



Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

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

Все права защищены

Выпуск 2 (63) Том . 2020

Проектирование модели управления профессиональным развитием руководителей общеобразовательных организаций региона

Гордашникова Ольга Юрьевна

*Главный научный сотрудник Центра управления образовательными системами, ФГБНУ «Институт управления образованием Российской академии образования»
Российская Федерация, Москва*

Аннотация

В статье обоснована логическая необходимость построения модели управления профессиональным развитием руководителей общеобразовательных организаций региона на спиралеобразности многофункциональных процессов кадровой политики: формирования кадрового резерва, аттестации и назначения директорского корпуса. Представлен понятийный аппарат процессов кадровой политики. Определена практическая направленность полученных результатов.

Ключевые слова: профессиональное развитие, руководитель общеобразовательной организации, кадровый резерв, аттестация, назначение

Дата публикации: 23.06.2022

Ссылка для цитирования:

Гордашникова О. Ю. Проектирование модели управления профессиональным развитием руководителей общеобразовательных организаций региона // Человек и образование – 2020. – Выпуск 2 (63) С. 4-11 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020768-9-1> (дата обращения: 15.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020768-9

1 В условиях меняющейся парадигмы образования требуется перезагрузка процессов управления профессиональным развитием директорского корпуса. Актуальные запросы к формам и методам управления профессиональным развитием руководителей школ, возрастающая динамичность полномочий руководителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, значительный объем информации, ее быстрая сменяемость требуют разработки модели цифрового управления профессиональным развитием директоров школ для наращивания управленческих и цифровых компетенций.

2 Для решения современных задач национальной системы общего образования в соответствии с мероприятиями федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» [2] актуально ставить вопросы регионализации процессов управления профессиональным развитием руководителя как инструмента повышения управленческих навыков и достижения результативности и эффективности деятельности общеобразовательной организации.

3 Дальнейшая траектория профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций зафиксирована в основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, необходимых для разработки паспортов региональных систем общего образования, включающие региональные планы мероприятий («дорожную карту») по кадровому обеспечению.

4 Региональная модель управления профессиональным развитием руководителей общеобразовательных организаций с использованием цифровых технологий, нацеленна на объективность и независимость оценки деятельности руководителя, должна быть выстроена с учетом региональных особенностей [3]. Динамичность профессионального развития директорского корпуса должна обеспечить эффективность системы мотивации к повышению управленческого потенциала (квалификации и развитие личности), к достижению результативности системы общего образования.

5 С позиции этимологии «профессиональное развитие» трактуется как «объявляю своим делом», понятие латинского происхождения. С точки зрения категории, процесс «профессионального развития» приобретает социальный аспект в части приобретения профессиональных знаний и навыков, выполнения профессиональных ролей [6]. Согласно энциклопедии, искомый понятийный аппарат представляет собой некий процесс динамики необратимых мотивационно-потребностных, когнитивных, эмоционально-волевых, характерологических изменений личности в ходе профессионализации [5]. В свою очередь, в психологическом словаре профессиональное развитие рассматривается как профессиональная деятельность в процессе жизненного развития [4].

6 По мнению Л.В. Кортенко, профессиональное развитие проявляется в обогащении профессиональных знаний, навыков и умений работников организации для результативного выполнения своих должностных функций, прав и обязанностей [1].

7 Система управления профессиональным развитием директорского корпуса базируется на процессном подходе, включающего управленческие технологии, методы и мероприятия, направленные на совершенствование профессионального и личностного потенциала руководителей, их социально-психологических компетенций, лидерских качеств с целью повышения результативности и эффективности деятельности организаций на рынке образовательных услуг.

8 Пересечение доминирующих процессов – развитие индивидуальных траекторий и стандартизация процессов и деятельности руководителя школы, усиливает внимание к директорскому корпусу, трансформирует концепцию профессионального развития руководителей, пересмотр существующих подходов и моделей обучения, направленных на развитие цифровых, профессиональных и «мягких» навыков, систем независимой оценки сформированности управленческих и цифровых компетенций. В связи с чем, необходимо разработать модели цифрового непрерывного профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций для наращивания управленческих и цифровых компетенций, и системы их оценки.

