



Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 2 (67) Том . 2021

Технология формирования программ повышения квалификации для специалистов органов управления образованием

Чайко Инна Леонидовна

Ведущий специалист центра содержания и технологий обучения, Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт управления образованием Российской академии образования»

Москва, ул. Жуковского, 16

Довбыш Светлана Евгеньевна

Руководитель образовательного направления, АО «Корпорация развития Дальнего Востока и Арктики» Российская Федерация, Москва

Аннотация

В статье представлены подходы и алгоритм формирования программ повышения квалификации специалистов органов управления образованием с учетом актуальных требований социума, тенденций развития сферы образования, системы управления общим образованием, расширения практики применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, отраженных в федеральных нормативных правовых документах, послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации, отчетах органов государственно-общественного управления образованием, разработанные на основе лучших российских и зарубежных практик.

Ключевые слова: повышение квалификации специалистов органов управления образованием, качество дополнительного образования, эффективность дополнительного образования государственных служащих, современные подходы к повышению квалификации специалистов органов управления образованием, специалисты органов управления образованием, региональные институты развития образования

Дата публикации: 06.05.2022

Ссылка для цитирования:

Чайко И. Л. , Довбыш С. Е. Технология формирования программ повышения квалификации для специалистов органов управления образованием // Человек и образование – 2021. – Выпуск 2 (67) С. 122-128 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410019627-4-1> (дата обращения: 21.09.2024). DOI: 10.54884/S181570410019627-4

1 В современных условиях система государственного управления подвергается глобальным преобразованиям. В стране произошла трансформация принципов организации и формирования системы органов государственной власти, системы государственной службы, изменилась экономическая система, появились новые, современные информационные, телекоммуникационные, юридические технологии, механизмы управления организацией и персоналом, выработки управленческих решений. Все это предопределило возникновение перед государством ряда новых задач, одной из которых является

необходимость повышения эффективности государственного управления в целом и государственного управления в сфере образования в частности.

2 Как показывает опыт Российской Федерации, а также зарубежных стран, эффективная реформа системы образования невозможна без пересмотра основополагающих принципов подготовки управленцев сферы образования на всех ее уровнях (федеральном, региональном, муниципальном, институциональном). Вместе с увеличением количества требований, предъявляемых к самой системе образования, растут и требования к специалистам, в задачи которых входит эффективное управление данной системой.

3 Актуальность проблематики профессионального развития представителей системы государственного управления в сфере образования с научной точки зрения обосновывается в работах группы исследователей из Великобритании и Шотландии (Close P., Kendrick A., Fraser C., Kennedy A., Reid L., Mckinney S.), которые говорят о недостаточной освещенности в современных исследованиях профессионального развития руководителей в системе образования и представляют подготовку таких специалистов через консультационную поддержку выбранных «системных лидеров» в образовании, владеющих технологиями вовлечения и способствующих совместному развитию практики в «самосовершенствующейся» школьной системе повышения квалификации. Подробно описана проблематика реализуемых моделей непрерывного профессионального развития учителей в рамках проекта «учителя как обучающиеся», обозначена острая необходимость в пересмотре подходов в обучении взрослых, уделено большое внимание деятельности в обучении, наставничеству (менторству), практикам, ведущим к трансформации специалистов и непрерывности образования. L. Evans в журнале британских исследований в сфере образования приводит пример образовательной политики правительства Великобритании в качестве основы для рассмотрения проблемных зон, связанных с механизмами изменения понятия профессионализма посредством реформы образования и программы стандартов [3]. Аналогичный подход через нормативно-правовые основания российской образовательной практики к описанию проблемы исследования использован в данной статье.

