

Е. Б. Майорова

**НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Работа представлена кафедрой постдипломного образования.
Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор О. Г. Прикот*

Статья посвящена вопросам повышения квалификации руководящих работников образовательных учреждений в условиях реформирования системы образования России.

The article is devoted to questions of further training of educational establishments' directors under the conditions of education reforming in Russia.

Несмотря на активную разработку вопросов повышения квалификации руководящих кадров образования, организации их исследовательской деятельности, управле-

ния человеческими ресурсами образовательных организаций, на сегодняшний день не выявлены исследования, определяющие особенности повышения квалификации руководящих работников образовательных учреждений при переходе на финансово-экономическую самостоятельность.

Анализ проводимых реформ говорит о том, что система повышения квалификации работников образования, и в первую очередь руководителей образовательных учреждений, требует самого пристального внимания.

В педагогической литературе сегодня обсуждаются различные формы повышения квалификации. К ним относят: опыт организации открытых конкурсов на проведение курсовых мероприятий для различных категорий работников образования; организацию повышения квалификации и переподготовки на основе региональных нормативов (образовательных чеков); модели взаимодействия научных учреждений, вузов, институтов повышения квалификации и других образовательных учреждений на сетевых принципах в режиме консалтинговых фирм (служб). Эти формы представляют собой новый опыт повышения квалификации в системе образования.

Возникает необходимость развертывания разнообразных форм и структур дополнительного профессионального образования. Необходимые меры для осуществления этих процессов:

- «оптимизация существующих структур дополнительного профессионального образования с целью повышения их эффективности и организации взаимодействия с внутрифирменной подготовкой;

- расширение сферы дополнительного профессионального образования за счет активного включения в нее соответствующих структур различных форм собственности и внутрифирменной подготовки, которая может быть скоординирована союзами работодателей;

- развитие сетевых и инновационных моделей непрерывного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки»¹.

Рассмотрим проблемное поле повышения квалификации руководящих работников системы образования как условие и ресурс реализации государственной образовательной политики.

Современные представления о системе повышения квалификации опираются на такие правовые документы, как:

- Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 гг.;

- заседание Госсовета РФ «О развитии образования в Российской Федерации», Москва, 24.03.2006;

- Всероссийский семинар-совещание ректоров педагогических вузов и ректоров учреждений дополнительного педагогического образования Санкт-Петербурга, 29–30.05.2006 г.;

- Всероссийская конференция «Телематика», Москва, 6–7.06.06;

- организационно-методический семинар «Вопросы совершенствования экспертно-аналитического сопровождения хода реализации ФЦПРО в 2006 году», Москва, 17–19.05.2006 г.²

В качестве общих целей образовательной политики в экономическом плане выделяются: обеспечение условий для полноценного удовлетворения потребностей граждан, общества, государства, социально-экономического развития страны, рынка труда в подготовке высококвалифицированных специалистов, постоянном повышении их профессионального уровня и профессиональной мобильности³.

Объективными условиями обновления системы непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических и управленческих кадров являются:

- интенсивная динамика социально-экономических, информационно-технологических изменений;

- ускоренным обновлением знания и требований к компетенциям.

К инструментальным преобразованиям системы повышения квалификации авторы нормативно-программных документов относят:

- перевод ее с пятилетнего на трехлетний цикл обязательного повышения квалификации и переподготовки;

- обеспечение развития многообразия форм, видов и уровней дополнительного педагогического образования с целью индивидуализации и специализации профессиональной подготовки педагогов в соответствии с потребностями инновационного развития образования;

- придание институтам повышения квалификации работников образования функции координаторов сетевых программ дополнительного педагогического образования и ресурсных центров инновационного развития образования в регионах;

- создание педагогической переподготовки и сертификации специалистов с высшим образованием для привлечения их к образовательной деятельности, особенно для удовлетворения потребностей школ в освоении новых специализаций;

- введение персонифицированных форм финансирования повышения квалификации и переподготовки работников образования и предоставления им права выбора образовательных программ;

- разработка и внедрение моделей непрерывного профессионального образования, обеспечивающего каждому человеку формирование индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста;

- внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, обеспечивающих эффективную реализацию новых моделей и содержания непрерывного профессионального образования, в том числе с использованием информационных и коммуникационных технологий;

- реализация новых институциональных форм повышения квалификации педагогических кадров, разработка, апробация и внедрение персонифицированной системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров и механизмов их финансирования;

- развитие инфраструктуры единого образовательного информационного пространства, включая развитие сетей образовательных коммуникаций, развитие сети распределенных информационно-образовательных ресурсов и сети региональных ресурсных центров⁴.

