



Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

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

Все права защищены

Выпуск 2 (67) Том . 2021

Контент-анализа образовательных программ повышения квалификации управленческих кадров

Сергиенко Александра Юрьевна

Ведущий научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт управления образованием Российской академии образования»

Российская Федерация, Санкт-Петербург

Аннотация

В статье представлены результаты исследования программ повышения квалификации для управленческих кадров в сфере образования в 12 регионах Российской Федерации. Особое внимание уделено тематике программ и наличию дифференциации содержания программ в зависимости от особенностей целевой аудитории: уровня управления, типа образовательной организации, управленческого опыта слушателей. Выявлено наличие небольшого числа программ, имеющих вариативную часть, при этом вариативные модули чаще всего позволяют учитывать индивидуальные профессиональные интересы (или дефициты) слушателей. Показано, что содержание программ чаще всего отражает трудовые функции руководителя по администрированию деятельности образовательной организации и по управлению образовательной деятельностью в образовательной организации, а также нормативно-правовое регулирование деятельности образовательной организации.

Ключевые слова: повышение квалификации, руководитель образовательной организации, дифференциация повышения квалификации, управленческие кадры

Дата публикации: 06.05.2022

Ссылка для цитирования:

Сергиенко А. Ю. Контент-анализа образовательных программ повышения квалификации управленческих кадров // Человек и образование – 2021. – Выпуск 2 (67) С. 142-147 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410019630-8-1> (дата обращения: 29.04.2024). DOI: 10.54884/S181570410019630-8

¹ Основная ответственность за реализацию государственной политики в сфере образования сегодня лежит на руководителе образовательной организации. Директор школы не может обойтись без знаний в области юриспруденции, экономики, бухгалтерского и кадрового учета, менеджмента организации, управления персоналом, делопроизводства, социальной и общей психологии, педагогики, ИКТ. Деятельность руководителя охватывает не только все направления организационно-функционального развития современной школы (образовательное, воспитательное, правовое, финансовое, административно-хозяйственное и т.д.), но и обеспечивает их регулирование с точки зрения процессов целеполагания, планирования, организации, мотивации и контроля. Руководитель должен быстро адаптироваться к постоянным изменениям в обществе, иметь креативное мышление [1, 2]. Таким образом, современный руководитель образовательной организации является лидером, определяющим цели, стратегию развития образовательной организации, формирующим имидж и конкурентоспособность в образовательном пространстве [3].

² Поддержка профессионального развития руководителей образовательных организаций сегодня включает компенсацию дефицитов профессиональных компетенций, сопровождение профессиональной карьеры руководителя, образовательный консалтинг и профессиональное развитие в центрах независимой оценки и сертификации квалификации педагогических работников и руководителей общеобразовательных организаций [4]. В современных условиях наблюдается потребность в том, чтобы в системе повышения квалификации руководителей образовательных учреждений учитывать как их профессиональный статус (уровень образования, уровень управления, тип и особенности образовательной организации и пр.), так и личные и профессиональные интересы и дефициты. Большой выбор программ повышения квалификации в различных форматах создает условия для учета всех возможных потребностей руководителей. Но насколько эффективно используется дифференциация для эффективного обучения руководителей разных уровней управления в сфере образования? Какая тематика программ наиболее популярна? Наше исследование посвящено ответам на эти вопросы.

³ Ориентиром для разработки программ повышения квалификации или переподготовки для руководителей школ, дошкольных организаций или управленческого резерва являются стандарты. На настоящий момент разработчики программ используют различные основания, в частности, различные варианты проекта профессионального стандарта “Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)”. В данном исследовании мы ориентировались на проект профстандарта, разработанный ФГБНУ «ИУО РАО» [5]. Другим наиболее популярным основанием для разработки программ является

Единый квалификационный справочник: раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» в «Квалификационных характеристиках должностей работников образования», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (ред. от 09.04.2018) [6]. Этот справочник описывает основные обязанности, знания и квалификационные требования к должностям работников в сфере образования, в соответствии с ним определяются требования к кандидатам на должность, разрабатываются инструкции, выявляются потребности в профессиональном развитии и проведении аттестации.

4 В рамках научной работы по исследованию дифференциации повышения квалификации управленческих кадров в сфере образования был проведен анализ программ повышения квалификации управленческих кадров в сфере образования, предлагаемых региональными институтами развития образования и повышения квалификации. Нами ставились следующие задачи: 1) проанализировать тематику программ, 2) выявить наличие дифференциации (вариативности) содержания курсов в зависимости от типа руководителей в рамках одной программы. Было проанализировано 85 курсов повышения квалификации для управленцев в сфере образования в 12 регионах РФ (Калининград, Новосибирск, Казань, Владивосток, Самара, Якутск, Нижний Новгород, Великий Новгород, Югра, Омск, Санкт-Петербург, Ленобласть).

