

ПЕРСониФИЦИРОВАННАЯ ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ОБРАЗОВАНИЯ НА БАЗЕ УНИВЕРСИТЕТА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ, МОДЕЛИРОВАНИЕ

Кирий Н.В., Савина Н.М.

ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»), Белгород, Россия (308015, Россия, г. Белгород, ул. Победы, 85), e-mail: kiriy@bsu.edu.ru

В статье обосновываются теоретические подходы, описывается структурно-динамическая модель персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров образования на базе университета. В качестве теоретических оснований выступают системный, личностно ориентированный, ресурсный, рефлексивный подходы. Основными компонентами модели выступают: цель, профессиональная подготовка управленческих кадров, компетентностная модель управленческой деятельности руководителя в сфере образования, диагностический блок, образовательный процесс, совокупность внешней и внутренней образовательных сред, «вход», «выход» системы персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров образования, результат. Главный результат персонифицированной непрерывной подготовки – руководитель образования, обладающий стратегическим мышлением, компетенциями управленца в сфере образования, управленец, знающий образовательный процесс, особенности ФГОС общего образования, владеющий юридическими и экономическими знаниями.

Ключевые слова: подготовка управленческих кадров образования, структурно-динамическая модель персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров.

INDIVIDUAL TRAINING OF DIRECTORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS ON THE BASIS OF THE UNIVERSITY: THEORETICAL APPROACH, SIMULATION

Kiriy N. V., Savina N. M.

*National Research University Belgorod State University Pobeda 85, Belgorod, 308015, Russia,
e-mail: kiriy@bsu.edu.ru*

In this article theoretical approach is proved, the structural dynamics model of individual continuous training of directors of educational institutions on the basis of the university is described. The theoretical grounds are formed by system, personal oriented, resource, reflexive theoretical approaches. The main model components are: purpose, professional development of directors, competence model of administrative activity of director of educational institution, diagnostics stage, educational process, collection of external and internal educational milieus, “entrance” and “exit” of system of individual continuous training of directors of educational institutions, result. The main result of individual continuous training is a director of educational institution, who possesses strategic thinking, managing skills in the education, executive, who knows well educational process, peculiarities of the new federal state educational standard for basic education, and who possesses juristic and economic knowledge.

Key words: professional development of directors of educational institutions, structural dynamics model of individual continuous training of directors.

Принятая в январе 2010 года национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» особое внимание уделяет подготовке педагогических и особенно управленческих кадров. Повышение самостоятельности школ, появление автономных учреждений требует от директора школы не только знания особенностей образовательного процесса, но и знания сущности и характера осуществляемых перемен в образовании, их нормативно-правового обеспечения, знания экономических процессов, умения эффективно распоряжаться ресурсами, владения навыками менеджмента. Без конструктивных, продуманных управленческих решений на уровне каждого образовательного учреждения сегодня

невозможно обеспечить системный характер и эффективность изменений в сфере образования в целом, и прежде всего введение федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) общего образования.

Обучение по специальности «директор школы» в российских вузах не ведется, в содержание подготовки будущих учителей в университетах и педагогических вузах включаются лишь ряд предметов, посвященных управлению в системе образования. Подготовка управленческих кадров образования осуществляется в системе дополнительного профессионального образования (ДПО), преимущественно через обучение на курсах повышения квалификации объемом 72 (144) часа, реже по программе профессиональной переподготовки «Менеджер образования» (объемом свыше 500 часов). Практика показывает, что организация и содержание курсового повышения квалификации не в состоянии удовлетворить профессиональные потребности директора школы в полном объеме, во-первых, из-за того что традиционно при формировании содержания курсовой подготовки на первое место ставятся возможности учреждения ДПО, а не потребности слушателей; во-вторых, на предкурсовом этапе не выявляются их профессиональные потребности; в-третьих, в ходе курсовой подготовки используются в основном инструктивно-репродуктивные методы обучения.

