

Ждановских Марина Ивановна

канд. социол. наук, директор

ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж»

г. Новоуральск, Свердловская область

ПРОБЛЕМА СОЗДАНИЯ ИДЕАЛЬНОЙ БЮРОКРАТИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются общие проблемы развития профессиональных образовательных организаций через призму профессиональной компетенции руководителя и возможности построения программы развития на идеи создания идеальной (рациональной) бюрократии по теории М. Вебера.

Ключевые слова: профессиональные образовательные организации, руководитель образовательной организации, профессиональный стандарт, профессиональная компетентность, компетентностный подход, идеальная бюрократия, программа развития.

Как любой социальный институт образование возникает в ответ на определенные общественные потребности. Неслучайно образование называют «государством в государстве». Государство через различные нормативные акты формирует для системы образования так называемый социальный заказ, где определяются основные направления развития и подготовки молодого поколения. Для профессионального образования всегда стояла и стоит единственная главная задача – воспроизводство социально-профессиональной структуры общества для сбалансированного и эффективного развития социально-экономической сферы и потенциала страны в целом.

Показательной является история смены моделей подготовки профессиональных кадров в нашей стране. Начнем с 1940 года, когда создавалась государственная система «Трудовые резервы». Сначала ремесленные училища и школы фабрично-заводского обучения – стране нужны рабочие руки, поэтому старались делать это в кратчайшие сроки через формирование трудовых умений и навыков.

Бумаг – минимум, главное дело – практика. С середины XX века сложилась практика создания образовательных учреждений (училищ, техникумов) для конкретных предприятий. Сегодня стало уже архаичным возникшее тогда понятие «базовое предприятие». Эффект управления образовательным учреждением напрямую в то время был связан с системой взаимоотношений с базовым предприятием и его экономическими возможностями. Да и не надо забывать о государственном обеспечении системы образования. Многие вопросы решались в министерствах и департаментах.

Переход к рыночным отношениям разрушил сложившуюся систему отношений с базовыми предприятиями. Но система профессионального образования не может существовать сама по себе без связи с рынком труда. И тогда появляется идеология социального партнерства образовательных учреждений с предприятиями, которая свелась в основном к организации производственной практики, участию работодателей в процедуре государственной итоговой аттестации, стажировке педагогических работников на предприятии. Социальное партнерство, по сути, стало социальной помощью образовательным учреждениям со стороны предприятий, исходя из их возможностей и желаний.

Следующий этап – это государственно-частное партнерство (ГЧП), которое оказалось под силу только экономически мощным предприятиям и не получило широкой практики в стране.

Итак, мы видим, что модель подготовки кадров во многом связана с взаимоотношениями образования с рынком труда. Поэтому становится очевидным, что изменение моделей подготовки специалистов и рабочих идет через реформирование социально-экономических отношений, определяемых на уровне государства, что заставляет профессиональные образовательные организации переосмысливать собственную деятельность [4, с. 127].

Сегодня руководитель профессиональной образовательной организации должен обладать рядом компетенций, которые связаны с осуществлением инновационной, проектной деятельности, принятием идеологии компетентностного подхода, на котором построены ФГОС нового поколения, освоением содержания

профессиональных стандартов и методики WORLD SKILLS и сопоставлению их с ФГОС, т.к. выпускники, которые трудоустраиваются на те или иные предприятия должны обязательно соответствовать профстандартам. Также необходимо понимать какие педагогические технологии позволяют готовить востребованных специалистов и как организовать командную работу возглавляемых коллективов для выполнения своей миссии, чтобы не было «точечного» воздействия на обучающихся отдельных «звездных» педагогов.

Также следует учитывать, что по мере изменения законодательства и в связи с разграничением полномочий на федеральном уровне, уровнях субъектов Федерации и муниципальных органов власти образовательные организации меняли свой организационно-правовой статус. Сегодня существуют казенные, бюджетные и автономные образовательные учреждения, каждое из которых имеет свою специфику управления.

