

развития аналитико-систетической компетентности в области синтеза предполагает умение соединять абстрактные понятия с конкретными вещами; оперировать с нечетко определенными понятиями; демонстрировать творческий подход к решению задач [2, с. 962].

Таким образом, методы анализа и синтеза, в контексте профессионального развития специалиста, необходимо рассматривать как взаимозависимые и взаимодополняемые. Процесс анализа и синтеза приводит к образованию общих понятий о предметах, явлениях и процессах, а также формулировке суждений, выражающих наиболее общие законы развития. Корректное и эффективное использование методов анализа и синтеза требует от специалиста развитого абстрактного, логического и критического мышления, умения оперировать профессиональным категориально-понятийным аппаратом и работать на уровне обобщенного знания, умения моделировать и осуществлять процедуру реконструкции.

Список использованных источников

1. Бирюков, Б. В. Анализ. Новая философская энциклопедия: в 4 т. / Б. В. Бирюков; Ин-т философии РАН. – М.: Мысль, 2010 – 744 с.
2. Бочкарева, Л. В. Анализ, синтез и предвидение как основные мыслительные операции лежащие в основе аналитико-синтетической компетентности / Л. В. Бочкарева // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 4. – С. 959–963.
3. Воробьева, С. В. Анализ и синтез / С. В. Воробьева // Новейший философский словарь / А. А. Грицанов (гл. ред.) [и др.]. – 3-е изд., испр. – Минск: Книжный Дом, 2003. – 1280 с.
4. Ломакина, Т. Ю. Поисково-творческое самообразование преподавателя профессиональной школы: (дидактический аспект) / Т. Ю. Ломакина, А. В. Коржуев, М. Г. Сергеева. – М.: Academia, 2011. – 271 с.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ ШКОЛ¹

С. В. Сильченкова, С. В. Кошевенко

Смоленский государственный университет, Смоленск, Россия

В статье рассматриваются методологические подходы к построению системы повышения квалификации образовательных менеджеров школ. В качестве основных подходов при построении системы повышения квалификации образовательных менеджеров школ авторы выделяют системно-деятельностный, компетентностный, проектный и инновационный. В статье также рассматривается кластерная модель компетенций образовательного менеджера школы.

This article discusses the methodological approaches to the model of a training system of educational managers of school. The main approaches to the construction

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного Российским гуманитарным научным фондом научного проекта № 15-16-67005.

of the training system of educational managers of schools are systemically-activity, competence, project and innovative approaches. The article also examines the cluster model of competencies of educational managers of schools.

В 2015–2016 гг. при поддержке Российского гуманитарного научного фонда нами было проведено исследование в области образовательного менеджмента. В рамках данного исследования, в котором приняли участие 279 образовательных менеджеров из 182 школ Смоленской области, были выявлены проблемы формирования информационной культуры образовательных менеджеров (ИКОМ) школ, проблемы эффективности деятельности образовательных менеджеров (ЭДОМ), определена взаимозависимость показателей уровня информационной культуры эффективности деятельности. Результаты данного исследования отражены в публикациях авторов С. В. Кошевенко и С. В. Сильченковой за 2015 и 2016 годы.

Для оценки ИКОМ нами были выделены следующие компоненты: мотивационный, нормативно-ценностный, познавательно-операционный, коммуникативный, информационный, критический, креативный и образовательный [1]. Образовательные менеджеры Смоленской области имеют не достаточно высокие баллы по коммуникативному, критическому и креативному компонентам информационной культуры (ниже 4 баллов по пятибалльной шкале). Причем балл по коммуникативному компоненту снижен из-за позиции «Владение навыками деловой коммуникации на иностранном языке» (1,11 балла), балл по критическому компоненту – из-за позиции «Осознание себя как творческой личности, способной изменить профессиональную среду, окружающий мир» (3,75 балла).

Отдельные позиции и других компонентов ИКОМ имеют низкий балл и требуют особого внимания. Это и «Понятие об эргономических основах автоматизированного рабочего места и способность организовать его в соответствии с нормативными требованиями» (3,53 балла), и «Уровень профессиональных знаний в области образовательного менеджмента и управления человеческими ресурсами» (3,61 балла), и «Готовность к организации научной исследовательской деятельности и оформлению её результатов» (3,47 балла).