5 Анализ предлагаемых курсов повышения квалификации показал, что сами программы повышения квалификации не всегда представлены в открытом доступе (они либо отсутствуют, либо доступ к материалам открывается только после регистрации/входа на образовательную платформу). В случае отсутствия программы анализировались доступные на сайте материалы (аннотации, планы-графики и др.). Всего в открытом доступе были представлены 44 (из 85 курсов) программы повышения квалификации.

6 Отдельно были проанализированы:

1. тематика названия программы,
2. количество часов,
3. целевая аудитория,
4. наличие дифференциации по группам управленческих кадров внутри программы, особенности модульной системы,
5. тематика содержания программы,
6. основание разработки программы (стандарт или др.).

7 Анализ *тематики названий* программ показал, что чаще всего тематика программ связана с оценкой качества образования, организацией школьной среды, организационно-управленческими компетенциями руководителя и управлением педагогическим коллективом. Выявлено 4 программы, ориентированных на конкретную категорию руководителей (2 – для заместителей руководителя образовательной организации, 2 – для молодых руководителей).

8 Анализ *продолжительности предлагаемых курсов* показал, что большая часть их рассчитана на 72 (28 программ), 36 (24 программы) и 108 (11 программ) часов.

9 Особенности целевой аудитории программ отражены в таблице 1.

10 **Таблица 1. Целевая аудитория программ повышения квалификации**

11

Целевая аудитория	Кол-во	
Директор образовательной организации		61
Заместитель директора образовательной организации	всего	53
	без уточнения	36
	по АХР	3
	по воспитательной, учебной и учебно-воспитательной работе	14
Методические работники		18
Резерв управленческих кадров	общее образование (15), дошкольное образование (2)	17
Сотрудники муниципальных органов		9
Руководители дошкольных образовательных организаций		7
Руководящее звено образовательных организаций	ДПО, СПО или без уточнения	5
Управленческие команды образовательных организаций	проектные управленческие команды, школьные команды	5
Заместители руководителей дошкольных образовательных организаций		4
Молодые руководители	начинающие (до 3 лет), без квалификационной категории	3
Руководители структурных подразделений		2
Специалисты по кадрам		1

12 Из таблицы 1 видно, что чаще всего целевой аудиторией своих программ авторы называют руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей, методических работников, представителей резерва управленческих кадров и сотрудников муниципальных органов власти. Большая часть программ ориентирована на несколько категорий руководителей.

13 Анализ *наличия дифференциации по группам управленческих кадров внутри программы* показал, что большинство программ, предполагая одновременно разную целевую аудиторию управленцев, не учитывают это и не дифференцируют содержание. Модульный принцип в большинстве программ используется для разделения содержания на части. Вариативные модули выявлены в 5 программах. При этом вариативность не учитывает специфику целевой аудитории управленческих кадров, не дифференцирует содержание в соответствии с уровнем управления, особенностями образовательного учреждения и др. в рамках одной программы. Вариативные модули позволяют учитывать индивидуальные профессиональные интересы (или дефициты) слушателей.

14 Анализ *тематики содержания программ* в контексте проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной

организацией)» [5] позволяет выделить направления, частотность упоминаний которых представлена в таблице 2.

15 **Таблица 2 Тематика содержания программ в контексте проекта профстандарта**

16	Направление	Наиболее популярная тематика	Кол-во упоминаний
	Администрирование деятельности образовательной организации	Эффективная организация деятельности образовательной организации (9), кадровая политика (9), контроль финансовых ресурсов (7), ИКТ-компетенции (7), управление проектами (7)	66
	Управление образовательной деятельностью образовательной организации	Оценка качества образования (19), обеспечение реализации ФГОС (7)	44
	Нормативно-правовое регулирование деятельности образовательной организации		21
	Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования	Решение конфликтных ситуаций (5)	13
	Развитие личностных качеств руководителя		12
	Управление развитием образовательной организации	Стратегия развития, программа развития организации (4)	5

17 Из таблицы 2 видно, что в содержании программ отражены в основном трудовые функции руководителя по администрированию деятельности образовательной организации и по управлению образовательной деятельностью образовательной организации, а также нормативно-правовое регулирование деятельности образовательной организации.

18 Анализ программ показал как отсутствие единого основания для разработки программ, так и отсутствие единой формы и соблюдения единых требований к оформлению программ. Предлагаем перечень оснований, которые используются на практике при разработке программ повышения квалификации для управленческих кадров в сфере образования:

1. общественные обсуждения проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», различные варианты проекта этого стандарта;
2. единый квалификационный справочник (руководитель образовательной организации, специалист административно-хозяйственной деятельности);
3. ФГОС ВО (Педагогическое образование), ФГОС ВО (Государственное и муниципальное управление) – для магистратуры и бакалавриата, ФГОС ВПО (Менеджмент);
4. проект профстандарта "Воспитатель, учитель-наставник (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования";
5. ФГОС общего образования;

6. профстандарт «Педагог»;
7. профессиональные стандарты “Специалист по административно-хозяйственной деятельности”, “Специалист по управлению персоналом”, “Специалист в сфере закупок”.