Ведущими институтами повышения квалификации работников образования страны внедряются инновации, обеспечивающие непрерывную подготовку: накопительная система повышения квалификации, разработка программ построенных по модульному принципу, использование дистанционных форм обучения. Много внимания уделяется внедрению персонифицированного подхода. В этой связи актуальным становится разработка и апробация новых моделей персонифицированного повышения квалификации, систем организации повышения квалификации и курсового обучения, позволяющих быстро и гибко изменять содержание образования, учитывать образовательные потребности слушателей, осуществлять непрерывную связь с ними в межсессионный и межкурсовый период,

Моделирование возможно при условии определения исходных теоретических оснований. В качестве таковых в нашей структурно-динамической модели персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров выступают следующие теоретические подходы: системный, личностно-ориентированный, ресурсный, рефлексивный. Исходя из того что подход в педагогической литературе трактуется как совокупность принципов, определяющих стратегию исследовательской деятельности, в качестве первого основания нами избран **системный подход**. Системный подход в управлении педагогическими системами заключается в том, что окружающая действительность состоит из множества явлений, процессов, предметов, которые по своей природе отнюдь не отдельные и

изолированные друг от друга объекты, а, по мнению В.Г. Афанасьева, «определенного рода системно-целостные образования» [1]. Система «персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров» – это органичная система, саморазвивающееся целое, которое в процессе своего развития проходит последовательные этапы усложнения и дифференциации. Её специфическими особенностями как системы является наличие не только связей координации (взаимодействия элементов), но и связей субординации, а также наличие особых управленческих механизмов, через которые структура целого воздействует на характер функционирования и развития частей. Открытость данной системы предполагает, что при моделировании процессов персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров используются все возможности и ресурсы окружающей среды.

Одним из центральных компонентов разрабатываемой нами модели выступает *цель*. Цель, являясь системообразующим фактором в системе, не появляется сама по себе, а обусловлена социальным заказом, с одной стороны, государства, общества, региональных, муниципальных органов управления образованием, с другой стороны – школы. *Цель персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров образования* – подготовка директоров школ, специалистов органов муниципальных органов управления образованием, обладающих стратегическим мышлением, компетенциями управленца в сфере образования, управленцев, знающих образовательный процесс, особенности ФГОС общего образования, владеющих юридическими и экономическими знаниями.

Следующий компонент модели – *профессиональная подготовка управленческих кадров*. Мы учитывали мнение ряда исследователей о сущности самого феномена профессиональной подготовки «... система повышения квалификации и профессиональной подготовки – упорядоченное, устойчивое множество (по отраслевому, региональному и муниципальному принципу) учреждений, предназначенных для профессиональной учебы работников различных специальностей и квалификационных рангов, обеспечивающих целостное профессиональное и личностное развитие» [4]. В соответствии с этим определением *профессиональная подготовка руководителей школ* представляет собой целостность, обеспечивающую устойчивость элементов, имеет преемственные связи, рассматривается в контексте непрерывного образования, является основой целостного развития личности.

В качестве следующего теоретического основания нами избран личностно ориентированный подход. **Личностно ориентированный подход** – это целостная система профессиональных и социально значимых качеств руководителей управляющей и управляемой подсистемы, реализующихся посредством субъект-субъектных отношений в процессе педагогического сотрудничества по достижению намеченных целей [7]. Для повышения эффективности

профессиональной подготовки должны быть созданы организационные и педагогические условия, обеспечивающие лично ориентированную – персонифицированную подготовку. Одним из основных организационных условий, на наш взгляд, должно стать осуществление профессиональной подготовки управленческих кадров образования как в системе ДПО для управленцев, имеющих высшее профессиональное образование так и в системе высшего профессионального образования в магистратуре. Реализация лично ориентированного подхода требует специальной андрагогической подготовки преподавателей, организующих это обучение. «Преподаватель системы профессиональной подготовки должен быть научным работником, исследующим проблему конкретной науки; организатором научного поиска слушателей, а также педагогом, успешно осуществляющим приобщение "обучающихся" к своей науке» [5].