При исследовании эффективности деятельности образовательных менеджеров школ также были определены проблемы. Нами оценивались следующие компоненты ЭДОМ: 1) подбор и адаптация новых сотрудников; 2) проектирование индивидуальных образовательных маршрутов педагогов; 3) организация обучения персонала (внутри и вне организации); 4) проектирование индивидуальных траекторий карьерного роста педагогов; 5) построение системы взаимодействия с педагогическим коллективом; 6) создание и координация работы проектных групп и координация индивидуальной исследовательской работы педагогов; 7) ведение базы данных сотрудников; 8) связи с общественностью; 9) просветительская деятельность образователь-

ного менеджера. Ни один из вышеуказанных компонентов не набрал и 4 баллов по пятибалльной шкале оценки. По компоненту «Проектирование индивидуальных траекторий карьерного роста педагогов» респонденты продемонстрировали уровень эффективности деятельности ниже среднего (2,32 балла), а по компонентам «Создание и координация работы проектных групп и координация индивидуальной исследовательской работы педагогов» (0,99 балла) и «Просветительская деятельность образовательного менеджера» (1,25 балла) вообще продемонстрирован низкий уровень эффективности деятельности.

Также была выявлена взаимозависимость между ИКОМ и ЭДОМ, что указывает на необходимость параллельного решения обозначенных выше проблем.

Для того, чтобы повысить эффективность деятельности образовательных менеджеров школ Смоленской области, уровень их информационной культуры, мы предлагаем усовершенствовать систему повышения квалификации директоров и завучей школ методологически и содержательно (с учетом выявленных проблемных зон).

Цельсовершенствования и внедрения новой модели системы повышения квалификации образовательных менеджеров школ Смоленской области – повышение уровня информационной культуры и эффективности деятельности образовательных менеджеров школ посредством внедрения адресных образовательных программ, построенных с учетом результатов проведенного мониторинга и образовательных запросов респондентов, соответствующих требованиям времени.

Современная система повышения квалификации образовательных менеджеров общеобразовательных организаций должна строиться с опорой на системно-деятельностный, компетентностный, проектный и инновационный подходы к организации обучения. Использование данных подходов обусловлено реформой образования РФ.

Системно-деятельностный подход в системе повышения квалификации образовательных менеджеров предполагает наличие мотива и цели обучения, выполнения самим образовательным менеджером активных действий для получения желаемого результата в профессиональной деятельности. Эффективность же этого подхода зависит от способности грамотно подбирать способы и методы деятельности, от уровня самоконтроля и готовности к внедрению полученных знаний на практике. Формула данного подхода: «Мотив – Цель – Деятельность – Результат».

Педагоги дополнительного образования отмечают некую пассивность и нежелание (или неспособность) руководителей школ и педагогов образовательных организаций внедрять разработанные в ходе обучения проекты на практике. В процессе обучения они активно работают над проектами, предлагают креативные идеи, новые решения проблем, но возвращаясь к рутинным делам забывают о возможности реализации инноваций на практике. В связи с чем, обучение образовательных менеджеров нужно строить с позиций компетентностного подхода.

Компетентностный подход позволит осуществлять обучение образовательных менеджеров не только с позиции накопления знаний в области управленческой деятельности, управления кадрами организации, управления проектной и исследовательской деятельностью школы, управления морально-психологическим климатом в образовательной организации, но и позволит формировать готовность и способность к решению различных управленческих задач на практике.

Нами была разработана компетентностная модель образовательного менеджера школы. Она включает в себя 5 кластеров компетенций, которые раскрываются через блоки компетенций (см. табл. 1).

Таблица 1

**Кластерная модель компетенций
образовательного менеджера школы**

Кластеры компетенций	Блоки компетенций
Интеллектуальные компетенции	Лабильность и обучаемость; аналитические способности; гибкость ума; логичность и доказательность мышления; критичность мышления; широта мышления
Личностные компетенции	Ответственность; инициативность; настойчивость/уверенность в себе; нацеленность на результат; адаптивность; стрессоустойчивость/саморегуляция; ориентация на профессиональное и личностное развитие
Коммуникативные компетенции	Навыки устной и письменной коммуникации, культура речи; навыки управления конфликтами; умение слушать/межличностное понимание; навыки публичных выступлений; владение иностранным языком
Управленческие компетенции	Навыки планирования и постановки задач; навыки принятия решений; навыки руководства коллективом; навыки мотивации деятельности; навыки самоменеджмента; лидерство; навыки в области маркетинга; правовые навыки; навыки информационной деятельности
Профильные компетенции	Навыки, необходимые для осуществления педагогической деятельности; навыки педагогической этики; навыки развития подчиненных; навыки работы в команде/сотрудничество

Индикаторами компетенций являются соответствующие знания, умения, способности. Подробнее познакомиться с данной моделью вы сможете в вышедшей ранее публикации С. В. Кошевенко «Компетентностная модель образовательного менеджера школы» (Высшее образование сегодня. – 2015. – № 12) [2].