4 Актуальность проблематики профессионального развития представителей системы государственного управления в сфере образования с научной точки зрения обосновывается в работах исследовательской группы Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт управления образованием Российской академии образования» (далее – ФГБНУ «ИУО РАО»): А. Е. Марон, Е. Г. Королева, И. Л. Чайко, М.Б. Бахтин, С.Е. Довбыш, А.А. Аринушкина, Т.Н. Обухова [4-9]. Исследователи подробно рассматривают современные подходы и принципы повышения квалификации специалистов системы образования; оценку качества современного образования в разрезе подготовки квалифицированных управленческих кадров; особенности построения региональных и муниципальных моделей оценки качества образования.

5 Рассматривая в целом ситуацию в Российской системе образования через принимаемые в последние годы на федеральном уровне стратегические программные документы, мы видим направленность на создание правовой основы системы непрерывного образования государственных/муниципальных служащих. Прежде всего на это указывает Национальный проект «Образование», одна из ключевых задач которого – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Национальный проект предполагает реализацию 4 основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой [10].

6 Действующие нормативно-правовые акты (далее – НПА), в частности Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (статья 62. Профессиональное развитие гражданского служащего) [11], Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [12], в правовом поле описывают понятие профессионального развития гражданского служащего. Согласно данным НПА профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

7 В Указе Президента Российской Федерации «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы» [13], Плане мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы, утвержденном Распоряжением Правительства Российской Федерации [14] профессиональное развитие государственных служащих рассматривается как один из элементов единой федеральной системы управления.

8 Появление программных документов, специализированного информационного ресурса позволяет сделать вывод о том, что прослеживается заказ со стороны государства на непрерывное профессиональное образование описываемой целевой аудитории. Однако проблемным полем выступают отраслевые компетенции государственных служащих, причем как само содержание компетенций, так и институции и программы, работающие на их формирование.

9 В рамках исполнения государственного задания была изучена и описана проблематика подходов к профессиональному развитию специалистов региональных и муниципальных органов управления образованием, курирующих вопросы оценки качества общего образования, а также специфика построения программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) для представителей государственных органов исполнительной власти в сфере образования всех уровней.

10 На уровне трендов в подходах к развитию профессиональных компетенций государственных служащих, курирующих вопросы образования, а также руководителей образовательных организаций можно отметить: непрерывное профессиональное развитие; менторские практики; независимый мониторинг (быстрая обратная связь) результата по определенным косвенным показателям, связанным с реализацией образовательной политики; руководитель – лидер общественного мнения; стандартизация деятельности, процессов.

11 Термин «профессиональное развитие» согласно международным стандартам в наибольшей степени соответствует понятию «непрерывное образование» и образованию, которое дает человеку возможность адаптироваться к профессиональной деятельности в меняющихся условиях и быть способным к самообразованию.

12 В современных условиях развития государственного управления следует особое внимание уделить компетенциям, связанным с самообразованием, с умением учиться и переучиваться. Особая роль при этом отводится именно программам дополнительного профессионального образования (далее – ДПО).

13 Целью программ ДПО для специалистов региональных и муниципальных органов управления образованием должно являться формирование и развитие профессиональных компетенций у целевой аудитории: по вопросам реализации полномочий государственного управления в курируемой сфере (нормативно-правовой и нормотворческий блок компетенций), по вопросам содержания курируемой сферы (отраслевые компетенции), а также совершенствования неспециализированных надпрофессиональных навыков, способствующих адаптации и принятию решений в изменяющихся условиях действительности.

14 Для достижения поставленной цели в ходе реализации программ дополнительного образования необходимо решить следующие задачи:

1. сформировать у слушателей комплексное представление о сущности и механизмах реализации государственной политики в курируемой сфере; формах межведомственного взаимодействия, а также показателях эффективности деятельности на различных управленческих уровнях;
2. посредством современных форм и методов обучения передать содержательный контекст курируемого направления (лучшие практики; региональные/муниципальные особенности, влияющие на контекст; специфика сферы; основные мероприятия; программная логика развития курируемого направления; отретфлексированный опыт (за определенный промежуток времени) реализации государственных полномочий по курируемому направлению;
3. выработать установки на постоянный поиск нормативно-правовых, социально-экономических, педагогических, психологических и других знаний к решению проблем государственного управления в курируемой области.

