

Лопатик Т. А

ГУО «Академия последипломного образования», Минск, Беларусь

Lopatik Tatiana

Academy of Postgraduate Education, Minsk, Belarus

УДК 378.113

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE HEAD OF EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

В статье рассматриваются вопросы профессионального развития руководящих работников системы общего среднего образования Республики Беларусь; обсуждаются характерные особенности управленческой деятельности, личностные качества и компетенции, необходимые современному менеджеру в сфере образования.

Ключевые слова: профессиональное развитие; управленческая деятельность; руководитель учреждения образования; профессиональный стандарт.

The article deals with the issues of professional development of leading employees of the system of general secondary education of the Republic of Belarus; discuss the specific features of management activities, personal qualities and competencies required by a modern manager in education.

Key words: professional development; management activities; head of an educational institution; professional standard.

Профессиональное развитие – это формирование личности в условиях профессиональной деятельности, происходящее на основе рефлексивного пересмотра субъективного опыта, позволяющего определить имеющиеся затруднения и наметить эффективные способы выхода из них. Необходимость в профессиональном развитии возникает тогда, когда специалист осознает несоответствие имеющихся у него компетенций современным требованиям профессиональной деятельности.

В словаре русского языка под редакцией С.Г. Бархударова [1] «развитие» определяется как:

«1) процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное;

2) степень умственной, духовной зрелости, просвещенности, широта кругозора».

Вопросам профессионального развития руководителя учреждения образования придается особое значение, поскольку эффективность деятельности учреждения образования напрямую зависит от управленческой компетентности его руководителя. Деятельность руководителя учреждения образования полифункциональна и включает в себя не только управление образовательным процессом, коллективом педагогических работников и обучающихся, но и управление учреждением образования как образовательной организацией.

Как правило, директорами школ становятся педагоги, имеющие опыт педагогической деятельности и отличающиеся выраженными лидерскими качествами. Особого внимания заслуживает вопрос об обязательной профессиональной подготовке будущего руководителя учреждения образования в условиях непрерывного профессионального образования.

Отсутствие специально организованного обучения для руководителей учреждений образования в прежние годы приводило к тому, что достаточно большое количество

времени вступивший в должность директор школы тратил на освоение нового (управленческого) вида деятельности. Обучение руководителей происходило в условиях кратковременного повышения квалификации, причем не всегда своевременного (например, через полгода, год и более после вступления в должность, когда ряд имеющихся вопросов руководитель разрешал в процессе самообразования).

Сегодня у кадрового резерва и действующих руководителей учреждений образования имеется возможность получить специально организованное, профильное обучение в процессе переподготовки по специальности «Менеджмент учреждений дошкольного, общего среднего, дополнительного образования детей и молодежи», в образовательном процессе которого закладывается фундамент для профессионального развития современного руководителя. Чем эффективнее менеджер в сфере образования будет подготовлен к профессиональной деятельности, тем успешнее он себя проявит в реальной профессиональной ситуации.

Следует отметить, что профессиональное развитие руководителя учреждения образования происходит не только в процессе непрерывного профессионального образования. Руководитель формируется в процессе участия в различных методических мероприятиях, обучающих семинарах, научно-практических конференциях и др.; разработки и внедрения инновационных проектов; самообразования; взаимодействия с коллегами; участия в деятельности общественных организаций (например, работа Ассоциации руководителей учреждений образования общественного объединения «Белорусское педагогическое общество») и др.

Управленческая деятельность руководителя требует наличия широкого спектра знаний и компетенций, обеспечивающих функционирование учреждения образования в существующем нормативном правовом пространстве, достижения как целей деятельности системы образования в целом, так и отдельного учреждения образования в частности.

Исследователями содержания управленческой деятельности выявлены ее отличительные особенности, в числе которых:

- насыщенность большим числом кратковременных действий;
- очень широкая сеть контактов;
- явное преобладание вербальной коммуникации;
- частые, систематические вмешательства извне;
- фрагментарность, отрывочность, незаконченность многих контактов;
- быстрый темп переключения с одних «мелких дел» на другие;
- часто совмещение во времени двух или даже более действий;

систематическое прерывание уже начатых дел другими экстренно возникающими делами [2]. Вышеназванные особенности управленческой деятельности, осуществляемой в условиях включенности в разнообразные виды социального взаимодействия, позволяют судить о ее многогранности, сложности, непредсказуемости.

Уникальный набор профессиональных компетенций, которым должен обладать современный руководитель учреждения образования, включает в себя: знания в области менеджмента, экономики, психологии, права; умение анализировать социально значимые проблемы и процессы; способность к проектной и аналитической деятельности; владение методами системного анализа; умение ставить цели и определять задачи выполнения профессиональных функций; владение культурой и техникой профессионального взаимодействия; владение методами маркетинга образовательных услуг и др.

Однако, вопрос о перечне необходимых и достаточных профессионально значимых компетенций, личностных качеств руководителя, которые должны обеспечить качество управления развитием учреждения образования, остается открытым. Отсутствие этого перечня приводит к мысли о необходимости разработки и внедрения профессионального стандарта руководителя учреждения образования как документа, регламентирующего набор трудовых функций, профессиональных компетенций специалиста.

На наш взгляд, профессиональный стандарт руководителя учреждения образования явился бы основой для:

назначения на должность;
аттестации действующих руководителей учреждений образования;
профессионального развития руководителя учреждения образования;
реализации программ повышения квалификации на основе формирования актуальных управленческих компетенций и др.

Список использованных источников

1. Орфографический словарь русского языка / под ред. С. Г. Бархударова, И. Ф. Протченко, Л. И. Скворцовой. – М., 1989. – 398 с.
2. Почебут, Д. А. Социальная компетентность современного менеджера: понятие и место в профессиональной деятельности/Д. А. Почебут// Вестник ЮУрГУ. – 2007. – № 26 – С.97.

Макаров А. В.

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

Makarov A. V.

National Institute for Higher Education, Minsk, Belarus

УДК 378.147

ИННОВАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ УВО

INNOVATIVE COMPETENCY-ORIENTED MODEL OF PREPARATION OF GRADUATES

В статье рассматриваются проблемы системного подхода в проектировании и реализации компетентностно-ориентированных моделей подготовки выпускников УВО в контексте перехода к образовательным стандартам поколения 3+.

Ключевые слова: компетентностный подход; инновационная компетентностная модель обучения; образовательная мегасистема.

The problems of the system approach in the design and implementation of competence-oriented models for the training of graduates of the VDU in the context of the transition to educational standards of the 3+ generation are considered in the article.

Key words: competence approach; innovative competence-based training model; educational megasystem.

Вхождение Республики Беларусь в Европейское пространство высшего образования (ЕПВО) актуализировало проблему дальнейшего развития компетентностного подхода в контексте Болонского процесса применительно к обновляемым белорусским стандартам высшего образования.

На состоявшемся 16 июня 2016 года заседании Республиканского Совета ректоров УВО принято решение «О разработке типовой учебно-планирующей документации нового поколения (образовательных стандартов и примерных учебных планов)». В решении указано на целесообразность разработки нового поколения стандартов в формате 3+ на основе существующих стандартов третьего поколения.

Компетентностный подход актуализируется посредством уточненного состава компетенций. Так, в проектах стандартов бакалавриата и магистратуры поколения 3+