Применение проектного подхода к построению системы повышения квалификации образовательных менеджеров школ даст возможность в процессе обучения через детальную проработку существующей пробле-

мы получить вполне конкретный практический результат. Это может быть и корпоративный кодекс школы, и программа развития кадрового потенциала образовательной организации, и концепция маркетингового развития школы или блок(и) программы стратегического развития школы. Главная задача заключается в получении конечного результата.

Проектный подход требует от обучающихся интеграции знаний из различных предметных областей, а образовательные менеджеры в рамках проектной деятельности могут испытать на себе роли разработчика проекта, координатора проектной группы, эксперта, консультанта и исполнителя [3].

Проведённое нами в 2016 г. исследование ЭДОМ школ Смоленской области показало, что деятельность образовательных менеджеров по созданию и координации работы проектных групп нельзя назвать эффективной (показатель 0,7 балла для сельских школ и 1,4 балла для городских школ при максимальном показателе 5 баллов). По данному блоку были самые низкие баллы из всех оцениваемых блоков. Это дает еще один аргумент к обоснованию использования проектного подхода в системе повышения квалификации образовательных менеджеров школ Смоленской области.

Инновационное развитие системы образования невозможно без инициативных, решительных, креативных управленцев. Инновационный подход к обучению образовательных менеджеров школ в рамках системы повышения квалификации педагогических работников – это требование времени, необходимое условие для интенсивного развития образовательной организации в частности и всей системы образования в целом.

В рамках этого подхода образовательные менеджеры школ в процессе повышения квалификации должны осуществлять продуктивную деятельность иницилируемую ими самими. Целью такой деятельности является порождение нового знания, разработка новой технологии, создание уникальной образовательной услуги. С целью повышения публикационной активности образовательных менеджеров и трансляции передового педагогического и управленческого опыта в финале обучения может быть написана и опубликована статья.

Опираясь на эти подходы нами в дальнейшем будет спроектирована модель системы повышения квалификации образовательных менеджеров школ: определены принципы, формы, виды повышения квалификации и методы обучения, а также содержание образовательных программ с учетом потребностей образовательных менеджеров региона. Это позволит сделать более эффективными общеобразовательные организации региона и всей страны.

Список использованных источников

1. Кошевенко, С. В. Структурно-содержательные и уровневые характеристики информационной культуры образовательного менеджера / С. В. Кошевенко // Высшее образование сегодня. – 2015. – № 7. – С. 39–42.

2. Кошевенко, С. В. Компетентностная модель образовательного менеджера школы / С. В. Кошевенко // Высшее образование сегодня. – 2015. – № 12. – С. 62–65.

3. Сильченкова, С. В. Информационно-педагогическое сопровождение использования статистических методов в педагогических исследованиях: дисс. ... канд пед. наук 13.00.01 / С. В. Сильченкова. – Смоленск, 2014. – 213 с.

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ ШКОЛ¹

С. В. Сильченкова, С. В. Кошевенко

Смоленский государственный университет, Смоленск, Россия

В статье рассматривается сущность понятий информационной культуры, информационно-педагогического сопровождения. Приведены некоторые результаты диагностики уровня информационной культуры образовательных менеджеров школ Смоленской области. Обосновывается использование информационно-педагогического сопровождения при формировании информационной культуры образовательных менеджеров школ.

The article deals with the essence of the concepts of information culture, informational and pedagogical support. We present some results of the diagnostic level of information culture of educational managers of schools of the Smolensk region. Substantiates the use of informational and pedagogical support in the formation of information culture of educational managers of secondary schools.

Высокий уровень информационной культуры личности позволяет быстро ориентироваться в многообразных формах и видах информации, эффективно управлять информационными потоками с использованием информационных технологий. Поскольку информация является неотъемлемой частью многих сфер деятельности, то наличие высокого уровня информационной культуры сегодня приветствуется не только для руководителя, но и для специалистов, служащих и рабочих.

Должности образовательного менеджера нет в Общероссийском классификаторе профессий (ОК 016-94), но образовательные учреждения (в том числе и Смоленский государственный университет) около 7 лет готовят магистров по направлению «Педагогическое образование» профиль «Образовательный менеджмент». Функции образовательного менеджера выполняют обычно руководители организаций, их заместители, иногда – специалисты. Главная задача образовательного менеджера – развитие организации и повышение эффективности ее деятельности через профессиональное развитие персонала.

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного Российским гуманитарным научным фондом научного проекта № 15-16-67005.