15 Исходя из анализа близких нам международных практик работы с развитием профессиональных компетенций государственных, муниципальных служащих обобщенно, можно выделить два принципиальных подхода к разработке дополнительных профессиональных программ:

1. Программы, развивающие модели распределенного лидерства в условиях реализации профессиональной деятельности. Эффективность реализации подобных программ оценивается через различные мониторинговые формы в связке с образовательными достижениями (всех уровней и форм) в курируемом направлении.
2. Программы, развивающие модели конструктивистского лидерства, как сложного, динамичного процесса, который ориентирован на взаимное обучение, наставничество/менторство.

16 Подход к построению программ ДПО для специалистов региональных и муниципальных органов управления образованием, руководителей образовательных организаций должен глубоко учитывать как специфику их деятельности на конкретном уровне должности (отраслевой компонент), так и способы/инструменты мониторинга оценки эффективности их деятельности через объективные показатели.

17 Во избежание формализации процесса реализации программы ДПО нельзя игнорировать определение потребности в обучении (образовательный запрос), а также формирование личностно-профессиональных целей обучения (индивидуальную траекторию профессионального развития). Результаты обучения должны создавать достаточно возможностей для профессионального развития и должностного роста. Оценка профессиональной деятельности служащего на соответствие должности должна учитывать уровень профессионального развития, достигнутые результаты обучения, которые должны влиять на успешное выполнение служащим должностных обязанностей. При этом следует создать унифицированную систему оценки достижения гражданскими служащими определенного уровня профессионального развития.

18 Как показывает анализ реализуемых программ ДПО, необходимо предусматривать в процессе обучения выполнение трех функций – диагностической, проблематизирующей и обучающей:

1. обучение на основе поиска, постановки и разрешения личностно-профессиональных дефицитов;
2. включение субъектного профессионального опыта обучающихся через интенсивное погружение их в процессе обучения;
3. обеспечение получения индивидуализированного знания и рефлексии его инструментальной значимости в дальнейшей профессиональной деятельности.

19 Одним из определяющих факторов успешности реализации программы ДПО для описываемой целевой аудитории будет наличие наставника (тьютора) и собственно – тьюторского сопровождения. Главная цель наставничества – формирование не столько высокоэффективного специалиста, сколько профессионала для конкретной организации. Отличие профессионала от специалиста заключается в том, что профессионал является субъектом профессиональной деятельности. Он владеет профессиональной деятельностью в целом, понимает собственные профессиональные преимущества и «дефициты»; в изменяющихся ситуациях способен к построению своей деятельности, ее изменению и оценке.

20 Опираясь на цель реализации программы ДПО (сформированной блочно-модульным способом), для соответствующей целевой аудитории можно определить содержательные и инструментальные модули программы ДПО:

1. Нормативно-правовые и нормотворческие аспекты реализации полномочий государственного управления в курируемой сфере;
2. Отраслевые факторы (специфика курируемой сферы в конкретной территории; проблемные вопросы; ресурсы; механизмы общественного участия; особенности межведомственного взаимодействия; мониторинговые процессы и их применение в управленческих решениях и др.).
3. Инструментальные средства: направленность на освоение средств, инструментов самообразования и непрерывного профессионального развития (гибких навыков). Реализация на протяжении всего обучения посредством тьюторского сопровождения.

21 Самостоятельная работа слушателей в ходе реализации программы ДПО должна рассматриваться как управляемая система организационно-педагогических условий, направленных на освоение практического опыта, умений и знаний в рамках модулей в соответствии с содержанием программы.

22 Относительно форм обучения следует отметить необходимость обязательного расширения практики применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации мероприятий профессионального развития описываемой целевой аудитории, эта позиция закреплена в «дорожной карте» [10].

