ.

Принципиальное отличие «банка» от простого набора целевых программ заключается в

том, что в его состав входит ряд дополнительных параметров, определяющих место программ, роль и порядок их взаимодействия при реализации инновационной политики в процессе профессиональной подготовки специалистов. Система целевых программ позволяет достичь так называемого полипрограммного эффекта в решении инновационных проблем профессиональной подготовки. Полипрограммный эффект – это качественно новый, не свойственный отдельным целевым программам результат их совместной реализации, полученный путем кооперации, координации и взаимодействия участников программ. В процессе формирования банка целевых программ достигается межпрограммная кооперация кадров, финансово-материальных ресурсов, правового, научно-методического, организационно-психологического обеспечения в силу комплексного характера большинства проблем профессиональной подготовки.

К наиболее характерным типам полипрограммного эффекта можно отнести следующие [6].

Эффект от кооперации, который достигается посредством целесообразного распределения ресурсов между целевыми программами, рационального использования материальной базы, путем «выстраивания» оптимальных информационных потоков внутри и вне образовательного учреждения для своевременного получения и освоения необходимой научной, методической и иной информации по интересующим вопросам профессиональной подготовки.

Эффект от типизации достигается за счет применения результатов, полученных в рамках отдельных целевых программ, в других программах, исключения параллелизма и дублирования работ.

Эффект от координации означает предотвращение потерь от несогласованного выполнения взаимосвязанных работ по целевым программам с помощью взаимного информирования (например, о разработке регионального компонента в содержании различных циклов предметов), координации действий, восполнения одного вида ресурса за счет другого.

Таким образом, получение большего эффекта при меньших затратах достигается путем объединения усилий всех руководителей, педагогов, администраторов, спонсоров образовательного учреждения в систему межпрограммной кооперации, позволяющую установить и согласовать по содержанию и срокам все необходимые связи между действиями субъектов профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС, сбалансировать ресурсное обеспечение.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чуланов В.А. Социальное управление [Текст] / В.А. Чуланов. – Ростов-на-Дону, 2004. – 221 с.
2. Слостенин В.А. Психология и педагогика: учебное пособие [Текст] / В.А. Слостенин, В.П. Каширин. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480с.
3. Лаухина И.В. Особенности формирования личностных качеств у сотрудников ГПС МЧС России в период профессионального становления [Текст] / И.В.Лаухина // Мат-лы региональной науч.-практ. конф.: Современная экономика: проблемы и решения (Алексеевка, 2–3 июня 2009 года). – Ч.1. – Белгород, 2009. – С.82–90.
4. Ванеева Т.Б. Развитие профессиональных компетенций будущих инженеров пожарной безопасности в процессе обучения в вузе [Текст] / Т.Б. Ванеева // III Межведомственная науч.-практ. конф.: Актуальные проблемы обеспечения безопасности в Российской Федерации (17 апреля 2009 года). - Екатеринбург: УрИ ГПС МЧС России, 2009. – Ч.1. – С. 102–105.
5. Давыдов В.П. Теоретические и методические основы моделирования процесса профессиональной подготовки специалиста [Текст] / В.П. Давыдов, О.А.Рахимов // Инновации в образовании. – 2002. – №2. – С. 62–83.
6. Волкова О.П. Компетентностный подход при проектировании образовательных программ [Текст] / О.П. Волкова // Высшее образование в России. – 2005. – №4. – С. 34–39.