Осуществление реформ по обеспечению финансово-экономической самостоятельности образовательного учреждения тормозится, как показывает анализ, несогласованностью целей реформирования различных уровней управления образованием, что, в свою очередь, закреплено правовыми нормативами.

Методологический анализ указанной проблемы был осуществлен еще на ранних этапах реформирования институтом «Открытое общество» и представлен в формате отчета по итогам научного семинара «Методологические проблемы управления реформированием образования» 23–24 марта 2002 г.

«Основная цель образовательной системы должна находиться вне сферы образования, должна быть значима для общества и не должна иметь отношение к внутренней жизни ведомства. Тогда руководитель образовательной системы будет решать: хватит ли у нее ресурсов для реализации целей. Если ресурсов достаточно для решения поставленной задачи, то ничего реформировать не нужно. Если же ресурса не хватает, тогда нужно менять структуру, способности деятельности, сознание людей»⁵.

Шаги согласования целей на основе обновленной нормативно-правовой базы системы образования представлены в отчете следующим образом:

- необходимо на каждом из уровней цели сформулировать так, чтобы они обслуживали цели более высокого уровня;

- необходимы такие управленческие механизмы, которые бы согласовывали цели различных уровней управления в одну общую цель;

- цели разных уровней не могут быть одинаковы, они должны оставаться разными, но согласовываться на единой основе;

- цели любой образовательной системы связаны с покупателем образовательных услуг;

- на федеральном уровне должны задаваться ориентиры, нормативная база, по отношению к которой должно все разворачиваться;

- если федеральный уровень управления, нормируя, задает правила, то субъект Федерации (а это нижний уровень государства) должен создавать условия реализации заданных норм таким образом, чтобы следующий (муниципальный) уровень имел равные возможности обеспечить качество образования.

Одним из ведущих критериев осуществимости реформ аналитики считают размер нервных и энергетических затрат руководителя. Если эти затраты слишком велики, то, скорее всего, никаких реальных изменений в организации не произойдет. По этому основанию можно выделить следующие изменения:

- квалификации – семинары и т. п., они не вызывают особых тревог у персонала;

- процедур – к ним труднее приспособиться, особенно если это касается отчетности и т. п.;

- структуры – еще более сложные, требуют многих размышлений, связаны с этическими проблемами;

- стратегии – уровнем сложнее предыдущих;

- корпоративной культуры – это самые сложные изменения, поскольку это неписанные правила игры, которые и управляют реально организацией.

«Еще одним важным механизмом, который может способствовать реформированию образования, следует выделить подготовку кадров и, прежде всего, курсовую подготовку руководителей образования. Еще недавно управление образовательным учреждением считалось отраслью педагогики. А сейчас происходит “дрейф” в сторону менеджмента. И содержание большинства программ обучения руководителей образования основывается на теории менеджмента, а не на педагогической науке. Тем самым обеспечивается более широкое, более универсальное образование руководителей, что позволяет рассматривать курсовую подготовку руководителей образовательных учреждений в качестве механизма изменения системы образования... Руководителю любой организации для внесения изменений в ее деятельность необходимо предъявить новые требования к результату, обеспечить выполнение требований ресурсами и критериями оценки изменений. И это основной механизм внесения изменения в любую деятельность. Обеспеченность ресурсами можно свести к трем основным типам: человеческим, финансовым и организационно-нормативным. Если по горизонтали перечислить субъектов, а по вертикали – виды деятельности»⁶.

Основные выводы, сформулированные на семинаре:

1. Управление образованием необходимо относить сегодня к сфере менеджмента, а не педагогики.