Возникает огромная необходимость в юридической компетентности руководителя образовательной организации, который должен разбираться в соотношении федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с ГК РФ, КоАП, ТК РФ и другими нормативными актами, создавать локальные акты своей организации. Добавим в список компетенций те, что помогут во взаимоотношениях со всеми надзорными органами, общаться с которыми приходится без помощи учредителя и собственника имущества, находящегося в оперативном управлении в образовательной организации. Необходимы компетенции и для освоения новой (незавершенной и соответственно несовершенной) методики выделения субсидии на исполнение государственного задания, которая не учитывает количество зданий и особо ценного имущества. А как без компетенций участвовать в системе госзакупок, котировок, тендров (когда существует уже профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», и ТК РФ закрепляет обязательность применения работодателями этого профессионального стандарта). Что стоит за введением эффективного контракта, призванного стимулировать работников на результативность труда, и также организацией, принося-

щей доход деятельности? А комплексная безопасность, за которую отвечает руководитель образовательной организации? И этот список можно продолжать. Получается, что в современных условиях, руководитель образовательной организации должен быть не только педагогом, знающим ФГОС и педтехнологии. Но и хозяйственником, умеющим находить общий язык с рынком труда, проводить маркетинговые исследования по изучению потребностей предприятий в специалистах. А еще и правоведом, умеющим разбираться в специфике различных видов проверок и могущим систематизировать свои знания об ответственности образовательных организаций.

Государство не может, как раньше, содержать систему профессионального образования в единственном лице, поэтому «стимулирует» работодателей на механизмы софинансирования (например, через участие в проектной деятельности), а также приветствует самостоятельную активную деятельность образовательных учреждений в организации образовательного процесса, и в хозяйственной деятельности (например, через гранты). Но для реализации этого пути требуется еще ежедневная деятельность по преодолению трудностей, созданных в системе финансирования выполнения государственного задания, исполнения требований надзорных органов, доходящих порой до штрафов, судебных решений, и это все – в условиях практического отсутствия финансирования статей, обеспечивающих данные требования [8, с. 4]. Сложно все это «положить» в программу курсов повышения квалификации или даже программу дополнительного профессионального образования. Профессиональная жизнь руководителя образовательной организации значительно богаче.

В России в настоящее время идет процесс формирования национальной системы квалификаций, которая должна регулировать спрос на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения со стороны системы образования. Для обеспечения качества квалификаций, разрабатываются процедуры сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования. Для чего создаются центры сертификации квалификаций. Идет процесс формирова-

ния механизмов государственно-общественного управления на уровне образования, определяются подходы к независимой оценке качества деятельности профессиональной образовательной организации. Все это делается для поиска механизмов взаимодействия сферы труда и сферы образования в продолжение политики о базовом предприятии, социальном партнерстве, государственно-частном партнерстве, освоении методики WORLD SKILLS. Одним из таких универсальных инструментов по мнению ряда авторов является профессиональный стандарт (ПС), иначе – квалификационный уровень, требования профессии, модель специалиста основанные на компетенциях. В рамках процессов управления в сфере образования, по их мнению, профессиональный стандарт руководителя образовательной организации и учреждения, в том числе различных форм собственности, может стать эффективным управленческим инструментом и будет способствовать постоянному профессиональному развитию этой категории руководителей в сфере образования [7, с. 29].

Конечно, профессиональный стандарт как документ, регламентирующий набор трудовых функций – профессиональных компетентностей руководителя образовательной организации достаточно значим для систематизации требований к руководителю образовательной организации, он может помочь в процедуре их аттестации, а также для создания и реализации программ подготовки и переподготовки кадров. [5, с. 14]. Но профессиональный стандарт – это только документ, который не может быть единственным инструментом в сфере эффективности управления в системе профессионального образования.

Компетентностный подход сегодня не случаен. Происходящие в современном мире процессы глобализации и информатизации общества, обострили потребность в людях, способных генерировать и воплощать идеи непрерывного развития образования, рынка труда и общества в целом. Поэтому руководители профессиональных образовательных организаций должны становиться специалистами по подбору и управлению талантливыми людьми.

В этой ситуации мы предлагаем вспомнить теорию М. Вебера по бюрократии или идеальному типу управления организацией. Бюрократия в идеальном

виде представляет собой систему управления, основанную на строгой рационализации, которая базируется на вертикальной иерархии, и призванная выполнять поставленные перед нею задачи наиболее эффективным способом. Данное определение мы найдем в любом учебнике по социологии.

Теория Вебера не содержала описаний конкретных организаций. Вебер предлагал бюрократию как некую нормативную модель, идеал, к достижению которого любые организации должны стремиться. Если первоначально понятие «бюрократия» употребляли только в связи с правительственными учреждениями, то сейчас его используют при определении любой организации, имеющей определенный штат управленцев («корпоративная бюрократия», «профсоюзная бюрократия» и др.) [6, с. 8–10].