При организации процесса профессиональной подготовки необходимо учитывать ресурсы, которые необходимы для достижения выдвинутых целей и получения результата, поэтому в качестве следующего теоретического основания выступает **ресурсный подход**. Под *ресурсами* мы будем понимать совокупность объективно существующих условий и средств, необходимых для реализации некоторых процессов [6]. Использование ресурсов системы повышения квалификации предполагает включение участников образовательного процесса в управление её развитием. Это возможно при условии осмысления каждым из них существа развертываемой деятельности, что предполагает инициирование и интенсификацию их интеллектуальной, личной, коммуникативной и кооперативной рефлексии. Вышесказанное определило выбор **рефлексивного подхода** для разработки модели. Рефлексия преподавателя и слушателя является неотъемлемой частью образовательного процесса системы повышения квалификации. «Создание условий для формирования успешности преподавателя является необходимым условием активизации его деятельности по созданию рефлексивной образовательной среды системы повышения квалификации» [2].

Построение модели предполагает и определение ее возможных структурных компонентов, обозначение их связей. В нашей модели персонифицированная непрерывная подготовка управленческих кадров образования – есть совокупность внешней и внутренней образовательных сред (рис. 1). Внешняя образовательная среда связывает систему персонифицированной непрерывной подготовки с окружающей средой. Внутренняя образовательная среда – «начинка», характеризует процессы преобразования в образовательной среде того, что вошло в нее; и, наконец, «выходы», показывающие, что система передает во внешнюю среду. Рассмотрим далее каждый из блоков персонифицированной непрерывной подготовки и выделим их существенные признаки.

«Вход»				«Выход»
«Заказчики»	Компетентностная модель управленческой деятельности руководителя в сфере образования			Результат
Государство Региональные, муниципальные органы управления образованием Учебные заведения Локальные сообщества Контингент слушателей	I. Общедеятельностный блок <u>Компетентности:</u> – социальная – ценностно-смысловая – валеологическая – когнитивная – операционально-технологическая – коммуникативно-конфликтологическая – этическая	II. Общеуправленческий блок <u>Компетентности:</u> – педагогический анализ – целеполагание – принятие управленческого решения – организация – контроль – регулирование	III. Управленческо-педагогический блок <u>Компетентности:</u> – социально-педагогическая – юридически-правовая – организационно-педагогическая – исследовательская (инновационная) – финансово-хозяйственная – социально-психологическая – педагогическая	Руководитель образования: директор школы, специалист муниципальных, региональных органов управления образования, обладающий стратегическим мышлением, компетенциями управленца в сфере образования, знающий образовательный процесс, особенности ФГОС общего образования, владеющий юридическими и экономическими знаниями.
Ресурсы	Персонифицированная непрерывная подготовка управленческих кадров образования на базе университета			Руководитель образования, знающий образовательный процесс, особенности ФГОС общего образования, владеющий юридическими и экономическими знаниями.
ППС, НПР Финансово-экономические Материально-технические Информационно-аналитические Нормативно-правовое обеспечение	<p style="text-align: center;">Образовательный процесс</p>  <p>The diagram illustrates the educational process flow:</p> <ul style="list-style-type: none"> Диагностический блок: - выявление образовательных потребностей руководителей; - выявление профессиональных затруднений руководителей. Профессиональная подготовка: - в системе ДПО; - в системе высшего образования (магистратура). Стажировка (vertical box). Межкурсовая подготовка: - проблемные краткосрочные курсы; - семинары; - обобщение педагогического опыта. <p>Arrows indicate the flow: Diagnostic block → Professional preparation ↔ Internship ↔ Inter-course preparation.</p>			профессиональное саморазвитие
Условия Организационные Педагогические	Управление процессом персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров образования			

Рис. 1. Структурно-динамическая модель персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров образования на базе университета.

В правой части рисунка 1 показан основной «выход» системы персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров образования, главный результат ее жизнедеятельности – руководитель образования. У системы персонифицированной непрерывной подготовки управленческих кадров есть, конечно же, и другие «выходы», например ее влияние на ближайшее окружение и на общество в целом, ее престиж, репутация, но главными, безусловно, являются результаты образовательного процесса – изменения в управлении и изменении личности.

Успех деятельности системы повышения квалификации сегодня невозможен без учета образовательных потребностей, ожиданий, запросов, ценностных ориентаций, имеющих в обществе. Поэтому в верхней левой части модели показаны важнейшие субъекты, источники социального заказа: государство, органы управления образованием, регион, справедливо требующий от системы повышения квалификации конкретного вклада в развитие территории, образовательные учреждения, желающие получить надлежаще обученных на курсах повышения квалификации директоров школ; локальные сообщества, средства массовой информации, обладающие гигантской возможностью создания определенного общественного мнения вокруг образования, и в том числе системы повышения квалификации. Наряду с социальным заказом система повышения квалификации обязательно учитывает потребности слушателей, профессорско-преподавательского состава, а также свои собственные возможности – свой творческий потенциал.

