

**МОНИТОРИНГ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
СПОРТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ**

Monitoring of the continuous development of professional competence of sports managers

С. В. Антонов, кандидат педагогических наук,

заведующий кафедрой физического воспитания и спорта,

Г. Л. Миронова, кандидат биологических наук, профессор кафедры физического воспитания
и спорта Уральского государственного аграрного университета

(г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

Рецензент: С. В. Новаковский, доктор педагогических наук, профессор

Аннотация

Объектом мониторинга выступает, по мнению авторов, система образования, на которую направлены конкретные мониторинговые процедуры. Система управления спортивным учреждением для обеспечения обоснованности принимаемых решений нуждается в объективной оценке. Основная цель мониторинга развития данной системы заключается в формировании целостного представления о состоянии отраслевой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Основные задачи, решаемые в ходе мониторинга непрерывного развития подготовки профессиональных кадров, сводятся к выработке комплекса показателей, обеспечивающих целостное представление о состоянии региональной системы образования, качественных и количественных изменениях в ней; систематизации информации о состоянии и развитии системы образования в регионе; информационному обеспечению анализа и прогнозирования состояния и развитию региональной системы образования, выработки управленческих решений. Осуществление этих задач невозможно без необходимых условий, наличия интеллектуальных, финансовых и материально-технических возможностей самой системы образования и ее структурных компонентов. Огромное значение имеет осознание субъектами этой системы целесообразности разработки реалистических моделей мониторинга и их готовность к последовательному осуществлению экспериментальных научно-практических работ по внедрению этих моделей.

Ключевые слова: мониторинг, развитие, компетентность, кадры, учебный процесс, образовательные учреждения, спорт, региональная система, функции, управление, квалификация, информация.

Summary

The object of monitoring acts, according to the authors, the system of education, which are directed specific monitoring procedures. Sports agency management system to ensure informed decision-making requires an objective assessment. The main purpose of monitoring the development of this system is to form a holistic view of the state of the industry training, retraining and advanced training of personnel. The main problems to be solved in the course of monitoring the continuous development of professional training, reduced to develop a set of indicators that provide a holistic view of the state of the regional education system, both qualitative and quantitative changes in it; systematization of information on the status and development of education system in the region; information support analysis and forecasting of the state and development of the regional education system, development of administrative decisions. Realization of these purposes is not possible without the necessary conditions, the availability of intellectual, financial and logistical capacity of the education system itself and its structural components. Of great importance is the awareness of the actors of the system of monitoring the feasibility of developing realistic models and their commitment to the

consistent implementation of the experimental scientific and practical work on the implementation of these models.

Keywords: monitoring, development, expertise, human resources, educational process, educational institutions, sports, regional system, function, management, qualification, information.

Одним из условий повышения эффективности процесса непрерывного профессионального развития управленческих кадров является его мониторинг. Маркетинговые исследования имеют дело прежде всего с потоком информации, осуществляют ее систематизацию по тому или иному основанию. Наряду с этим, осуществляется анализ динамических исследуемых процессов, т. е. изменений во времени показателей, характеризующих отобранные основания, что, по сути, и является мониторингом.

Таким образом, мониторинг видится нами в качестве составной части маркетинговых исследований, будь то исследования в сфере физкультурного образования или иной отрасли народного хозяйства. На сегодня мониторинг проработан в значительно меньшей степени, нежели сам маркетинг в целом.

Что же представляет собой мониторинг в сфере непрерывного профессионального развития управленческих кадров? Это прежде всего мониторинг развития отраслевой (региональной) системы образования.

Система управления спортивным учреждением для обеспечения обоснованности принимаемых решений нуждается в объективной оценке состояния управляемой системы и ее трансформации. Это становится возможным при организации постоянного потока сопоставимой во времени информации о данной системе.

Формирование на основе развития информационных условий целостного представления о состоянии отраслевой (региональной) системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, о качественных и количественных изменениях в ней составляет основную цель мониторинга развития данной системы. Такая цель естественным образом возникает на определенном этапе эволюции образовательной системы. Ее осуществление невозможно без необходимых условий, наличия интеллектуальных, финансовых и материально-технических возможностей системы образования и ее структурных компонентов. Огромное значение имеет осознание субъектами этой системы целесообразности разработки реалистических моделей мониторинга и их готовность к последовательному осуществлению экспериментальных научно-практических работ по внедрению этих моделей.