¹⁹ Отметим, что выводы об основании для разработки программ могут носить только обобщенный характер, поскольку даже в тех программах, которые представлены на сайтах организаций в открытом доступе, не всегда указывается основание разработки. В данном исследовании была проанализирована лишь представленная в открытом доступе информация (33 программы, где было указано основание разработки).

²⁰ Таким образом, в результате анализа программ курсов повышения квалификации для управленческих кадров сферы образования можно сделать следующие выводы:

1. программы повышения квалификации не всегда представлены в открытом доступе. Такое положение вещей не дает как слушателям, так и экспертам возможности получить исчерпывающую информацию о возможностях дифференциации содержания программ;
 2. анализ названий программ показал, что наиболее популярная тематика курсов (инвариантный блок) связана с оценкой качества образования, управлением школьной средой и организационно-управленческими компетенциями руководителей;
 3. целевой аудиторией своих программ субъекты их реализации чаще всего называют руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей, методических работников, представителей резерва управленческих кадров и сотрудников муниципальных органов власти;
 4. модульный принцип в большинстве программ используется как средство дифференциации ПК. Вариативные модули выявлены в 5 программах. При этом вариативность не учитывает специфику целевой аудитории управленческих кадров, не дифференцирует содержание в соответствии с уровнем управления, особенностями образовательного учреждения и др. в рамках одной программы. Вариативные модули позволяют учитывать индивидуальные профессиональные интересы (или дефициты) слушателей;
 5. в контексте проекта профессионального стандарта “Руководитель образовательной организации” в содержании программ отражены в основном трудовые функции руководителя по администрированию деятельности образовательной организации и по управлению образовательной деятельностью в образовательной организации, а также нормативно-правовое регулирование деятельности образовательной организации;
 6. единого основания для дифференциации программ не выявлено, отсутствуют единые формы и правила оформления программ. Возможно, утверждение профессионального стандарта “Руководитель образовательной организации” позволит унифицировать требования к дифференциации программ повышения квалификации для управленческих кадров в сфере образования.
-

Библиография:

1. Морозов А.В. Профессиональная подготовка руководителей системы образования с использованием современных цифровых технологий // Человек и образование. – 2018. – №4 (57). – С.105-110.
2. Морозов А.В. Креативность как основа инновационной активности и профессионализма современного руководителя // Психология в экономике и управлении. – 2014. – № 1. – С. 125-129.
3. Федорчук Ю.М., Кузнецов А.Н., Гордашникова О.Ю. Требования к директору школы: опыт разработки профессионального стандарта руководителя: моногр. – М.: ФГБНУ «ИУО РАО», 2021. – 224 с.
4. Федорчук Ю.М., Полянинова Ю.В., Чекулаева Ю.А. Организационные формы и технологии осуществления поддержки профессионального развития руководителей образовательных организаций // Человек и образование. – 2017. – №1 (50). – С.30-34.
5. Проект профессионального стандарта «Руководитель общеобразовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией), ФГБНУ «ИУО РАО» [Электронный ресурс] // URL: <https://ps.iuorao.ru/> (дата обращения: 24.05.2021)
6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" [Электронный ресурс]// URL: <http://base.garant.ru/199499/> (дата обращения: 28.05.2021).

Content analysis of training programs for professional development of heads of educational organizations

Aleksandra Sergienko

*Leading researcher, The Federal State Budget Scientific Institution «Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»
Russian Federation, St Petersburg*

Abstract

The article presents the results of a study of in-service training programs for managers in the field of education in 12 regions of the Russian Federation. Special attention is paid to the subject matters of the programs and whether the content of the programs differs according to the characteristics of the target audience: level of management, type of educational organization, management experience. A small number of programs have been identified as having a variable part, and the variation modules are more likely to accommodate individual professional interests (or deficits) of trainees. The content of the programs most often reflects the work of the manager in the administration of the educational organization and in the management of educational activities, as well as the regulations governing the activities of educational organizations.

Keywords: in-service training, head of educational organization, differentiation of in-service training, management personnel

Publication date: 06.05.2022

Citation link:

Sergienko A. Content analysis of training programs for professional development of heads of educational organizations // *Man and Education* – 2021. – Issue 2 (67) С. 142-147 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410019630-8-1> (circulation date: 29.04.2024). DOI: 10.54884/S181570410019630-8