

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛ: ПРОБЛЕМЫ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Е.А. Тимошко

Россия, г.Новгород, Новгородский институт развития образования

В условиях стратегических изменений в системе образования России происходит изменение функций ИПК в ИРО, где повышение квалификации должно быть связано с формированием у руководителей образовательных учреждений новых компетенций. Большую значимость приобретает задача обеспечения развития образовательных систем регионов, которую предстоит решать на фоне существующих противоречий и проблем в становлении профессиональной компетентности кадров.

1. Проект закона «Об образовании» (ст. 28, 29), ФЗ № 83 повышает самостоятельность и ответственность руководителя в принятии решений, обеспечивающих эффективное функционирование и развитие школы. Однако при этом сегодня нет профессиональных стандартов, на которые мог бы ориентироваться руководитель. Отсутствует государственная система его аттестации, которая являлась бы и оценкой деятельности и стимулирующим фактором развития, что, в свою очередь, создает неопределенность в работе по повышению компетентности руководителей.

В связи с этим обновление образовательных программ должно происходить на основе исследований компетентности руководителя, его потребностей, результатов деятельности школы.

По результатам анализа, проведенного нами, выявлено, что наибольшую трудность у руководителей вызывают:

- вопросы экономики образования (94 %),
- проектирование образовательной программы в контексте ФГОС (89 %),
- разработка системы оценки качества образования в школе и технологии проблемно-ориентированного анализа (87 %),
- освоение методов эффективного управления персоналом (73 %).

Очевидно, что эти потребности и должны в первую очередь лечь в основу проектирования программ обучения руководителей.

2. Для формирования содержания образовательных программ необходимо:

- четко определить значение новых терминов, используемых в федеральных, областных и муниципальных правовых документах;
- выявить инструментарий, способы оценки результатов деятельности учащихся в соответствии с требованиями, зафиксированными в новом ФГОС;
- разработать специальные учебные пособия, которые позволят руководителю инструментально овладеть не только знаниями (например, экономических основ управления), но и конкретными умениями в области маркетинга, стратегического планирования, инновационного менеджмента;
- применять такие образовательные технологии, которые основаны на деятельностном подходе и предусматривают развитие наряду с «предметной», коммуникативные и социальные компетенции руководителя.

3. В НИРО механизм обновления программ складывается из следующих процедур. Организация самообследования школы и анализ руководителем недостающих компетенций в процессе повышения квалификации. Так, например, при реализации ФГОС важнейшей задачей руководителя является оценка реализуемых в школе программ и достигаемых детьми личностных результатов, что в течение многих лет вызывает наибольшие трудности. В НИРО разработана интернет-система для оценки личностных результатов «Мониту» (www.monitu.ru), имеющая свидетельство о регистрации Роспатента. Институт предлагает руководителям образовательных учреждений и МОУО услугу по проведению мониторингового среза с помощью этой системы.

Анализ результатов среза позволяет директору определить проблемы, вычленив их причины.

Анализ компетентности руководителей в их решении осуществляется с помощью методики «Компетентность руководителя». По итогам 2010 года оказалось, что 38 % руководителей связывают цель образования с личностными изменениями учащихся. Лишь 26 % применяют вариативные приемы мотивации и стимулирования педагогов к достижению этих изменений. 38 % руководителей видят взаимосвязь между качеством результатов школьного образования и ресурсным обеспечением (финансовым, кадровым, материально-техническим, научно-методическим).

С учетом результатов диагностического анализа вносятся коррективы в образовательные программы повышения квалификации руководителей, формируются

показатели контроля и оценки результатов её освоения, определяются проблемы и темы выпускной работы.

4. Особую значимость в модернизации процесса повышения квалификации руководителей имеет выбор или разработка наиболее эффективной технологии обучения. Безусловно, такая технология должна быть основана на системно-деятельностном подходе.

Можно согласиться с мнением Марины Половковой, первого заместителя НИИ инновационных стратегий развития общего образования Москвы, которая говорит о необходимости создания в процессе обучения деятельностных образцов. Необходимость в деятельностной подготовке руководителя подчеркивает и Любовь Плахова, профессор кафедры управления персоналом Московского института открытого образования. По ее мнению, отсталые «техники» передачи знаний устарели.

В НИРО широко практикуется проведение «мастерских», практикумов анализа, тренингов, технологий «группового взаимодействия», экспертно-аналитических семинаров, практикумов по проектированию моделей решения проблем. Объединяет их акцент на актуализацию уже существующего опыта управленческой деятельности руководителя и его дальнейшее обогащение. Роль преподавателя в этом случае заключается в организации самоанализа в процессе поискового режима работы.

Деятельность ИРО в отличие от традиционных ИПК характеризуется выраженной ориентацией на совместное моделирование преподавателем и обучающимися эффективных решений профессиональных задач. Обучение становится в буквальном смысле «продуктивным». Разработка и реализация программ обучения включает проведение реальной опытно-экспериментальной работы, микроисследований и аналитических семинаров. Тем самым образовательные программы повышения квалификации руководителей превращаются из «учебных» в «проектно-деятельностные».

Именно такой подход позволяет, на наш взгляд, придать повышению квалификации не декларируемую, а выраженную компетентностно-ориентационную направленность.

Поступило в редакцию 24.03.2012 года