

ФОКИН Николай Игоревич
Академия психологии и педагогики
Южный федеральный университет
г. Ростов-на-Дону, Россия
fpk256@mail.ru

Nikolai I. FOKIN
Academy of Psychology and Pedagogy
Southern Federal University
Rostov-on-Don, Russia
fpk256@mail.ru

**СОДЕРЖАНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**MATTER OF ADVANCED TRAINING FOR
MANAGEMENT STUFF OF EDUCATIONAL
ORGANIZATIONS IN CONTEMPORARY
CONDITIONS**

Приоритетом развития отечественного образования является становление системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров образовательной отрасли.

В дополнительном профессиональном образовании, в вопросах профессиональной подготовки управленческих кадров образования имеются явные противоречия между деятельностью управленца и предъявляемыми современными вызовами, к реагированию на которые он не готов.

Современный руководитель образовательной организации - это менеджер, педагог, психолог, экономист, юрист, методист, имиджмейкер. Для выполнения этих профессиональных функций он должен идти в ногу со временем, совершенствоваться, вести непрерывное образование на протяжении всей карьеры. А в связи с возрастанием требований усложняются и условия деятельности руководителя образовательной организации.

Теоретическое изучение опыта содержания программ повышения квалификации, требований к эффективному управлению образовательной организацией, сущности управленческой деятельности в образовательной сфере, а также личностных, деловых и профессиональных качеств управленческих кадров и многолетняя практика реализации программ повышения квалификации в Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, предназначенных для управленческих кадров системы образования, позволяют нам утверждать, что система повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров образования представлена значительным разнообразием как традиционных, так и инновационных технологий повышения профессионализма руководителей образовательных организаций.

По нашему мнению, оптимальным представляется непрерывное образование управленческих кадров, ориентированное на индивидуализацию обучения и превалирование самостоятельной работы слушателя над индивидуальным или групповым проектом и стажировок, регулярное определение интересов и предложений слушателей, активное применение модульных моделей подготовки.

The formation of professional development and retraining system for the management stuff of educational sector is the priority of national education system development. In additional vocational education in the issues of professional training of management stuff of educational organizations there are obvious contradictions between the activities of the manager and the present challenges the manager is not ready to take. In such circumstances, the principles of development of the system for educational organizations management stuff are activities and continuity. In our opinion, the continuous formation of management stuff is considered to be optimal when focused on individualization of the training and priority of independent work of the listener in the context of professional activity. Modern heads of educational organizations - a manager, a teacher, a psychologist, an economist, a lawyer, a Methodist, image maker. To perform these professional functions it has to keep up with the times, improve, and maintain continuing education throughout their careers. And in connection with the fact that requirements increase, the conditions of activity of the head of an educational organization become more complicated. Theoretical study of the content of training programs experience requirements for the effective management of the educational institution, the essence of management activities in the field of education, as well as personal, business and professional qualifications of managerial staff and long-term practice programs training in the psychology of the Academy and pedagogy of the Southern Federal University, designed to Management personnel of the education system allows us to assert that the system of qualification improvement and retraining of managerial staff of education represented a considerable variety of both traditional and innovative technologies to improve the professionalism of heads of educational institutions. In our view, the optimum appears to continuing education management training, focused on the individualization of learning and self-study prevalence of the listener on an individual or group projects, internships, regular determination of the interests and suggestions of students, active use of modular training models.

Ключевые слова: управленческие кадры системы образования, повышение квалификации, непрерывное образование, управленческая компетентность руководителя образовательной организации.

Keywords: management staff of education system, advanced training, continuing education, managerial competence of head of educational organization

Современное реформирование российской системы образования актуализирует необходимость реализации эффективной кадровой стратегии. Перспективы инновационного развития российского образования во многом зависят от решения вопроса подготовки и непрерывного совершенствования работников образования.

Приоритетом развития отечественного образования является становление системы повышения квалификации управленческих кадров образовательной отрасли и обеспечение ее качеством процесса развития на опережение.

Сегодня в дополнительном профессиональном образовании, непосредственно в части профессиональной подготовки управленческих кадров образования, существуют известные противоречия, например противоречие между деятельностью менеджера образования в традиционной системе педагогических координат и требованиями, предъявляемыми современными динамичными условиями.

Это обстоятельство важно учитывать при организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров образовательных организаций. В наши дни руководителю образовательной организации необходимо обладать опережающим инновационным мышлением, которое проявляется в готовности оперативно реагировать на вызовы внешней и внутренней среды, умело интегрировать научно-исследовательскую составляющую в образовательный процесс, прогнозировать и проектировать содержание образования, отвечающее современным требованиям, применять гарантирующие результат технологии обучения и в целом уметь выстраивать оптимальные маршруты для решения задач, направленных на формирование успешной, конкурентоспособной личности выпускника.