Основные задачи, решаемые в ходе мониторинга непрерывного развития профессиональной компетентности кадров, сводятся к следующим:

- а) выработка комплекса показателей, обеспечивающих целостность представления о состоянии региональной системы образования, качественных и количественных изменениях в ней;
- б) систематизация информации о состоянии и развитии системы образования в регионе;
- в) обеспечение регулярного и наглядного представления информации о процессах в системе образования региона;
- г) информационное обеспечение, анализ и прогнозирование состояния и развития региональной системы образования, выработка управленческих решений.

В результате выполнения поставленных задач, как показали наши наблюдения, мониторинг развития системы образования превращается в универсальный (по своим исследовательским и практическим процедурам и методикам) механизм влияния и коррекции деятельности субъектов управления этой системой.

Объектом мониторинга, на наш взгляд, выступает система образования, на которую направлены конкретные мониторинговые процедуры.

В числе основных компонентов объекта мониторинга можно выделить следующие блоки: обеспечение учебного процесса; обучающиеся; учебный процесс; педагогические кадры; управленческие кадры; образовательные учреждения; результаты образовательной деятельности и т. д.

Данные блоки выделяются для удобства анализа динамики объекта мониторинга. В соответствии с ними должны осуществляться разработка и группировка показателей, которые призваны обеспечить целостное представление о состоянии региональной системы образования, качественных и количественных изменениях в ней.

Предметом мониторинга, на наш взгляд, выступают состояния региональной системы образования в определенные периоды и конкретные изменения в рамках данной системы.

Это означает, что важен не только анализ отдельных количественных и качественных показателей изменения состояния образовательной системы через определенные промежутки времени, но и сама динамика, выявляемая в итоге сравнения происходящих изменений.

Под субъектами мониторинга развития системы образования в регионе мы имеем в виду носителей мониторинговых функций в данной системе.

Субъектов мониторинга можно условно подразделить на две большие группы: тех, кто представляет информацию, и тех, кто ее собирает и обрабатывает. В целом главным субъектом применительно к региональной системе образования выступает орган государственного управления этой системой. Данный орган управления привлекает к выполнению непосредственно мониторинговых функций конкретные организации, специалистов, и они включаются в структуру субъектов мониторинга. Наиболее существенную роль помимо подразделений регионального органа управления образованием здесь могут играть:

- а) социологические лаборатории;
- б) независимые научно-исследовательские учреждения (академические, вузовские);
- в) подразделения и специалисты муниципальных органов управления образованием, в функциональные обязанности которых входит обеспечение проведения мониторинговых процедур на территориях или представление информации (аналитические, социологические, маркетинговые службы, менеджеры в сфере образования).

Перечисленные подразделения и специалисты должны действовать как самостоятельные элементы мониторинговой системы. Вместе с тем единство и последовательность их действий зависит от наличия организующего, координирующего «ядра» – специальной мониторинговой службы (отдела) в органе управления системой образования, непосредственно осуществляющей координационно-организационно-методическое и программно-техническое обеспечение всех процедур мониторинга.

И, наконец, выделим основные функции мониторинга системы развития профессиональной компетентности управленческих кадров:

- а) интегративная: мониторинг развития системы образования является одним из ее систематизирующих факторов, обеспечивает комплексную характеристику процессов, происходящих в этой системе;
- б) диагностическая: сканирование состояния системы образования и происходящих в ней изменений, что позволяет дать оценку данным явлениям;
- в) компаративистская: функция, создающая условия для сравнения состояний системы образования в целом или различных ее элементов как во времени (состояние системы в раз-

ные периоды), так и в пространстве (возможность сравнения с системами образования или элементами этих систем в других регионах и странах);

г) экспертная: в рамках мониторинга возможно осуществление экспертизы состояния, концепции, форм, методов, развития системы образования, ее компонентов и подсистем;

д) информационная: мониторинг развития системы образования в регионе является способом регулярного получения сопоставимой информации о состоянии и развитии данной системы, которая (информация) необходима для анализа и прогноза состояний и развития региональной системы образования;

е) прагматическая: исследование мониторинговой информации при принятии решений, прежде всего управленческих.