9 В целях подготовки руководителя к сложной полифункциональной деятельности [7], для решения поставленной задачи необходимо воспользоваться методическим инструментарием моделирования организационной процедуры процессов профессионального развития руководителя школы, насыщения кадровых процессов новым концептуальным содержанием с учетом региональных особенностей, общих закономерностей, лучших и эффективных практик, использовать современные информационные технологии.

10 Источником информации являются результаты диагностического исследования и экспертного изучения региональной нормативно-правовой и отчетной документации, результаты анализа опыта правоприменения и регламентации кадровой политики в сфере образования в выборочной совокупности субъектов РФ (таблица 1).

11 Таблица 1

Список объектов для исследования по федеральным округам

Центральный	1. Москва 2. Московская область 3. Рязанская область	Сибирский	11. Омская область 12. Томская область
Южный	4. Волгоградская область 5. Ростовская область	Уральский	13. Свердловская область 14. Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
Северо-Западный	6. г. Санкт-Петербург 7. Ленинградская область 8. Архангельская область	Приволжский	15. Самарская область 16. Республика Татарстан
Дальневосточный	9. Магаданская область 10. Хабаровский край	Северо-Кавказский	17. Чеченская Республика 18. Ставропольский край

13 Предметом исследовательского количественного контент-анализа явилось содержание текстов и текстовых массивов по кадровой политике в исследуемой области по схеме (рис. 1).

14 Модель управления профессиональным развитием руководителей системы общего образования региона (рис. 2), на наш взгляд, должна быть построена на спиралеобразности многофункциональных процессов формирования кадрового резерва, аттестации и назначения директоров школ на нормативно-правовой и методической основе (таблица 2).

15

- Стратификация генеральной совокупности документов по кадровой политике директорского корпуса в системе общего образования, выставленных в сети Интернет
- Выбор субъектов РФ, в которых представлено максимальное число актуализированных документов по кадровой политике руководителей общеобразовательных организаций, выставленных в сети Интернет
- Определение общей численности населения от 3 до 18 лет в выбранных субъектах РФ
- Выбор субъектов РФ с учетом числа преобладающих по процентному соотношению числа населения дошкольного и школьного возраста к общему числу населения в федеральном округе
- Выбор субъектов РФ по числу актуализированных документов к числу населения в возрасте от 3 до 18 лет
- Определение минимального и максимального числа общеобразовательных организаций в выбранном субъекте РФ

16 Рис. 1. Разработка плана выборки исследования документов по кадровой политике директорского корпуса в системе общего образования субъектов РФ

17



Рис. 2. Модель управления профессиональным развитием руководителей общеобразовательных организаций региона

18 Проектирование модели управления профессиональным развитием директорского корпуса представляет собой разработку технологии выполнения работ, распределение полномочий и ответственности различных участников процесса:

- органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования;
- органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- регионального оператора, выполняющего функции организационно-методического, информационно-технического и аналитического обеспечения по профессиональному развитию директорского корпуса региональной системы общего образования;
- руководители и кандидаты на замещение вакантной должности руководителя образовательной организации по представлению органа исполнительной власти субъекта РФ, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по собственной инициативе.

19 Консолидация документов, регламентирующих работы по формированию кадрового резерва директорского корпуса, в свою очередь, позволила сформулировать понятийный аппарат процессов кадровой политики (рис. 3), на основе которого должно меняться их концептуальное содержание. Согласно рис. 2, процесс формирования кадрового резерва осуществляет региональный оператор,

который определяется органом исполнительной власти субъекта РФ. Организационно-методическое, информационно-техническое и аналитическое обеспечение формирования кадрового резерва директорского корпуса выражается в выполнении региональным оператором следующих основных функций:

20



21

Рис. 3. Понятийный аппарат процессов кадровой политики

- 22
- информирует органы исполнительной власти субъекта РФ, муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере общего образования, путем рассылки и размещения информационного письма на своем официальном сайте в сети «Интернет» и других источниках информации о предстоящем пополнении кадрового резерва;
 - аккумулирует информацию о потребности в управленческих кадрах в сфере общего образования на территории субъекта РФ, муниципальных районов и городских округов на текущий и плановые 3 года;
 - организует сбор и обобщение сведений о кандидатах в кадровый резерв, формирует справку кандидата для работы комиссии;
 - разрабатывает форму реестра и ведет реестр участников кадрового резерва субъекта РФ;
 - формирует и сопровождает цифровые кабинеты кандидатов, в которых размещает протоколы экспертизы документов, результаты оценочных процедур, приказы по включению/невключению кандидатов в кадровый резерв, фиксирует результаты подготовки резервиста в программах профессионального развития, вакансии в государственных и муниципальных

организациях субъекта РФ, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного и общего образования;

- организует прием, регистрацию и первичную экспертизу электронных или бумажных документов и материалов, необходимых для работы комиссии по проведению конкурсного отбора кандидатов;
- представляет отчетную документацию по итогам проведения отбора по запросу органа исполнительной власти субъекта РФ и др.

²³ Предполагается, что выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв должно проводиться следующими способами:

1. по представлению органа исполнительной власти субъекта РФ (с согласия кандидата);
2. по представлению органов местного самоуправления муниципальных районов, городских округов субъекта РФ (с согласия кандидата);
3. в порядке собственной инициативы.

²⁴ Региональный оператор обеспечивает подготовку резервистов, включая процессы по профессиональному развитию, в частности:

1. участие в семинарах, тренингах, совещаниях и других мероприятиях;
2. стажировка в образовательных организациях в сфере общего образования субъекта РФ;
3. участие в координационных и совещательных органах органа исполнительной власти субъекта РФ и/или органов местного самоуправления муниципальных образований субъекта РФ, проектно-аналитических и исследовательских работах по заказу органа исполнительной власти и органов местного самоуправления муниципальных образований субъекта РФ.

²⁵ Резервист ежегодно направляет в комиссию отчет об участии в мероприятиях, о приобретении профессиональных знаний и практических навыков управления. Итоги работы с кадровым резервом за истекший год, доводятся до руководителей органа исполнительной власти субъекта РФ и органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов субъекта РФ.

²⁶ При наличии вакантной должности в образовательных организациях дошкольного и общего образования осуществляется выдвижение кандидатов из кадрового резерва для назначения. При возникновении в муниципальных образовательных организациях вакантных должностей, администрация муниципального района, городского округа уведомляет об этом орган исполнительной власти субъекта РФ, который обеспечивает доступ к реестру участников кадрового резерва для выбора кандидатуры на должность руководителя.

²⁷ Процессы профессионального развития директоров школ также лежат в основе аттестации руководителя общеобразовательной организации, в ходе которой осуществляется подтверждение квалификационных требований (подготовка и подача документов по аттестации), прохождение квалификационных испытаний (участие в тестировании по модулям «Управление образовательной

деятельностью образовательной организации», «Администрирование и обеспечение деятельности образовательной организации» и собеседовании с аттестационной комиссией), установление квалификационного соответствия.

²⁸ Таким образом, новые принципы отбора руководителей общеобразовательных организаций станут настоящим стимулом профессионального развития, а динамичность организационной процедуры аттестации обеспечат развитие эффективной системы мотивации к повышению управленческого потенциала, к достижению результативности общеобразовательных организаций.

²⁹ Логика моделирования позволила построить механизм, включающий инструменты развития управленческих навыков и эффективной системы мотивации, элементы непрерывного повышения квалификации и развития управленческого потенциала руководителей государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

³⁰ Предлагаемый материал будет полезен для обсуждения региональным и муниципальным органам управления в сфере образования, руководителям организаций в сфере общего образования в целях определения дальнейшей траектории профессионального развития.

