

РЕСУРСЫ И МЕХАНИЗМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*М.П. Герасимова, зам. директора
Сыктывкарского гуманитарно-педагогического
колледжа им. И.А. Куратова, канд. пед. наук*

Профессиональное становление личности возможно реализовать в системе непрерывного образования, представляющего собой целостный процесс, обеспечивающий поступательное развитие профессионального потенциала. В центре идеи непрерывного образования находится человек, его личность, желания и способности, разностороннему развитию которых уделяется основное внимание. «Даже лучшего образования хватит на пять, максимум на десять лет, независимо от того, что это за образование, – считает министр образования и науки РФ *А. Фурсенко*. – Жизнь меняется, и через 5–10 лет надо получать дополнительное образование. И одна из главных тем на сегодняшний день – как перейти к концепции непрерывного образования», – отметил министр, выступая в эфире радиостанции «Эхо Москвы».

Механизмы непрерывного профессионального становления приобретают сегодня статус важнейших факторов обеспечения устойчивого развития [2, с. 312]. Термин «устойчивое развитие» используется в широком спектре значений: «сбалансированное развитие» (*Н.Н. Моисеев*), «надежность», «прочность» (*Л.Р. Серебряный, А.Ю. Скопин*), «стабилизация» (*И.И. Ашмарин, Г. Одум*), «длительное», «непрерывное», «жизнеспособное» развитие и образование (*И.В. Бестужев-Лада, Г.С. Хозин*), «обеспечивающее непрерывный прогресс» (*Л. Браун*).

По мнению доктора философских наук *В.П. Рабош*, проводившаяся в последние годы кампания по позиционированию профессионального образовательного пространства только как формы взаимодействия субъектов привела к их замкнутости и самодостаточности. Речь идет о конгломерате разных образовательных уровней и

форм профессионального образования, их социального и производственного окружения, методического обеспечения. Поэтому нередко образовательные программы различных профессиональных образовательных учреждений представляют собою россыпь обособленных и самодовлеющих дисциплин, в результате чего формируется фрагментарное профессиональное сознание.

Вместе с тем, ориентируясь на современные понятия термина «система», предложенные в работах системотехников *В.Г. Афанасьева, И.В. Блауберга, О.Е. Лебедева, В.Н. Садовского, В.Н. Сагатского, А.И. Умова, А.Д. Урсула, Э.Г. Юдина* и других, и основные принципы ее построения (многоуровневость, модульность, упорядоченность, прогностичность, технологичность и др.), непрерывное профессиональное образование возможно определить как последовательно возвышающиеся и усложняющиеся ступени специально организованной учебы, дающие человеку благоприятные изменения социального статуса.

Архитектоника непрерывного профессионального управленческого образования может быть раскрыта через его структуру, к основным компонентам которой возможно отнести высшие и средние профессиональные учреждения, систему дополнительного образования, самообразование. Следует рассмотреть и профильное обучение как вариант подготовки будущих руководителей. Сеть взаимосвязанных образовательных учреждений призвана обеспечить непрерывный процесс воспроизводства образовательных ресурсов и удовлетворить потребности общества, учреждения и конкретного человека.

Состав, внутренняя природа компонентов системы непрерывного образования настолько тесна, что, по мнению исследователей, они во многом влияют на структуру и функции общего профессионального образовательного пространства. Если изменить состав любого из компонентов или внести в систему какой-либо новый компонент, ее свойства резко изменятся. Можно получить систему образования с заданными свойствами. Примером этому служит управленческое образование руководителей дошкольных образовательных учреждений. Введение дополнительной квалификации «Руководитель малокомплектного ДОУ» в системе СПО побуждает вузы ввести факультативные предметы управленческого цикла, так как выпускники ссузов, продолжая обучение в вузах, хотят совершенствоваться и свою управленческую подготовку.

Механизм системы подготовки управленческих кадров не может быть реализован без учета взаимодействия общего, особенного и единичного как в содержании, так и в структуре уровней образования.

Общее в профессиональном управленческом образовании состоит в единстве целей всех его уровней, связанных с формированием личности руководителя, ориентированного как на карьерный и профессиональный рост, так и на социально значимые приоритеты (потребности общества в воспитании дошкольников, развитие ДОУ и др.). Именно общие свойства всех образовательных уровней позволили сформировать базовые правовые нормы в виде Закона «Об образовании», Национальной доктрины образования в РФ, Концепции модернизации образования и др. [3, с. 210].

Особенное выражается в конкретизации задач, стоящих перед каждым уровнем образования. Так, общеобразовательные школы нацелены на усвоение основ наук, учреждения среднего профессионального образования формируют готовность и способность к управленческому труду, а высшее образование обеспечивает углубленное знание прикладных наук и конкретных областей управления. Особенное в отдельно взятых уровнях образования выражено в законодательных и нормативных актах (ФГОС СПО и ФГОС ВПО, учебных планах, образовательных программах и др.).

Единичное в профессиональном управленческом образовании улавливается более сложно, но реально существует. В программах учреждений среднего и высшего профессионального образования, например, не только ярко выражена специализация, но они имеют больший объем теоретического обучения, производственной практики. Учреждения дополнительного профессионального образования делают акцент на ознакомление с новинками в области управления, внедрение новшеств в процесс руководства ДОУ, практическую реализацию тех или иных вопросов. О наличии единичного, по мнению *И.П. Смирнова*, свидетельствует и разный статус обучающихся: учащийся – в школе, студент – в колледже, вузе, слушатель – в учреждении дополнительного образования [3, с. 76].

Современным ресурсом развития системы непрерывного образования, на наш взгляд, является ее дискретная организационная основа, на которой она строится. Анализ функционирования различных ступеней системы позволяет выделить вертикальную и горизонтальную дискретности, имеющие важное значение для характеристики категории «непрерывность». По мнению *А.А. Дедюхина*, непрерывность, будучи отнесенной к декартовой системе координат, может быть представлена в следующем виде: движение вверх по различным уровням профессиональной вертикали профессионального образования; движение вперед по горизонтали, в процессе которого человек, занимаясь профессиональной деятельностью и формально оставаясь на прежнем образовательном уровне, совершенствует свое профессиональное мастерство и повышает квалификацию [1, с. 22].

По нашему мнению, поиск возможностей устойчивости развития системы непрерывного управленческого образования, адекватных вызовам современности, должен получить государственный статус, а этапы реализации системы должны быть согласованы с планом действий в рамках Десятилетия образования в интересах устойчивого развития (2005–2014), объявленного ООН по вопросам образования, науки и культуры.

Литература

1. *Дедюхин А.А.* Проектирование взаимодействия образовательных подсистем в системе непрерывного профессионального образования // Приложение к журналу СПО. 2006. № 3. С. 19–29.
2. *Поздняк Л.В., Лященко Н.Н.* Управление дошкольным образованием. М.: Академия, 1999.
3. Региональная модель профессионального образования / *И.П. Смирнов* [и др.]. М., 1998.