

**Рыжкова Ксения Алексеевна**  
заведующая учебной частью  
ГБПОУ «Ставропольский строительный техникум»  
г. Ставрополь, Ставропольский край

## **МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ**

### **АДМИНИСТРАТИВНОГО АППАРАТА**

### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ**

### **СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация: в статье представлена авторская модель развития административного аппарата образовательной организации системы среднего профессионального образования.*

*Ключевые слова: административный аппарат, профессиональная культура.*

На современном этапе функционирования системы образования развитие персонала образовательной организацией занимает важное место на пути достижении стратегических целей и выполнения миссии учреждений образования.

В теории и практике научных исследований достаточное внимание уделено двум главным субъектам управленческой деятельности: руководителям высшего уровня, осуществляющим стратегическое управление, и педагогическому персоналу, а непедагогический персонал, от действий и решений которого зависит деятельность образовательной организации, пока остается без должного внимания.

Данная статья направлена на исследование именно этого сектора управленческого персонала, который многочислен и многообразен, нуждается в мотивации и развитии.

Административный аппарат имеет особое значение при построении организационной структуры управления и представления всех сотрудников в иерархию системы управления.

Итак, административный аппарат образовательной организации – это персонал среднего и нижнего функционального уровня управления, выполняющий

функции оперативного решения задач, поставленных руководителями высшего звена (первого уровня), наделенный полномочиями в области организации образовательного и воспитательного процессов, кадровой политике, научно-методической, правовой, финансово-экономической, хозяйственной сферах деятельности учреждения образования, действующий в соответствии со своими должностными обязанностями в рамках законодательства.

В настоящее время в науке остается актуальным и до сих пор недостаточно исследованным понятие профессиональной культуры, в котором устанавливаются основные представления о профессии, ее специфических знаниях, умениях и навыках, о разделении труда, образовательных практиках и профессиональной этике, обеспечивающие преемственность между поколениями профессионалов. В то же время сами профессиональные культуры подвергаются существенным изменениям в соответствии с новыми тенденциями во всех сферах жизни общества, а также в самой профессии. Особенno данное утверждение актуально в сфере образования, процесс модернизации которого необратим и постоянен.

Структура профессиональной культуры административного аппарата образовательной организации представлена системой профессиональных ценностей образования и педагогической профессии; норм и правил поведения в профессиональной деятельности; знаний, умений и навыков, формирующих профессиональные компетенции; совокупностью управленческих компетенций, а также сочетанием личных качеств персонала. Соответственно система развития профессиональной культуры административного аппарата должна строиться именно в этих плоскостях.

Для эффективности управления процессом развития профессиональной культуры административного аппарата образовательной организации предлагаем реализацию модели развития (рис. 1).