Можно выделить следующие отличительные признаки бюрократии в современном аспекте:

- тщательная разработка должностных инструкций, особенно управленческого персонала, которые будут содержать требования и старых квалификационных требований, но самое главное профессиональных стандартов по каждой должности;
- разработка такого штатного расписания, которое составлено под цели и миссию образовательного учреждения и ярко показывает выраженную иерархию должностей и обязанностей;
- персонал нанимается и выполняет работу на основе эффективного контракта;
- должна быть разработана новая система оплаты труда, которая четко показывает гарантированную иерархию в размере заработной платы в зависимости от должности и уровня квалификации;
- должна быть четко прописана карьерная возможность, которая напрямую зависит от заслуг и опыта работы и не может зависеть от мнения руководства;
- должность, занимаемая в организации, должна рассматриваться работнику как его главное занятие, что закрепляется в различных локальных актах;

– в организации должна быть строгая служебная дисциплина, которая соблюдается через созданную систему контроля;

– деятельность организации регулируется «последовательной системой абстрактных правил» и состоит в применении этих правил к частным случаям. В этом плане мы можем говорить о роли корпоративной культуры в организации. *Профессиональная образовательная организация, как и любая организация* – это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является *корпоративная (синоним – организационная) культура*. Это то, ради чего люди стали членами этой организации, то, как строятся отношения между ними, какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации они разделяют. Все это предопределяет успех функционирования и выживания организации в долгосрочной перспективе [2, с.25];

– руководитель организации должен сохранять необходимую «социальную дистанцию», должен быть беспристрастным по отношению к своим клиентам и подчиненным, что способствует одинаково справедливому отношению ко всем лицам (здесь должен быть отдельный разговор о культуре управления и имидже руководителя).

Все положения идеальной бюрократии целесообразно изложить в Программе развития. Согласно п. 7 ст. 28 федерального закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» к компетенции образовательной организации относится разработка и утверждение по согласованию с учредителем программы развития образовательной организации [1, с. 29]. Это означает, что сегодня Программа развития является обязательным документом, позволяющим осуществлять управление развитием образовательной организацией. Основная цель документа связана с выполнением миссии образовательной организации, которая обязательно направлена на качественное выполнение государственного задания. Поэтому руководитель образовательной организации при процедуре аттестации должен осуществить анализ качества работы и защитить Программу развития на срок своего контракта (в этом процессе он сможет продемонстрировать уровень

тех компетенций, о которых мы говорили выше). Тем более что на государственном уровне определена необходимость проведения внутренней системы оценки качества образования, отражающей степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. Следовательно, внутренняя система оценки качества образования является видом деятельности по измерению, анализу и улучшению в системе менеджмента качества любой образовательной организации. Данная деятельность как нельзя лучше вписывается в модель идеальной бюрократии.

А согласование с учредителем Программы развития – это своеобразный договор, обязательство на ее финансовое обеспечение. Это норма закона и она императивна. А далее уже можно будет говорить и о субсидиарной ответственности учредителя, которой так сейчас не хватает профессиональным образовательным организациям.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – М.: Омега-Л, 2013. – 134 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Мастерство 2002. – 256 с.
3. Гайденко П.П. История и рациональность. Социология Макса Вебера и веберовский ренессанс / П.П. Гайденко, Ю.Н. Давыдов. – М., 1991. – 286 с.
4. Ильковская И.М. Профессиональная компетентность руководителя образовательной организации: определение и особенности // Вестник СГТУ. – 2014. – № 1(74). – С. 127–131.
5. Панкина Г.В. Анализ профессиональных стандартов / Г.В. Панкина, С.В. Бабыкин, Д.В. Панкин // Компетентность. – 2010. – № 9–10. – С. 80–81.
6. Социология управления: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / А.Ф. Борисов, Н.А. Пруель, В.Н. Минина [и др.]; под ред. А.Ф. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.

7. Филиппов В.М. Профстандарт руководителя образовательной организации / В.М. Филиппов, А.П. Ефремов // Дополнительное профессиональное образование в стране и в мире. – 2013. – № 4(4). С. 29–31.
8. Шкляева Н.А. Проблемы определения компетентности руководителя муниципального образовательного учреждения // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – № 45(9).