Система повышения квалификации существует, прежде всего, для слушателей, поэтому далее на схеме показан такой важнейший «вход», как контингент слушателей. Придя на курсы повышения квалификации, слушатели оказываются в специально организованной образовательной среде, представляющей собой интеграцию специфических содержательно-целевых, организационно-процессуальных и методико-инструментальных условий.

Как и любая другая, система повышения квалификации нуждается в ресурсах (а значит и в организации специальной деятельности по обеспечению этими ресурсами). Составные части ресурсов, необходимых для нормальной работы системы повышения квалификации, показаны нами в левой части схемы. Показанное под основными видами ресурсов «нормативно-правовое обеспечение» несколько выпадает из общего ряда: оно «поставляет» системе повышения квалификации не ресурсы, а скорее, ограничения, «правила игры», задает рамки, в которых система повышения квалификации может осуществлять свою жизнедеятельность.

Центральная часть нашей схемы – персонифицированная непрерывная подготовка управленческих кадров образования на базе университета – призвана помочь найти ответ на вопросы: «Как необходимо воздействовать на слушателей?», «Как нужно построить всю

жизнедеятельность университета, чтобы на выходе получить то, что мы определили "выходным" результатом, а именно профессиональное саморазвитие слушателя в ходе курсовой подготовки?». Эта часть схемы представлена следующими основными блоками: диагностический блок, образовательный процесс. Образовательный процесс представлен профессиональной подготовкой с обязательной стажировкой и межкурсовым обучением. В основу отбора содержания образования нами положена компетентностная модель управленческой деятельности руководителя в сфере образования [5]. Образовательный процесс, прежде всего, должен быть направлен *на развитие профессионально-личностных качеств обучающихся*, следовательно, при организации образовательного процесса, отборе техник и методик проведения учебных занятий необходимо особое внимание уделять их развитию. При этом очень важно насытить образовательный процесс рефлексией, создать рефлексивную образовательную среду, способствующую развитию рефлексии слушателей в процессе обучения. Профессиональная подготовка направлена на совершенствование умений самоуправления своей образовательной деятельностью, предполагает расширение субъектных функций в процессе ее реализации, слушателю представляется и возможность выбирать содержание, вид и форму выполнения учебных заданий.

Апробация разработанной нами модели персонифицированного повышения квалификации управленческих кадров образования на базе университета показала, что она позволяет непрерывно развивать профессиональные компетенции, обеспечивает удовлетворение образовательных потребностей слушателя, а также гарантирует высокий уровень качества обучения.

Список литературы

1. Афанасьев В.Г. Системность и общество. – М. : Политиздат, 1980.
2. Давыденко Т.М. Теоретические основы рефлексивного управления школой : дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1996. – 469 с.
3. Ильина И.В. Управление развитием профессиональной переподготовки руководителей школ на муниципальном уровне : дис. ... д-ра пед. наук. – Курск, 2005.
4. Никитин Э.М. Программа реформирования и развития системы повышения квалификации и переподготовки работников образования : проект / под ред. Э.М. Никитина и др. – М., 1993.
5. Подчалимова Г.Н. Теория и практика содержания дополнительного профессионального образования руководителей школ : дис. ... д-ра пед. наук. – Курск, 2001.
6. Шамова Т.И. Управление образовательными системами : учеб. пособие для студентов вузов / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова. – М. : Академия, 2002.
7. Якиманская И.С. Дифференцированное обучение: «внешние» и «внутренние» формы // Директор школы. – 1995. – № 3.

Исследование выполнено в рамках реализации Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг., государственный контракт № П828 от 24 мая 2010 г.

Рецензенты:

Ситникова М.И., д.п.н., профессор кафедры педагогики НИУ «БелГУ», г. Белгород.

Шеховская Н.Л., д.п.н., профессор кафедры педагогики НИУ «БелГУ», г. Белгород.