Библиография:

1. Кортенко Л. В. Управление профессиональным развитием персонала как фактор его успешного функционирования // Экономика и эффективность организации производства. – 2007. – № 7. – С. 115-119.
2. Национальный проект «Образование», федеральный проект «Учитель будущего» // Мин-во просвещения Российской Федерации : [офиц. сайт] □Электронный ресурс□. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения 15.03.2020).
3. Окончательный вариант новой модели аттестации учителей будет утвержден только после широкого общественного обсуждения // Мин-во просвещения Российской Федерации: [офиц. сайт] □Электронный ресурс□. – URL: <https://edu.gov.ru/press/699/okonchatelnyy-variant-novoy-modeli-attestacii-uchiteley-budet-utverzhdn-tolko-posle-shirokogo-obschestvennogo-obsuzhdeniya> (дата обращения 15.03.2020).
4. Психологический словарь □Электронный ресурс□. – URL: <https://rus-psyho-dict.slovaronline.com> (дата обращения 20.01.2020).
5. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике □Электронный ресурс□. – URL: <http://med.niv.ru/doc/dictionary/psychology-and-pedagogy/fc/slovar-207-27.htm#zag-12842> (дата обращения 20.01.2020).
6. Этимологический словарь русского языка Макса Фасмера □Электронный ресурс□. – URL: <https://gufo.me/dict/vasmer> (дата обращения 20.01.2020).

7. Эффективные практики и инновационные модели профессионального развития руководителя образовательной организации: методич. пособие / Ю.М. Федорчук, С.С. Неустроев, Ю.В. Полянинова, Ю.А. Чекулаева. – М.: ФГБНУ «ИУО РАО», 2017. – 70 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.12.2019) □Электронный ресурс□. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
9. Федеральный закон от 29.12.2012 (ред. от 02.12.2019) N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» □Электронный ресурс□. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
10. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» □Электронный ресурс□. – URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
11. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» □Электронный ресурс□. – URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
12. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 14.12.2018 N 308 «Об утверждении порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителей и руководителя образовательной организации, подведомственной Министерству просвещения Российской Федерации □Электронный ресурс□. – URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
13. Распоряжение Правительства РФ от 22.11.2012 N 2148-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы» □Электронный ресурс□. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
14. Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 N 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы» □Электронный ресурс□. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
15. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р «Об основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» □Электронный ресурс□. – URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 15.03.2020).

16. Паспорт национального проекта «Образование» (утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16) □Электронный ресурс□. – URL: <https://base.garant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
17. План деятельности Министерства просвещения Российской Федерации на 2019 год (утвержденный Минпросвещения России 08.05.2019 N ОБ-3/02вн) □Электронный ресурс□. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
18. Письмо Минобрнауки России от 11.09.2012 N ИР-758/08 «Об обеспечении перехода на конкурсную систему отбора руководителей общеобразовательных учреждений с публичным представлением кандидатами программ развития учреждения» (вместе с «Примерным положением об организации и проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя государственного (муниципального) образовательного учреждения») □Электронный ресурс□. – URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
19. Письмо Минобрнауки России от 25.09.2012 N 08-400 «О показателях эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений, в том числе с учетом мнения родителей и обучающихся» (вместе с «Методическими указаниями по использованию критериев и показателей эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений») □Электронный ресурс□. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2020).
20. Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве от 14.12.2012 □Электронный ресурс□. – URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 15.03.2020).

Designing a model for managing professional development of heads of regional general educational institutions

Olga Gordashnikova

*Chief Researcher of the Center for Education System Management, Federal State Budgetary Institution "Institute of Education Management RAE"
Russian Federation, Moscow*

Abstract

The article substantiates the logical need to build a model for managing the professional development of heads of educational institutions in the region on the spiraling of multifunctional processes of personnel policy: the formation of the personnel reserve, certification and appointment of the director's corps. The conceptual apparatus of personnel policy processes is presented. The practical orientation of the results is determined.

Keywords: professional development, head of a general educational organization, personnel reserve, certification, appointment

Publication date: 23.06.2022

Citation link:

Gordashnikova O. Designing a model for managing professional development of heads of regional general educational institutions // *Man and Education* – 2020. – Issue 2 (63) С. 4-11 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020768-9-1> (circulation date: 15.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020768-9