В таких условиях в основе развития системы становления и сопровождения менеджера образования лежат принципы деятельности и непрерывности. Такой подход к обновлению содержания подготовки и повышения квалификации ориентирован на формирование и развитие компетенций управленческих кадров образования на основе принципов практической направленности, интегративности, универсальности и вариативности.

Очевидно, что достижение целей, поставленных современными тенденциями общественного развития перед образованием, находится в прямой зависимости от эффективности функционирования системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, которая должна быть способна обеспечить непрерывное воспроизводство и профессиональное сопровождение управленческих кадров, готовых отвечать на современные вызовы. Традиционная система повышения квалификации не затрагивала весь спектр проблем, обусловленных деятельностью управленческих кадров в динамично меняющемся мире, оставаясь оторванной от решения насущных задач личностного роста управленца, и не оказывала реальной помощи в саморазвитии его личности.

На основе анализа ряда источников, мы выявили факторы, которые определяют основные векторы совершенствования системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки:

1. Необходимость повышения уровня образованности российского общества в целом обусловлена переходом нашей страны к рыночной экономике. Сегодня общество развивается в контексте цивилизационных вызовов, соответственно, жизненный успех и профессиональное совершенствование каждого человека напрямую зависит от образовательных возможностей [1].

2. Рост темпов развития окружающего современного человека мира актуализирует вопрос о необходимости опережающего характера образования [2].

3. Непрерывное рекуррентное образование управленческих кадров системы образования предполагает постоянное и систематическое повышение их квалификации [3].

Руководствуясь необходимостью кардинального обновления системы профессиональной подготовки и повышения квалификации управленческих кадров образования, с учетом выявленных факторов и устранения рассмотренных недостатков, мы предлагаем модель непрерывного образования управленческих кадров. Ключевые принципы сформулированы в следующем:

1. Разноплановость целей и задач подготовки управленческих кадров образования требует преемственности и непрерывности процесса обучения в течение всей профессиональной жизни. Для того чтобы организовать такую непрерывность, мы предлагаем систему преемственных уровней повышения квалификации и стажировки управленцев образовательной сферы. Эта система ориентирована не только на совершенствование профессиональных возможностей, но и на развитие личности менеджера образования.

2. Системный характер повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировки определяется сочетанием обучения во взаимодействии с преподавателем и дистанционных форм, что позволяет избежать бессистемности, отрыва от практики и теоретизированности обучения.

3. Система повышения квалификации стремится перейти от традиционной к инновационной стратегии осуществления профессиональной деятельности управленческих кадров образовательных организаций. В результате мы действуем на опережение в вопросах организации деятельности управленческих кадров, внося перспективы ближайшего и стратегического определения и решения актуальных задач и стимулируя потребность и мотивацию к обучению личностному развитию.

4. Междисциплинарный подход к системе повышения квалификации и переподготовки, основывающийся на междисциплинарных знаниях, охватывает основные аспекты деятельности управленческих кадров образования. Также мы разработали психолого-педагогические показатели, позволяющие проводить мониторинг совершенствования развития и профессиональной деятельности управленцев в условиях инновационного обучения.

5. Открытость и динамичность предполагает: активность обучающихся относительно задач своего совершенствования и открытость к новым научным концепциям, подходам, программам, формам организации и т.п.

Спецификой системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки является то, что субъектами образовательного и учебного процесса всегда являются взрослые люди, обладающие профессиональными знаниями и обширным опытом, что предъявляет особые требования к проектированию и организации образовательного процесса, выбору содержания и форм обучения, которые должны отвечать интересам и потребностям обучающихся, в соответствии с уровнем их профессионализма [3].

Также важной особенностью повышения квалификации является то, что обучающиеся, имея определенные знания и практические навыки выполнения работ, в силу этого могут несерьезно отнестись к учебному материалу, а будут стремиться получить то, что, на их субъективный взгляд, им нужно для профессиональной деятельности.

Отбор модулей слушателей по формированию управленческой компетентности руководителей образовательных организаций в процессе повышения квалификации осуществлялся с учетом их сложившегося опыта, профессионального имиджа, запросов и стажа работы.

Особенностью выбранных модулей в рамках повышения квалификации является то, что они направлены на решение задач практической деятельности руководителя образовательной организации и базируются на современных научных теориях и подходах к управлению образовательной организацией.

Очевидно, что рост доли проектной деятельности в учебном процессе, дискуссионных и диалоговых форм обучения неизменно приведет к интеграции теории управления с практикой управления конкретной образовательной организацией. Следовательно, есть необходимость аналитического соотнесения содержания деятельности по управлению образовательной организацией с личным и профессиональным опытом руководителя, а также совершенствования способностей к профессиональной рефлексии приобретенного опыта, перехода теоретической совместной учебно-познавательной деятельности слушателей в практическую управленческую деятельность.