Библиографический список

1. *Виноградов С. А., Селещук С. И.* Управленческая компетентность специалиста физической культуры как фактор развития профессионально значимых качеств // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. 2012. № 10. С. 41–45.

2. *Виноградов С. А.* Развитие профессионально-ориентированной коммуникативной компетентности специалистов в образовательном процессе вуза // Мир науки, культуры, образования. 2013. № 1. С. 73–77.

3. *Виноградов С. А.* Моделирование процесса непрерывного развития профкомпетентности специалистов в условиях современного дополнительного физкультурного образования // Новые стандарты в профессиональном образовании: проблемы и перспективы : материалы регион. науч.-метод. конф. Оренбург : Оренб. гос. пед. ун-т, 2011. С. 63–68.

4. *Виноградов С. А.* Развитие управленческой компетентности специалистов в современных условиях модернизации физкультурного образования // Проблемы подготовки научных и научно-педагогических кадров, опыт и перспективы : материалы областной науч.-практ. конф. молодых ученых. Челябинск : УралГУФК, 2011. С. 113–115.

5. *Виноградов С. А.* Концептуальная модель готовности руководителей спортивных учреждений к использованию профессионально-прикладной физической культуры как основы повышения управленческой компетентности // Проблемы подготовки научных и научно-педагогических кадров, опыт и перспективы : материалы областной науч.-практ. конф. молодых ученых. Челябинск : УралГУФК, 2012. С. 64–71.

6. *Виноградов С. А., Селещук С. И.* Теоретические аспекты проблемы развития профкомпетентности руководителя сферы физической культуры // Сб. науч. тр. аспирантов и соискателей ун-та. Магнитогорск : МаГУ, 2012. С. 39–43.

7. *Виноградов С. А.* Профессиональная компетентность руководителя учреждения физкультурного образования: основные направления развития // Система менеджмента качества в вузе физической культуры: здоровье, образованность, конкурентоспособность : сб. науч. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. Челябинск, 14–15 марта 2012 г. / под ред. С. Г. Серикова. Челябинск, 2012. С. 18–22.

8. *Виноградов С. А., Селещук С. И.* Интегративно-развивающий подход как фактор развития управленческой компетентности специалистов физической культуры // Методология познания и организация процесса освоения физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности : материалы регион. науч.-практ. конф. Оренбург : Оренб. гос. пед. ун-т, 2012. С. 65–70.

9. *Виноградов С. А.* Методика развития управленческой компетентности руководителя учреждения физкультурного образования : учеб.-метод. пособие. Челябинск : УралГУФК, 2013. 38 с.

10. *Виноградов С. А.* Формирование профессионально-ориентированной коммуникативной компетентности будущих специалистов физической культуры в учебном процессе // Южно-Уральский педагогический журнал. 2013. № 31. С. 41–46.

11. *Смышляева Л. Г., Минеева Т. М., Пшеничникова Т. Д.* Компетентностная модель управления качеством дополнительного профессионального образования управленческих кадров: организационно-методические особенности // Актуальные проблемы управления и экономики: российский и зарубежный опыт : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (с междунар. участием). Томск, 2013. С. 94–99.

12. *Ключарев Г. А.* Непрерывное образование – стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств / под общ. ред. Ю. В. Латова. М. : ЦСПиМ, 2014. 433 с.

13. *Ушакова О. Г., Багрецов Н. Д., Багрецов Д. Н.* Механизм создания региональных центров непрерывного профессионального образования и их роль в повышении качества человеческого капитала // Аграрный вестник Урала. 2013. № 12. С. 98–101.

14. *Вяткина Г. В., Пономарев А. Б.* Современные тенденции интеграции науки и образования // Интеграция науки и образования в современном мире : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2014. С. 27–32.

15. *Кисилева И. А., Симонович Н. Е.* Психологические аспекты инновационного подхода к обучению руководителей предприятий // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. № 43. С. 54–57.