23 Последние изменения правовой базы, а также опыт реализации подходов к обучению государственных служащих в отдельных регионах России (Санкт-Петербург, Свердловская область) свидетельствуют о трансформации от традиционных форм дополнительного профессионального образования к непрерывному процессу самообразования, к новым организационным формам профессионального развития, где неотъемлемой частью является электронное (дистанционное) обучение.

24 Центральным моментом инновационных подходов к обучению – изменение фокуса внимания в методике преподавания к методам работы, направленным на стимулирование ответственности, активности обучающихся, формирование субъектной позиции по отношению к собственному профессиональному обучению и развитию.

25 К реализации программы дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) необходимо привлекать лиц – уникальных носителей практического содержания (региональной или муниципальной специфики). Также следует привлекать в качестве консультантов ведущих руководителей и специалистов федеральных органов исполнительной власти, что позволит использовать в обучении реальные кейсы управленческой практики.

26 Повышение квалификации специалистов органов управления образованием эффективно, если соблюдается принцип преемственности обучения и последующей рациональной расстановки и использования кадров с учетом полученных ими компетентностей. При этом важно обеспечить прямую взаимосвязь результатов повышения квалификации, должностных перемещений с эффективностью применения сформированных компетентностей.

27 Наиболее значимым компонентом в содержании образовательной программы должна выступать итоговая аттестация обучающегося в конце освоения программ (модулей). В целях объективности результатов необходимо совершенствовать формы и содержание итоговой работы, основанной на практикоориентированном, компетентностном подходе.

28 Таким образом, в системе профессионального развития государственных и муниципальных служащих (при реализации программы ДПО) обучение должно быть ориентировано на конечный практический результат на всех уровнях.

29 На уровне организации, реализующей программы дополнительного профессионального образования – контроль эффективности реализации программ, мониторинг востребованности разработанных и реализуемых программ.

30 На региональном и муниципальном уровне - контроль за внедрением результатов ДПО в управленческую практику. Показатели результативности профессионального развития государственного/муниципального служащего должны быть учтены и нормативно закреплены:

- при заключении служебного контракта;
- при проведении аттестации государственных и муниципальных служащих;
- при проведении квалификационного экзамена;
- при формировании кадрового резерва.

31 Разработанные и реализуемые с учетом всех вышеобозначенных предложений программы дополнительного профессионального образования для региональных и муниципальных органов управления образованием в целом (и по вопросам регламентации деятельности в сфере оценки качества общего образования в частности) будут соответствовать запросам государства, региона, муниципалитета и, самое главное, потребителей услуг сферы образования.

Библиография:

1. Close P., Kendrick A. Developing Specialist Leaders of Education: a research engagement approach //Professional development in education. – 2019. – Т. 45. – №. 2. – С. 291-306.
2. Fraser C. et al. Teachers' continuing professional development: Contested concepts, understandings and models //Journal of in-service education. – 2007. – Т. 33. – №. 2. – С. 153-169.
3. Evans L. Professionalism, professionalism and the development of education professionals //British journal of educational studies. – 2008. – Т. 56. – №. 1. – С. 20-38.
4. Maron A. E., Koroleva E. G., Chaiko I. L. Updating the content of the training of specialists of management bodies to the evaluation of the quality of education //International Conference on the Development of Education in Eurasia (ICDEE 2019). – Atlantis Press, 2019.
5. Марон А.Е., Королева Е.Г., Чайко И.Л. Педагогические факторы и условия социально-педагогической эффективности моделей оценки качества образования // Человек и образование. – 2019. – №4 (61). – С. 61-66.
6. Obukhova T. N. (2019). The practice of assessing the quality of student education: Perspectives from Finland, Canada, and Hong Kong. Journal of History Culture and Art Research, 8(4), 391-400.
7. Аринушкина А. А. Эволюция консалтинговой практики в образовательном секторе: зарубежный и российский опыт управленческого консультирования в системе образования // Управление Образованием: Теория и Практика. – 2016. – № 4(24). – С. 36-43.
8. Dovbysh S., Bakhtin M., Arinushkina A. Individual trajectory of professional growth of a teacher // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. — 2018. — no. 288. — P. 32–35;
9. Bakhtin M. B., Dovbysh S. E., Arinushkina A. A. Improving the educational organization management system: Personnel aspect // International Conference on the Development of Education in Eurasia (ICDEE 2019). — Vol.