2. Для решения задач реформирования руководителю школы нужно прежде всего быть менеджером и уметь кратчайшим путем за минимальные деньги достигать поставленных целей.

3. Профессиональная подготовка руководителей становится важнейшим механизмом реформирования образования.

4. Основная цель образовательной системы должна находиться вне сферы образования (она связана с покупателем образовательной услуги), должна быть значима

для общества и не должна иметь отношение к внутренней жизни ведомства.

5. Руководителю образовательной системы необходимо уметь определять и находить ресурсы для реализации целей.

6. Важным механизмом изменения ситуации в образовании становится механизм согласования целей образовательных систем разного уровня и с возможными поставщиками ресурсов.

Далее остановимся на характеристике понятия *квалификации* в современных условиях реформирования системы повышения квалификации. Во множестве определений квалификации присутствуют две составляющие: «квалификация» как специализированная способность данного конкретного индивида и «квалификация» как характеристика системы коллективной и распределительной деятельности.

С точки зрения компетентностного подхода квалификация определяется не числом имеющихся у специалиста дипломов об образовании, не сроком обучения, а характеристикой уровня его компетентности в решении профессиональных задач и проблем. Для руководителей образовательных учреждений на современном этапе квалификационный уровень определяется успешностью реализации им менеджерской функции.

Главной функцией системы повышения квалификации, по мнению ученых, является развитие у руководителя образовательного учреждения потенциала менеджера, готового не только применять новые педагогические знания и технологии стратегического менеджмента, но и разрабатывать их. Таким образом, квалификация связана с непрерывным процессом саморазвития личности руководителя. Ранее в системе повышения квалификации практика в основном сводилась к необходимости совершенствования специалиста в конкретном направлении, к профессиональному росту и углублению специализации. Сегодня со-

временными моделями повышения квалификации становятся модели, ведущим принципом которых является принцип личностного развития взрослого. В таких моделях, в частности, руководитель системы образования учится технологии процесса, механизму действия и мышления в логике стратегического менеджмента. Здесь приобретаются способности действовать, строить знания о действии, создавать проекты действий, использовать интеллектуальные средства самоорганизации деятельности. Ведущей формой при этом выступает моделирование индивидуальной и социально-организованной управленческой деятельности.

Переход от целей усовершенствования традиционной практики образования к целям качественного ее изменения, от разовых воздействий на практику к устойчивому и постоянному взаимодействию с ней, от удовлетворения отдельных потребностей практики к системному обеспечению целостных ее участков требует реализации следующих функций системы повышения квалификации:

- образовательная: обучение руководителей образовательных учреждений применению нормативно-правовых, научных, философских критериев в образовательных процессах;
- информационная: обеспечение руководителей образования всех уровней актуальной профессиональной информацией, создание соответствующих информационных инфраструктур;
- консультативная: обеспечение руководителей образования эффективной консультативной помощью по актуальным проблемам;
- исследовательская: изучение образцов инновационного опыта стратегического менеджмента, опыта использования норм права при осуществлении финансово-хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения;

- мотивационная: выявление актуальных управленческих потребностей;
- проектировочная: разработка моделей функционирования образовательного учреждения в условиях финансово-хозяйственной самостоятельности;

- внедренческая: внедрение разработанных моделей и проектов в массовую управленческую практику;
- экспертная: внешняя экспертиза инновационных проектов, квалификационная экспертиза руководителей образования.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Доклад Госсовета РФ «О развитии образования в Российской Федерации», Москва, 24.03.2006. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vrfo.ru/doklad.html>

² Доклад Г. И. Кузнецовой «Повышение квалификации и методическая поддержка профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iprk.ru/raznoe/texts/kollegiya_MO_28.07.06/doklad_Kuznetscova.doc

³ Доклад Госсовета РФ «О развитии образования в Российской Федерации».

⁴ Доклад Г. И. Кузнецовой.

⁵ Отчет по итогам научного семинара «Методологические проблемы управления реформированием образования» 23–24 марта 2002 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mega.educat.samara.ru/builder/files/lab/c_29066/3978.doc

⁶ Там же.