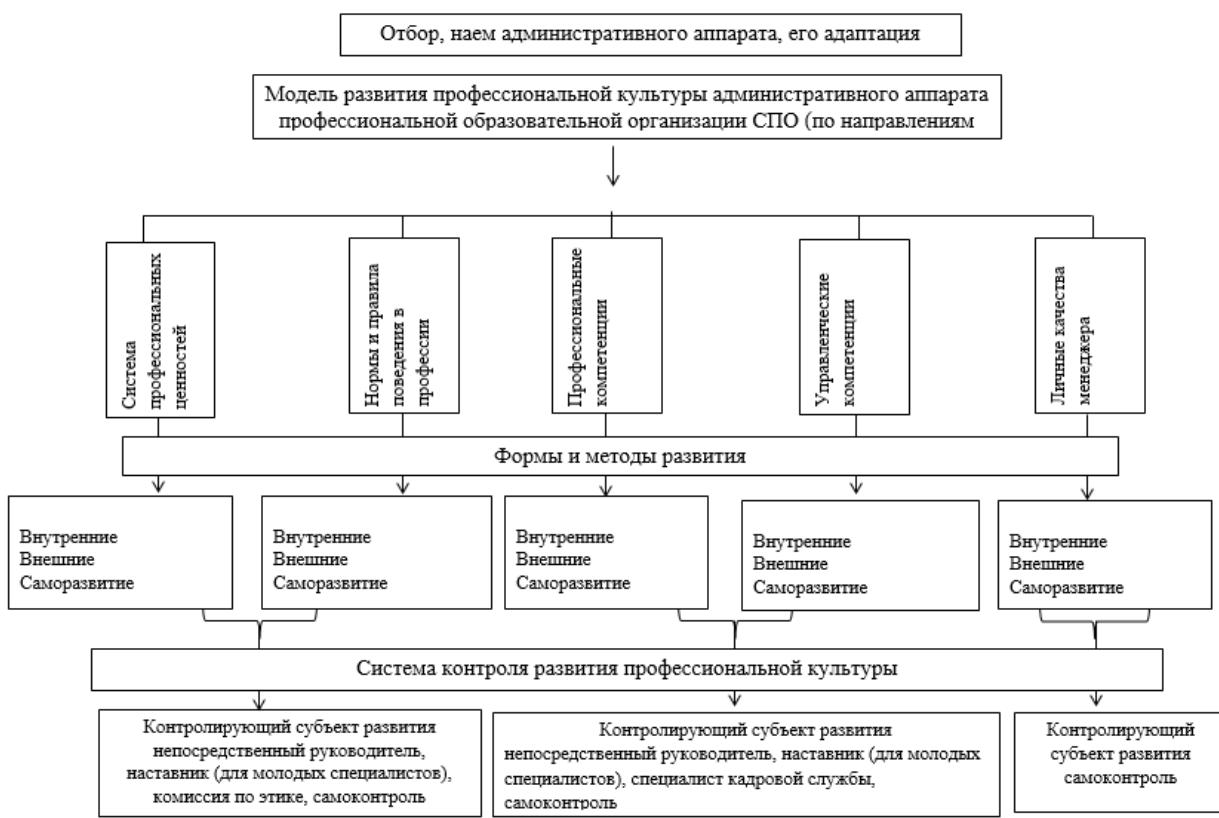


Рис. 1. Модель развития профессиональной культуры  
административного аппарата

Говоря о модели развития профессиональной культуры образовательной организации СПО административного аппарата образовательной организации, необходимо определить место системы отбора и найма персонала в ее структуре. Данный процесс является надстройкой всей модели. Подбирая административный персонал важно оценить профессиональные, управленческие компетенции и личностные качества кандидата на этапе отбора, чтобы минимизировать количество принятых на работу неподходящих сотрудников, а значит и затраты на их развитие. Если речь идет о внутреннем кадровом резерве, то при его ротации фактор времени на переобучение, финансовых потерь, связанных с этим, также играет решающую роль.

Следующим важным звеном всей цепочки функционирования модели развития профессиональной культуры административного аппарата образовательной организации является процесс адаптации «молодых» специалистов. На этом этапе проводится существенная работа по развитию.

Кроме того, механизм эффективного управления развитием профессиональной культуры должен базироваться на тщательном контроле, на системе оценки административного аппарата. Основная цель контроля заключается в отслеживании изменений административного аппарата с точки зрения владения комплексом составных частей профессиональной культуры.

Задачей контроля является не только наблюдение, но и накопление фактов, свидетельствующих о развитии профессиональной культуры, их анализ, оценка, диагностика. Периодичность осуществления контроля развития профессиональной культуры административного аппарата определяется его существенностью для процесса эффективной деятельности образовательной организации.

Данный мониторинг результатов совершенствования системы управления развитием профессиональной культуры административного аппарата обеспечивает обратную связь в указанной системе. Именно система контроля создает гибкость и адаптивность управления развитием профессиональной культуры, а также динамичный характер данного процесса.

Внутри представленной сложной модели находятся составляющие дефиниции «профессиональная культура», которые необходимо развивать у административного аппарата.

Процесс развития каждого компонента профессиональной культуры, а соответственно состава модели требует использование различных методик.

Необходимо отметить, что на развитие составных компонентов профессиональной культуры можно оказывать влияние одними мероприятиями и (или) развивать каждый в отдельности.

Система профессиональных ценностей образования достаточно консервативна и стабильна, несмотря на перманентный процесс изменений в развитии образования, на исключительные процессы изменения идеологии общества, развитие информационного поля.

В модели развития профессиональной культуры административного аппарата систему профессиональных ценностей, а также нормы и правила поведения в профессии должны быть представлены и регламентированы локальными

---

актами профессиональной образовательной организации (например, Кодекс профессиональной этики работников, Профессионально-этический кодекс сотрудников).

Данный документ – свод профессионально-этических норм и правил, определяющий для работников организации: нравственные ценности, обязательства и принципы работы в профессии, профессионально-этические требования к поведению в организации и вне его, взаимоотношения в трудовом коллективе, профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения и пр.

Документ разрабатывается на основе законодательства Российской Федерации и обязателен к исполнению для всех членов коллектива.