В процессе взаимодействия преподавателя и обучающегося мы используем следующие задачи: проблемно-поисковые, заключающиеся в поиске новых знаний и способов деятельности, в процессе решения проблемы; исследовательские, ориентированные на

самостоятельные действия, выводы, оценки; диагностико-рефлексивные, предполагающие рефлексию и диагностику собственной управленческой деятельности.

Эффективной методикой, позволяющей нейтрализовать выявляемые недостатки, определить проблему, спрогнозировать результат и организовать мероприятие, является «Паспорт преобразований». Алгоритм ее применения следующий: представление образа идеального будущего; сопоставление идеального образа будущего с настоящим реальным состоянием; определение проблемы как противоречия между идеальным образом и реальным состоянием, которое требуется разрешить; выявление причин возникновения проблемы; определение цели и постановка задач, способствующих разрешению противоречия.

Для осознания процесса рефлексии предлагается выполнить самостоятельные задания; организуется обмен знаниями, опытом и мнениями между коллегами; проводятся мастер-классы и деловые дидактические игры, стажировки в различных образовательных организациях.

В результате применения данной методики мы видим, что целевая аудитория готова использовать теоретические знания в проектной практической деятельности, преобразовывать знания в новый опыт и т.п.

Современный руководитель образовательной организации - это менеджер, педагог, психолог, экономист, юрист, методист, имиджмейкер. Для выполнения этих профессиональных функций он должен идти в ногу со временем, совершенствоваться, вести непрерывное образование на протяжении всей карьеры. А в связи с возрастанием требований усложняются и условия деятельности руководителя образовательной организации.

Теоретическое изучение опыта содержания программ повышения квалификации, требований к эффективному управлению образовательной организацией, сущности управленческой деятельности в образовательной сфере, а также личностных, деловых и профессиональных качеств управленческих кадров и многолетняя практика реализации программ повышения квалификации в Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, предназначенных для управленческих кадров системы образования, позволяет нам утверждать, что система повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров образования представлена значительным разнообразием как традиционных, так и инновационных технологий повышения профессионализма руководителей образовательных организаций.

По нашему мнению, оптимальным представляется непрерывное образование управленческих кадров, ориентированное на индивидуализацию обучения и превалирование самостоятельной работы слушателя над индивидуальным или групповым проектом, стажировок, регулярное определение интересов и предложений слушателей, активное применение модульных моделей подготовки.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Абдуназарова Н.Ф. Особенности повышения квалификации руководителей образовательных учреждений // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. - 2010. С. 299-301.
2. Борисов И.В. Информационно-образовательная среда как педагогический ресурс системы повышения квалификации педагогических кадров // Новые технологии. - 2010. - № 3. - С. 111-114.
3. Леван Т.Н. Опыт организации курсов повышения квалификации по тематике здоровьеориентированной деятельности для работников системы образования с использованием дистанционных образовательных технологий // Сибирский педагогический журнал. - 2016. - № 1. - С. 62-67.

REFERENCES

1. Abdunazarova N.F. Osobennosti povysheniya kvalifikatsii rukovoditeley obrazovatel'nykh uchrezhdeniy. [Features of training of heads of educational institutions in lifelong learning: contin-

- uous education for sustainable development]. *Obrazovaniye cherez vsyu zhizn': nepreryvnoye obrazovaniye v interesakh ustoychivogo razvitiya*. 2010. p. 299-301
2. Borisov I.V. *Informatsionno-obrazovatel'naya sreda kak pedagogicheskiy resurs sistemy povysheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh kadrov* [Information educational environment as a pedagogical resource system professional development]. *New technologies*. 2010. No. 3 Pp. 111-114
 3. Levan T.N. *Opyt organizatsii kursov povysheniya kvalifikatsii po tematike. Meditsinskaya literatura dlya studentov i aspirantov*. [Experience in the organization of training courses on the subject zdorovnormazdorov activities for educators using distance learning technologies]. *Siberian pedagogical journal*. 2016. No. 1 Pp. 62-67

Информация об авторе:

Фокин Николай Игоревич, кандидат педагогических наук, Южный федеральный университет, кафедра образования и педагогических наук Академии психологии и педагогики,
г. Ростов-на-Дону, Россия
fpk256@mail.ru

Получена: 15.05.2017

Для цитирования: Фокин Н.И. Содержание повышения квалификации управленческих кадров образовательных организаций в современных условиях. *Историческая и социально-образовательная мысль*. 2017. Том. 9. № 3. Часть 1. с. 163-167.
doi: 10.17748/2075-9908-2017-9-3/1-163-167.

Information about the author:

Nikolai I. Fokin, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Education and Pedagogical Sciences, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia
fpk256@mail.ru

Received: 15.05.2017

For citation: Fokin N. I. Matter of advanced training for management stuff of educational organizations in contemporary conditions. *Historical and Social Educational Idea*. 2017. Vol . 9. no.3. Part. 1. Pp. 163-167.
doi: 10.17748/2075-9908-2017-9-3/1-163-167. (in Russian)