

бований к качеству обслуживания пользователя можно задать с использованием трех видов критериев: конфиденциальность, целостность и доступность информации, обрабатываемой в рамках соответствующего варианта использования.

Уровень декомпозиции вариантов использования (уровень процессов)

Детализация требований до уровня процессов предполагает рассмотрение состава и характеристик всех процессов, выполнение которых обеспечивает потребности и ожидания пользователя, зафиксированные в измеряемых величинах.

При описании процессов необходимо строго придерживаться терминологии объектно-ориентированного проектирования и процессного подхода к управлению качеством. Это позволяет унифицировать форматы требований и перейти к системе классов и объектов.

Уровень декомпозиции процессов (уровень сообщений)

Реализация процесса в системе трансфера знаний сопровождается обменом сообщениями между ее структурными элементами, функционирующими на базе компьютерной сети. Характеристики передаваемых сообщений, их численность, временные интервалы между ними, количество повторных передач одного и того же сообщения в конечном итоге определяют качество работы системы трансфера знаний. Использование характеристик потока сообщений для количественной оценки процессов в компьютерных сетях обсуждалось автором в работе [3].

1. Третьякович К.В. Формализация требований по защите сетевых приложений // Доклады Белорусского Государственного Университета Информатики и Радиоэлектроники. – 2004.
2. Третьякович К.В. Оценка качества компьютерной сети предприятия // Вестник Белорусского национального технического университета. – 2004.
3. Третьякович К.В., Классификация и количественная оценка сложности эксплуатации уязвимостей программного обеспечения // Сетевые решения, №4, 2004.

УДК 371.13

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

С.В. Линник

*Белгородский региональный институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов
Белгород, Россия*

В статье представлены результаты анкетирования руководителей образовательных учреждений, которое проводилось с целью выявления проблем управления в условиях модернизации системы образования, определения степени удовлетворенности управленческих кадров своей профессиональной деятельностью, обозначения проблем профессионального развития работников системы управления образованием.

Образование – это уникальное социальное явление, которое оказывает огромное влияние на развитие общества любой страны, человеческой цивилизации в целом. Новые социально-экономические условия, связанные с преобразованием всего уклада жизни общества, порождают множество проблем в сфере образования. Решение проблем образования сегодня – это и есть забота о качестве жизни общества в будущем.

Эффективность системы образования страны определяется как суммарная результативность работы региональных систем образования, которые в свою очередь складываются из работы каждого образовательного учреждения (организации), входящего в систему.

Многие образовательные учреждения, имея равные условия: климатические, кадровые, экономические, законодательные, предоставляют образование различного качества. Объяснение может быть только одним – различное качество управления учреждением. А эффективность и качество управления, в свою очередь, зависит от личности руководителя. От того, как они решают задачи управления, во многом зависит результативность деятельности образовательного учреждения.

С целью изучения проблем управления образовательным учреждением в условиях модернизации образования, выявления степени удовлетворенности руководителями образовательных учреждений своей профессиональной деятельностью нами было проведено анкетирование 280 директоров общеобразовательных школ области. 73% опрошенных – женщины, 27% – мужчины. Большинство руководителей, принявших участие в исследовании, имеют стаж работы в системе управления менее трех лет (35%).

Интересен тот факт, что только четверть опрошенных руководителей хорошо знакомы с содержанием Концепции модернизации системы образования, 56% – знакомы в общих чертах, а 19% – не знакомы вообще.

От модернизации системы образования большинство респондентов ожидают следующее: обеспечение равного доступа к полноценному качественному образованию; повышение социального статуса, государственной поддержки и профессионального уровня работников образования; повышение заработной платы педагогическим работникам.

На вопрос о необходимости модернизации региональной системы управления образованием большинство опрошенных директоров (81,5%) ответило положительно. Наиболее существенными проблемами современной региональной системы управления образованием директорами школ были названы следующие: неэффективная нормативно-правовая база деятельности региональных органов управления образованием (42%); недостаточная компетентность управленческих кадров (40%); жесткая организационная структура управления (35%).

Основными проблемами управления образовательным учреждением директора называют следующие: отсутствие финансовой поддержки; недостаточная материально-техническая база; недостаток педагогических кадров; жесткий контроль вышестоящих органов; низкая заработная плата; загруженность бумажной работой.

Причинами, препятствующими достижению образовательным учреждением максимальных целей, респонденты считают низкую эффективность действия федеральных законов, программ, проектов и отдельных мер; недостаточность ресурсной, юридической и организационной

обеспеченности; отсутствие оптимального сочетания централизованного регулирования и самоуправления.