10. Национальный проект «Образование». [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения 20.05.2020).

11. Президент Российской Федерации. (2004). Федеральный закон Российской Федерации “О государственной гражданской службе Российской Федерации ” (июль 27, 2004 № 79-ФЗ). Москва, Россия. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

12. [http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=340367&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.11768596938990838#036557677142079825)

[req=doc&base=LAW&n=340367&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.11768596938990838#036557677142079825](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=340367&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.11768596938990838#036557677142079825) (дата обращения 11.05.2021).

13. Президент Российской Федерации. (2017). Федеральный закон Российской Федерации “ О внесении изменений в Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации” (июль 29, 2017 № 275-ФЗ). Москва, Россия. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<http://docs.cntd.ru/document/436753174> (дата обращения 11.05.2021).

14. Президент Российской Федерации. (2019). Указ «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы» (июнь 24, 2019 № 288). Москва, Россия.

[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201906240008> (дата обращения 11.05.2021).

15. Распоряжение Правительства РФ от 24 июля 2019 года №1646-р План мероприятий ("дорожная карта") по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<http://static.government.ru/media/files/vfoHeJcnY8riP6f9xL4lddmWzQTuioak.pdf> (дата обращения 11.05.2021).

16. Gopinathan S., Lee M. H. Excellence and equity in high-performing education systems: policy lessons from Singapore and Hong Kong/Excelencia y equidad en sistemas educativos de alto rendimiento: lecciones de las políticas educativas en Singapur y Hong Kong //Infancia y Aprendizaje. – 2018. – Т. 41. – №. 2. – С. 203-247.

17. Сайт Гонконгского института образовательных исследований [Электронный ресурс]. Режим доступа:

https://www.hkier.cuhk.edu.hk/en/programmes_itt.asp?pageid=65 (дата обращения 27.04.2021).

18. Обучающие курсы для руководителей школ Гонконга [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://tcs.edb.gov.hk/tcs/publicCalendar/start.htm> (дата обращения 27.04.2021)

Technologies for Developing In-Service Training Programs for Specialists of Educational Authorities

Inna Chaiko

*Leading Specialist of the Center for Content and Learning Technologies, The Federal State Budget Scientific Institution «Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»
Moscow, 16 Zhukovsky str.*

Svetlana Dovbysh

Head of the Educational Direction, Corporation for the Development of the Far East and the Arctic Russian Federation, Moscow

Abstract

The article presents approaches and the algorithm for developing in-service training programs for specialists of educational authorities, taking into account the current requirements of society, trends in the development of education, the general education management system, expanding the practice of using e-learning and distance learning technologies, as reflected in federal regulatory legal documents, the message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly of the Russian Federation, reports of state and public education authorities, developed on the basis of the best Russian and foreign practices.

Keywords: In-service training of specialists of educational authorities, quality of additional education, efficiency of additional education of civil servants, modern approaches to in-service training of specialists of educational administration, specialists of educational authorities, regional institutes for education development

Publication date: 06.05.2022

Citation link:

Chaiko I., Dovbysh S. Technologies for Developing In-Service Training Programs for Specialists of Educational Authorities // *Man and Education – 2021. – Issue 2 (67) C. 122-128 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410019627-4-1> (circulation date: 21.09.2024). DOI: 10.54884/S181570410019627-4*