На этапе адаптации молодых специалистов, сотрудники знакомятся с локальными актами техникума в пределах своей компетенции, в том числе должны изучить основные положения данного документа и следовать им в процессе осуществления своей деятельности.

Применение положений предложенного нормативного локального акта относится к внутренней форме формирования и развития указанных составных частей профессиональной культуры, помимо этого административный персонал регулярно повышает свою квалификацию, совершенствуясь, в этом направлении (внешняя форма развития), и, безусловно, самообразование является важной частью формирования системы внутренних ценностей профессии, проводником на пути выполнения норм и правил, сформулированных, в частности в предложенном Кодексе.

Следующий компонент модели развития профессиональной культуры административного аппарата – профессиональные компетенции. Основу их формирования закладывает базовое образование сотрудников образовательной организации. Однако, как показывает практика, руководители среднего функционального и нижнего уровня приходят в сферу образования из разных отраслей народного хозяйства, знания, умения и необходимые навыки, составляющие профессиональные компетенции осваиваются и формируются в процессе трудовой деятельности, непосредственно на рабочем месте.

Развитие указанной категории профессиональной культуры реализуется через систему, включающую внутренние, внешние формы, а также через самообразование.

Данные формы предусматривают развитие и управленческих компетенций.

Реализация внутренней формы развития профессиональной культуры административного аппарата осуществляется при непосредственной поддержке директора и его заместителей (высшего уровня управления).

В организации необходимо создавать целостную систему работы над развитием профессиональной культуры всех сотрудников.

Реализуя развитие профессиональной культуры административного аппарата, высшее руководство должно обеспечивать возможность сотрудников непрерывно повышать свою квалификацию в учреждениях дополнительного образования через очную, заочную, дистанционные и прочие формы взаимодействия.

Помимо этого, образовательные организации в лице директора, под руководством заместителя директора организует работу по целевому направлению сотрудников для получения второго (третьего) высшего образования в сфере развития своих профессиональных и управленческих компетенций.

Безусловно, в развитии профессиональных и управленческих компетенций самообразование играет достаточно важную роль.

Каждому сотруднику образовательной организации предлагается составлять для себя план профессионального развития.

Данный план составляется на определенный период (как правило, от одного года до трех лет). План профессионального развития включает информацию о сотруднике, его должность, подразделение, указывается период планирования, формулируется цель развития, указываются личные ограничения в управленческой деятельности (для административного аппарата), также методы контроля развития, его методы.

---

Данный документ является частью модели развития профессиональной культуры административного аппарата и рекомендуется к применению сотрудникам образовательной организации.

Личные качества менеджера, как составной компонент модели развития профессиональной культуры административного аппарата развиваются с использованием также внешних, внутренних форм при помощи семинаров, тренингов, курсов, психологических тренингов. Однако, в этой части развития профессиональной культуры самообразование, самоменеджмент играет ключевую роль.

Обучение работников, их подготовка, переподготовка, повышение квалификации обеспечивает поступательное развитие всех компонентов профессиональной культуры административного аппарата и является одним из основных методов модели развития сотрудников образовательной организации.

Данная модель представлена, как элемент в системе управления качеством образовательного процесса профессиональной образовательной организации в которой в свою очередь выделяют следующие подсистемы: управление качеством образовательных программ; управление качеством дополнительных образовательных программ; управление качеством воспитательной деятельности; управление качеством формирования контингента обучающихся; управление качеством информационно-методического и материально технического обеспечения образовательного процесса; управление кадровыми ресурсами; управление качеством социального, технологического и экономического обеспечения образовательного процесса; мониторинг профессионального и личностного развития обучающихся.

Модель развития профессиональной культуры административного аппарата (рис. 1) вписывается в подсистему управления кадровыми ресурсами образовательной организации, направленную на ориентацию трудового коллектива в сторону повышения качества и производительности труда.

### ***Список литературы***

1. Артемов О.Ю. Теория и практика работы с кадрами / О.Ю. Артемов, Н.И. Архипова, И.Н. Ермакова, Н.В. Овчинникова. – М.: РГГУ, 2011. – С. 168.

2. Бережной В.И. Управление персоналом в образовательных учреждениях: учебное пособие / В.И. Бережной, Г.Г. Суспицина, В.А. Астафьев. – М.: Пропсект, 2017. – 320 с.
3. Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии / Под ред. Е. Ярской-Смирновой. – М.: Вариант, 2014. – 148 с.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».