Наиболее эффективным способом решения возникающих проблем в управлении образовательным учреждением большинство опрошенных руководителей (59%) считают учет индивидуальных особенностей и психологии работников, закономерностей межличностных отношений и группового поведения; 37% руководителей говорят о том, что необходимо повысить ответственность со стороны руководителей; 61% – привлекать дополнительные источники финансирования; 57% – обеспечить систему образования высококвалифицированными кадрами, их поддержку государством и обществом.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью является тем показателем, который отражает отношение субъекта к своей профессии, к условиям и результатам своего труда. Ученые подчеркивают, что низкая удовлетворенность профессией в большинстве случаев является причиной текучести кадров. Кроме того, от удовлетворенности профессиональной деятельностью зависит эффективность различных нововведений, что важно для современной ситуации в образовании. Показатели удовлетворенности могут свидетельствовать о степени эффективности управления организацией. В более широком, общественном плане уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью может свидетельствовать и о социальном благополучии общества в целом.

Большинство опрошенных руководителей удовлетворены профессионализмом и компетентностью руководства; содержанием своей деятельности; полезностью своей работы для общества; морально-психологическим климатом в коллективе, а неудовлетворены уровнем оплаты труда; распределением прав и ответственности; уровнем социальной защищенности; правовыми гарантиями.

Более половины респондентов считают свой уровень профессиональной компетентности и своих коллег достаточным для эффективного выполнения управленческой деятельности. Однако 42% респондентов считают, что дополнительная профессиональная подготовка по роду их деятельности им крайне необходима и 55% – необходима в некоторой степени.

Большинство директоров школ, принявших участие в анкетировании, испытывают необходимость в дополнительном образовании в области правовых основ деятельности руководителя и образовательного учреждения, разработки управленческих решений, управления персоналом, информационных технологий в образовании, менеджмента в образовании, социологии и психологии управления, экономики, финансов, денежного обращения и кредитования.

Руководители со стажем более 20 лет испытывают острую необходимость дополнительного образования в области компьютерных технологий.

Целью внедрения информационных технологий в процесс управления является повышение качества, оперативности принимаемых руководителями решений; переход на безбумажную технологию работы. По мнению 10% опрошенных руководителей, основной проблемой управления образовательным учреждением является чрезмерная загруженность бумажной работой.

Современные информационные технологии в процессе информатизации управленческой деятельности выполняют следующие функции:

- общая обработка документов, их верификация и оформление;
- локальное хранение документов;
- обеспечение сквозной доступности документов без их дублирования на бумаге, дистанционная и совместная работа служащих над документом;
- поддержка безбумажного общения между служащими с их рабочего места;
- электронная почта;
- ведение персональных баз данных и т.д.

70% респондентов считают, что в Белгородской области за последние три года внимание к повышению квалификации управленческих кадров системы образования усилилось.

Для улучшения кадровых вопросов в региональной системе управления образованием, по мнению опрошенных директоров, необходимо принять следующие меры: повысить оплату труда, повышать профессионализм управленческих кадров и их резерва, выработать эффективную систему подбора кадров. Однако, большинство (61%) респондентов затруднились ответить.

По мнению большего числа анкетированных, современный руководитель должен, в первую очередь, уметь создавать социально-психологический климат в коллективе для продуктивной работы, быть информированным по всем актуальным проблемам своего учреждения и своих коллег, владеть искусством управления человеческими ресурсами и налаживанием внешних связей, уметь принимать и обосновывать точное решение в жесткие сроки.

Наиболее важными функциями руководителя образовательного учреждения респонденты считают следующие: стратегическая, социальная, организационная, контрольная, кадровая. Большинство опрошенных директоров считают, что современные руководители образовательных учреждений становятся более профессионально компетентными, более честными и порядочными, более доброжелательными к людям.

В ответах на вопрос: "Какую из причин низкого уровня профессионализма руководителей Вы считаете наиболее важной?" большинство руководителей назвали две причины: отсутствие в системе подготовки педагогических кадров взаимосвязи с образовательной практикой и инновационными процессами в образовании и отсутствие позитивной мотивации у управленческих кадров.

Одним из важнейших направлений образовательной политики должно стать возвышение социального статуса руководителя образовательного учреждения. Такое возвышение возможно только при достойном материальном и моральном стимулировании управленческой деятельности, повышения престижа этой профессии. Отсюда следует необходимость повышения оплаты труда руководителям образовательных учреждений; обеспечения условий для создания материально-технической базы образовательного учреждения; создания гибкой системы повышения профессиональной квалификации переподготовки работников системы управления образованием; разработки эффективной нормативно-правовой базы профессионального развития управленческих кадров; создания оной системы отбора и приема работников на руководящие должности.